



Salaires et revenus

La crise sanitaire a créé un effet de structure en 2020...

Secteur privé : salaire mensuel moyen de 2 518 euros nets

En 2020, le salaire en équivalent temps plein (EQTP) dans le secteur privé est en moyenne de 3 300 euros bruts par mois, soit 2 518 euros nets de cotisations et de contributions sociales ⁽¹⁾. Le salaire net moyen en EQTP a augmenté de 3,2 % sur un an en euros constants, mais, avertit l'Insee, « l'ampleur de cette augmentation est trompeuse ». En effet, pour 1,7 point, elle s'explique par « des modifications substantielles de la structure des emplois en 2020 (effet de structure) », liées pour l'essentiel à la crise sanitaire, la destruction temporaire d'emplois et le chômage partiel.

Le salaire net moyen en EQTP a progressé moins favorablement pour les ouvriers (+ 0,7 %) et les professions intermédiaires (+ 1,4 %) que pour les employés (+ 1,9 %) et les cadres (+ 2,0 %). La progression pour les employés s'explique notamment par la Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa), dont ils ont davantage bénéficié. Le salaire net moyen en EQTP a également évolué différemment selon les secteurs d'activité : + 3,5 % dans le tertiaire, mais seulement + 2,3 % dans l'industrie et + 2,2 % dans la construction.

En 2020, l'écart salarial en EQTP entre les femmes et les hommes continue de se réduire. Si les femmes gagnent en moyenne 15,2 % de moins que les hommes en EQTP, le salaire net moyen des femmes a progressé de 3,8 % en euros constants, contre + 2,9 % pour les hommes.

Si le salaire net moyen est de 2 518 euros, le salaire médian est seulement de 2 005 euros nets, « ce qui traduit une plus forte concentration des salaires dans le bas de la distribution ». Un salarié sur dix gagne moins de 1 343 euros nets par mois (premier décile) quand un sur dix perçoit plus de 4 033 euros (neuvième décile). Les disparités salariales ont augmenté, mais comme pour le salaire moyen, c'est une hausse en trompe-l'œil : « Elle provient pour partie du fait que le recul de l'activité a davantage affecté les emplois les moins rémunérés ».

Les femmes sont-elles victimes d'une discrimination ?

En 2020, dans le secteur privé, les femmes gagnent en moyenne 15,2 % de moins que les hommes en équivalent temps plein (EQTP) ⁽¹⁾. L'écart tend à diminuer, mais est-il pour autant « acceptable » ? Il faut se garder d'une réponse un peu hâtive qui ne résisterait pas à l'analyse...

En 2020, explique l'Insee, « environ la moitié de l'écart salarial entre femmes et hommes est due au fait que la structure des emplois par secteur d'activité, taille d'entreprise, âge, catégorie socio-professionnelle et condition d'emploi (temps complet ou temps partiel) n'est pas la même pour les femmes et pour les hommes ».



(1) – Joan Sanchez Gonzalez et Éléonore Sueur (Insee), « Les salaires dans le secteur privé en 2020 – Des évolutions atypiques du fait de la crise sanitaire », *Insee Première* n° 1898 d'avril 2022 (4 pages).

L'autre partie de l'écart salarial peut-elle s'expliquer par une entorse au principe « à travail égal, salaire égal » ? Pas nécessairement, poursuit l'Insee, car « *une partie de l'écart restant provient de différences de caractéristiques non observées dans les sources administratives (ancienneté, expérience, niveau de responsabilités et tâches effectuées,*

profils différents des entreprises, etc.) ». Pour illustrer cette analyse, l'Insee remarque que les femmes sont sous-représentées dans le haut de la distribution des salaires : elles ne représentent que 21,3 % des 1 % des salariés les mieux rémunérés...

Emploi

La fonction publique emploie 5,7 millions de salariés

Au 31 décembre 2020, en France (hors Mayotte), la fonction publique emploie 5,7 millions de salariés, dont 35 500 en emploi aidé – ces derniers à plus de 80 % dans la fonction publique territoriale (FPT) ⁽¹⁾.

Hors emplois aidés, les 5,7 millions de salariés se retrouvent majoritairement dans la fonction publique de l'État (FPE ; 44,6 %), puis dans la fonction publique territoriale (FPT ; 34,1 %) et la fonction publique hospitalière (FPH ; 21,3 %). Sur un an, toujours hors emplois aidés, la fonction publique voit ses effectifs augmenter de 23 600 équivalents temps plein (ETP), essentiellement dans la FPH (+ 13 200), en raison de la crise sanitaire, mais aussi dans la FPE (+ 9 400) et la FPT (+ 900).

Environ un salarié sur cinq (21,0 %) est contractuel. Le taux va de 19,9 % (FPE) à 22,5 % (FPH). Leur nombre tend à augmenter (+ 70 800 par rapport à l'année précédente, soit + 6,3 %). Une partie était en contrat aidé en 2019 (14 600).

En comptant les bénéficiaires de contrats aidés, les agents de catégorie C sont les plus nombreux (45,2 %), mais avec de forts écarts : 74,7 % dans la FPT ; 48,3 % dans la FPH ; 20,9 % dans la FPE. Les agents de catégorie A sont majori-

taires dans la FPE (54,6 %). Toutes fonctions publiques confondues, les agents de cette catégorie sont chaque année un peu plus nombreux.

Toujours en 2020 et en comptant les bénéficiaires de contrats aidés, les femmes sont majoritaires dans la fonction publique (63,0 %), en particulier dans la FPH (78,1 %) et la FPT (61,3 %). La part de femmes continue d'augmenter. Certains emplois sont plus souvent occupés par des femmes (par exemple, 68,5 % des enseignants sont des femmes dans la FPE). À l'inverse, 82,5 % des militaires sont des hommes...

Par ailleurs, l'Insee