

## Comment expliquer les inégalités salariales et leur évolution dans les pays développés depuis le début des années 1980 ?

### Document 1 :

Evolution des salaires mensuels bruts à temps complet entre 1996 et 2006				
Unité : en euros de 2006				
	1996	2006	Gain en euros	Gain en %
10 % touchent un salaire inférieur à :	1 251	1 382	131	10,5%
20 %...	1 418	1 551	133	9,4%
30 %...	1 572	1 702	130	8,3%
40 %...	1 756	1 865	108	6,2%
50 %...	1 931	2 050	119	6,2%
60 %...	2 149	2 282	133	6,2%
70 %...	2 448	2 599	151	6,2%
80 %...	2 921	3 102	180	6,2%
90 %...*	3 905	4 146	241	6,2%
95 % ...	5 102	5 471	369	7,2%
98 %...	7 133	7 725	592	8,3%
99 %...	8959	9 995	1 036	11,6%
99,9 %...	19 374	24 800	5 426	28,0%

\* Ce qui veut aussi dire que 10 % touchent plus de...

Source : Insee, rapport de Jean-Philippe Cotis. Données issues des enquêtes sur les revenus fiscaux. Année des données : 2006

### Document 2 :

L'optimalité des salaires fixés par le marché repose sur l'égalité entre le salaire et la productivité marginale du travail, autrement dit sur le bon fonctionnement d'un marché pleinement concurrentiel qui existerait ou qu'il faudrait faire exister grâce à des mécanismes appropriés. Or cette situation est purement mythique. En fait, le salaire ne représente pas la productivité individuelle des travailleurs ne serait-ce qu'en raison du caractère collectif du travail, y compris celui du footballeur. De plus, en ce qui concerne la rémunération des grands dirigeants, elle est fixée sur des marchés très étroits où dominent connivences et manipulations entre acteurs qui rendent pour le moins opaque la relation à la performance individuelle. Quant à la rémunération du footballeur, son niveau relatif extravagant témoigne avant tout du caractère essentiellement non concurrentiel des marchés publicitaires ou de droits de transmission. Cependant, s'il est impossible de dire si le salaire d'un individu est supérieur ou inférieur à sa productivité, il est facile de constater que les salaires de telle ou telle catégorie augmentent plus vite ou moins vite que leurs gains moyens de productivité.

Un simple coup d'œil sur l'évolution du décile supérieur des revenus aux Etats-Unis suffit à s'en convaincre.



Source E. Saez (2008) : Striking it Richer : the Evolution of Top Incomes in the United States, University of California Berkeley

Les évolutions contrastées des revenus pourraient bien témoigner de modifications intervenues dans les pouvoirs de négociation des catégories concernées plutôt que de performances intrinsèques. Une étude récente montre que ce pouvoir mesuré par le rapport du revenu médian d'une catégorie à la productivité du travail (hors agriculture), s'est nettement renforcé pour le demi-centile supérieur alors qu'il a diminué pour le travailleur médian à plein temps (F. Levy and P. Temin, 2007, 'Inequality and Institutions in 20th century America', NBER Working Paper 13106). Ce pourrait être le signe de la captation d'une rente.

Le problème est bien, alors, d'expliquer un tel changement. On peut toujours arguer que les personnes les plus compétentes bénéficient d'un progrès technique biaisé en direction du travail qualifié. Les données ne confirment pas vraiment cette hypothèse. L'inégalité est concentrée dans l'extrême queue de la distribution des salaires. La dégradation de pouvoir de négociation est observée pour toutes les catégories de salariés définies à raison de leur niveau de scolarité si l'on excepte les femmes titulaires d'un Bachelor Degree, qui ont bénéficié d'un effet de rattrapage avec les salaires des hommes (F. Levy and P. Temin, 2007, 'Inequality and Institutions in 20th century America', NBER Working Paper 13106). Aussi, si un changement s'est produit, c'est à une rupture institutionnelle, à un changement de normes sociales, qu'il faut l'attribuer plus qu'au progrès technique. Cette rupture est facilement repérable à partir du début des années 1980. Elle produit ses effets de manière de plus en plus évidente au cours des années 1990. aux Etats-Unis, les modes collectifs de négociation des salaires, conçus pendant et après la grande dépression, ont été abandonnés et la pression fiscale sur les hauts revenus s'est évaporée (ibid.). Voilà ce qui explique ce que d'aucuns appellent la montagne des gains perçus par certains salariés. Beaucoup plus que l'accroissement de la demande de travail qualifié (T. Lemieux, 2007, 'The Changing Nature of Wage Inequality', University of British Columbia).

Reste à savoir si la redistribution ainsi issue d'un pouvoir de négociation accru d'un groupe restreint est la source d'une croissance accrue. Le moins que l'on puisse dire c'est qu'il n'y a rien de prouvé. Si d'aventure le gain de revenus était le reflet exact d'une plus grande efficacité, on pourrait en accepter l'augure. Mais si ce n'est que l'expression de la capacité d'une toute petite minorité (de dirigeants mais aussi de sportifs ou de stars des medias) de capter ce qu'il faut bien appeler une rente, alors il devient vraisemblable que la croissance elle-même pourrait s'en trouver affaiblie quand elle n'est plus soutenue par un endettement improbable du travailleur médian. Ne faut-il pas, en outre, rappeler qu'il ne suffit pas de produire mais qu'il faut aussi vendre, qu'il ne suffit pas de permettre aux innovateurs de tirer

avantage de leurs initiatives mais qu'il faut distribuer une partie des gains de productivité à ceux qui sont susceptibles d'acheter. Que peut-il, donc, arriver si ces gains, non seulement ne sont pas redistribués, mais vont à des catégories d'agents qui ne sont pas même des innovateurs ? C'est la vraie question à laquelle les économistes doivent s'efforcer de répondre ».

**Jean-Luc Gaffard, Clair et net, Site OFCE, 17 juillet 2009**

### **Document 3 :**

« La composition de la population et des emplois explique-t-elle à elle seule l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes ? Afin d'isoler les effets provenant des différences sociodémographiques entre les hommes et les femmes salariés et de leur répartition dans l'emploi, il est courant d'exprimer l'écart salarial comme la somme de deux composantes : l'une renvoie à l'écart expliqué par des différences de caractéristiques moyennes observables des salariés et des emplois (niveau de diplôme, secteur d'activité, ancienneté dans l'entreprise...), l'autre correspond à l'écart existant à caractéristiques observables identiques.

En 2006, quand on prend en compte le niveau de diplôme des salariés, leur ancienneté dans l'entreprise, l'expérience professionnelle hors de l'entreprise, la catégorie socioprofessionnelle, le type de contrat de travail, le temps partiel, l'exercice de fonctions d'encadrement, le secteur d'activité de l'entreprise, la taille de l'entreprise et la taille de l'établissement, l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes attribuable à des différences de caractéristiques moyennes est de 6 points sur un écart de 16 %.

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, la part de l'écart de salaire horaire expliquée par les différences de caractéristiques observables entre les hommes et les femmes est plus importante parmi les cadres ou les professions intermédiaires que parmi les employés et les ouvriers. Les différences de caractéristiques moyennes entre les hommes et les femmes expliquent plus de la moitié de l'écart salarial dans les secteurs des services aux entreprises et des services aux particuliers et dans les activités financières et immobilières.

Dans l'industrie, au contraire, l'écart de salaire expliqué est légèrement négatif. Autrement dit, si les caractéristiques professionnelles et sociodémographiques des femmes étaient valorisées de la même manière que celles des hommes en termes de salaire horaire, elles percevraient un salaire horaire légèrement plus élevé qu'eux, dans la mesure où elles sont en moyenne plus diplômées et ont autant d'ancienneté qu'eux dans les entreprises où elles travaillent.

Si l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes augmente avec la taille de l'établissement, la part expliquée par les différences de caractéristiques observables augmente également.

Selon nos estimations, l'écart salarial « non expliqué » par les différences de caractéristiques des salariés, des entreprises et des emplois, est d'environ 10 points. Il correspond en partie à des effets individuels mal pris en compte dans la modélisation proposée, notamment les caractéristiques précises du poste occupé par le salarié (métier, niveau de responsabilité, expérience professionnelle...) ou non observés (interruptions de carrière, spécialité du diplôme, situation familiale...).

Une partie est probablement aussi le reflet de pratiques ou de processus inégalitaires ou discriminatoires qui jouent en défaveur des femmes à divers moments de la carrière, voire en amont de la vie professionnelle ».

**L. Muller : Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006, DARES, Premières synthèses, Octobre 2008**

#### Document 4 :

« En raison de ses effets sur le capital humain des individus, la spécialisation des femmes dans les tâches domestiques contribue à la segmentation du marché du travail et *in fine* à l'inégalité des salaires que l'on observe.

En excluant ou limitant la participation au marché du travail ou au contraire en accentuant la présence sur celui-ci, la spécialisation engendre une dépréciation ou une accumulation de capital humain qui creuse les différences entre les agents. Elle accroît l'inégalité entre les membres du ménage et renforce la division du travail, en raison notamment de ses avantages économiques. Elle permet pour celui qui choisit l'activité dans le domaine marchand, de récolter les fruits de l'accumulation de l'expérience (les hommes mariés, par exemple, accumulent beaucoup plus de capital-expérience que les hommes célibataires).

Inversement, celui qui, malgré un certain niveau d'études, se spécialise dans les tâches ménagères voit son capital humain se déprécier parce qu'il ne l'utilise pas. De même il accumule beaucoup moins d'expérience que son conjoint, ce qui joue négativement sur son salaire. Parce que cette spécialisation est sexuée, ce sont les femmes qui subissent davantage une dépréciation de leur capital humain et présentent le plus souvent une expérience plus faible que les hommes.

Mais ce partage des tâches peut contribuer à affecter les choix des femmes en termes d'investissement en capital humain à travers leurs choix de formation notamment. En effet, la demande de capital humain dépend, entre autres, des anticipations que forment les agents quant aux rendements des investissements. Les anticipations concernant le fonctionnement de la famille et l'allocation du temps (une répartition inégale des tâches domestiques, un moindre investissement dans le secteur productif, des interruptions de carrière ou une participation discontinuée pour l'éducation des enfants) et donc l'anticipation de rendements potentiellement plus faibles, peut limiter leur demande d'éducation, voire de façon générale leur investissement en capital humain. Les observations en matière de choix de filière pourraient être le résultat d'une auto-sélection des femmes due à leurs anticipations concernant cette spécialisation et son effet sur le déroulement de leur carrière. Dans le même ordre d'idées, les femmes se dirigeraient en priorité vers des emplois (temps partiel, etc...) compatibles avec leur rôle dans la société. C'est l'hypothèse d'atrophie. Bien sûr, ces choix peuvent être aussi le résultat d'attitudes discriminatoires dans le domaine de l'éducation. Quoi qu'il en soit, l'origine de la discrimination est toujours la même, des facteurs culturels plus ou moins intériorisés par les différents agents.

L'organisation de la société hors marché qui joue sur la détermination des rôles féminins et masculins lorsqu'elle est fortement intériorisée peut conduire les femmes à l'autocensure. La situation des femmes que l'on observe sur le marché du travail est bien le résultat d'un choix, mais rien n'indique que ce choix aurait eu lieu en l'absence de cette répartition initiale des rôles. Peut-on considérer tout cela comme de la discrimination ?

Oui, dès lors que la séparation des rôles entre les femmes et les hommes vient renforcer les croyances et donc les comportements discriminatoires des employeurs. Si les femmes, en moyenne, se conforment au rôle que l'on attend qu'elles jouent, elles valident les croyances des employeurs, ce qui les handicape en retour.

Yves de Curraize et Réjane Hugounenq : Inégalités de salaires entre hommes et femmes et discrimination, Revue de l'OFCE, Juillet 2004

## **Document 5 :**

« Alors que, de la fin des années 70 au début des années 90, l'accroissement des inégalités aux Etats-Unis a porté sur chaque segment de la distribution des salaires, elle se concentre depuis sur le haut de la distribution, au-delà du salaire médian, les inégalités ayant même eu tendance à se réduire dans le bas de la distribution. Au total entre 1980 et 2005 pour les hommes, 80% de l'augmentation du ratio entre le 9ème et le 1er décile provient de la partie supérieure au salaire médian. Ce phénomène récent par lequel le salaire médian baisse relativement à chaque extrême de la distribution est qualifié de « polarisation » de la distribution des salaires.

Deuxièmement, les inégalités de salaires semblent s'être fortement accrues en Allemagne de l'Ouest aussi alors que jusqu'à présent ce constat se limitait à certains pays anglo-saxons (Etats-Unis, Angleterre, Canada). Les inégalités au-dessus du salaire médian auraient crû régulièrement en Allemagne depuis trente ans. En revanche, dans le bas de la distribution, la séquence est l'inverse de celle observée aux Etats-Unis : stabilité des inégalités jusqu'au début des années 90, accroissement depuis.

Troisièmement, la hausse de la part des hautes rémunérations (le dixième le plus élevé) est due pour l'essentiel à celle des très hautes rémunérations (le centième) dans les pays anglo-saxons, alors que ce n'est pas le cas d'autres pays développés comme la France et le Japon. Aux Etats-Unis où cette évolution est la plus extrême, 19% de l'augmentation réelle de la masse salariale totale entre 1979 et 2001 a bénéficié au 1% le plus élevé des salaires, alors que seulement 9% de cette augmentation se retrouve dans les salaires inférieurs au salaire médian qui représentent pourtant un nombre 50 fois plus élevés de « salariés ». Ainsi, au cours de la même période, la part du millième le plus élevé des revenus a été multipliée par 4 aux Etats-Unis, passant de 2% à 8%, alors que cette même part est restée stable à 2% en France.

Ces constats – polarisation, inégalités croissantes en Allemagne aussi, concentration des inégalités dans les très hauts revenus - invitent à réviser le diagnostic des causes de la montée des inégalités établi au milieu des années 1990. Selon un consensus assez large à l'époque, la déformation du progrès technique en faveur des plus qualifiés se répercutait de façon homogène sur l'ensemble de la distribution. Engendrée par le développement des nouvelles technologies, elle expliquait l'essentiel de l'accroissement des inégalités dans les pays anglo-saxons, les échanges internationaux ne contribuant qu'à hauteur de 20% au maximum. De plus, selon ce diagnostic, le fonctionnement du marché du travail en Europe continentale limitait les inégalités salariales, au prix d'une inégalité croissante face au chômage.

Mais le débat sur les causes des inégalités rebondit outre-Atlantique sous l'impulsion des économistes du travail. Les « révisionnistes » mettent l'accent sur les évolutions des institutions du marché du travail, notamment la baisse du salaire minimum, la désyndicalisation et le mode de rémunération des hauts dirigeants, ce à quoi les « traditionalistes » rétorquent par une forme plus subtile du progrès technique. Ce débat est important : dans le premier cas, les politiques du marché du travail sont au cœur de l'évolution des inégalités et peuvent être inversées, quelle qu'en soit l'évaluation normative ; dans le second cas, l'accroissement des inégalités obéit à une tendance lourde qui va sans doute se prolonger ».

**Hervé Boulhol : Mondialisation et inégalités : le débat continue, Télós, 23 juin 2008**

[http://www.telos-eu.com/fr/article/mondialisation\\_et\\_inegalites\\_le\\_debat\\_continu](http://www.telos-eu.com/fr/article/mondialisation_et_inegalites_le_debat_continu)

## Document 6 :

« En 2007, 1 % des salariés à temps complet, les mieux rémunérés du secteur privé, perçoivent un salaire annuel moyen de 215 600 euros : ce sont les très hauts salaires. C'est sept fois plus que la moyenne des salariés à temps complet.

Ce sont principalement des dirigeants d'entreprise, des professionnels de la finance ou des commerciaux. Relativement plus âgés que les autres salariés, ils travaillent majoritairement en Île-de-France et habitent souvent dans l'Ouest parisien. Même si la proportion de femmes au sein de cette population s'accroît, elle reste modeste (13 %). Les très hauts salaires qui avaient déjà un emploi en 2002, ont bénéficié, au cours des cinq années suivantes, d'augmentations substantielles : + 5,8 % par an, en moyenne et en euros constants, pour ceux qui étaient déjà « au top de la hiérarchie salariale » en 2002 et + 14,5 % pour ceux qui y ont accédé en cours de période, contre + 2,3 % en moyenne pour l'ensemble des salariés ayant travaillé continûment sur la période 2002-2007. (...)

En termes de professions exercées, 95 % des très hauts salaires sont cadres ou dirigeants d'entreprise. Quatre groupes peuvent être distingués dont le plus fourni est celui des dirigeants salariés.

Cela s'explique pour partie par le dynamisme des salaires des dirigeants au cours de la décennie passée, en particulier dans les plus grandes entreprises. Ce groupe inclut en outre les cadres d'état-major des grandes entreprises ainsi que des cadres supérieurs salariés par des holdings « tête de groupe ».

Le salaire annuel brut moyen de cette catégorie, qui représente 40 % des THS, s'élève à environ 230 000 euros. Le deuxième groupe est constitué de professionnels de la finance (15 % des THS). Il s'agit de cadres des services financiers en entreprise (chefs d'un service financier d'une grande entreprise par exemple) ainsi que de professions spécifiques du secteur bancaire comme les « cadres des marchés financiers », catégorie qui inclut les traders, ou encore les « cadres des opérations bancaires ».

Ces cadres de banque ont un salaire moyen de près de 290 000 euros. Le troisième groupe est constitué de cadres commerciaux, dont un tiers travaille dans le commerce de gros et un autre tiers exerce dans l'industrie (11 % de la population des THS avec un salaire moyen de 181 000 euros). Enfin, un dernier groupe plus hétérogène est constitué de professions plus techniques, avec des spécialistes de l'informatique ou des télécommunications (4 %), des ingénieurs de l'industrie (7 %) ou des pilotes du transport aérien (2 %). Leur salaire moyen est proche de celui des commerciaux.

Parmi les THS, quelques salariés sont classés en « professions intermédiaires » (4 %).

Il s'agit notamment des sportifs de haut niveau, salariés par des entreprises du secteur des activités récréatives, culturelles et sportives, les clubs de sport professionnel. Le salaire moyen de cette dernière population, qui se distingue aussi de toutes les autres par sa jeunesse, est particulièrement élevé (plus de 400 000 euros par an).

La population des très hauts salaires est très masculine. En effet, plus on s'élève dans la hiérarchie salariale, plus la proportion d'hommes s'accroît. Elle est de 55% dans l'ensemble des salariés du privé, de 65 % pour les seuls salariés à temps complet, de 78 % parmi les « hauts salaires » et s'élève à 87 % parmi les « très hauts salaires ». Elle est nettement plus forte parmi les dirigeants (92 %) et plus faible dans les métiers de la finance (autour de 80 %). Mais si la proportion de femmes au sein de ces THS est réduite, le différentiel moyen de salaire des femmes THS par rapport à celui de leurs homologues masculins est relativement faible (- 6 %).

Le salaire étant fortement corrélé avec l'expérience, la population des THS est plus âgée (49 ans) que celle des « hauts salaires » (45 ans), des cadres (42 ans) et de l'ensemble des salariés à temps complet (un peu moins de 40 ans). Leur pyramide des âges est très différente de celle de l'ensemble des salariés : 11 % sont sexagénaires contre 2 % ; les quadras et quinquagénaires dominent (72 %) alors qu'ils représentent moins de la moitié de la population des salariés à temps complet ; enfin, seulement 16 % d'entre eux ont moins de quarante ans. Les sportifs de haut niveau se distinguent par leur jeunesse (31 ans en

moyenne) ainsi que, dans une moindre mesure, les professionnels de la banque (43 ans d'âge moyen).

À l'opposé, les dirigeants salariés sont les plus âgés avec une moyenne de 52 ans ».

**Michel Amar, Les très hauts salaires du secteur privé, INSEE Première, n° 1288, Avril 2010**

**Document 7 :**

**Revenus salariaux médians des salariés du secteur privé et semi-public de 25 à 55 ans selon la catégorie socioprofessionnelle**

	Revenu salarial médian (en euros 2007)					Rapport Cadres / Ouvriers non qualifiés
	Ouvriers non qualifiés	Ouvriers qualifiés	Employés	Professions intermédiaires	Cadres	
2002	11 201	16 253	12 527	20 841	34 540	3,1
2003	10 034	15 933	12 346	20 323	33 478	3,3
2004	10 468	16 171	12 712	20 583	33 417	3,2
2005	10 281	16 235	12 682	20 679	33 541	3,3
2006	11 037	16 493	13 003	20 885	33 765	3,1
2007	11 166	16 717	13 063	20 972	33 861	3,0

Lecture : En 2007, la moitié des salariés du privé qui sont ouvriers non qualifiés ont un revenu salarial inférieur à 11 166 euros.

Champ : France métropolitaine et Dom, salariés de 25 à 55 ans du secteur privé et semi-public.

**Document 8 :**

**Salaire net annuel moyen selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle dans le secteur privé et semi-public**

<i>en 2008, en euros courants</i>			
	Femmes	Hommes	Rapport des salaires femmes/hommes (en %)
Cadres*	39 944	50 290	79
Professions intermédiaires	23 566	26 502	89
Employés	17 358	18 193	95
Ouvriers	15 499	18 765	83
<b>Ensemble</b>	21 358	26 126	82

\* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : Salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.

**Sources : Les documents 7 et 8 sont tirés du site internet de l'INSEE**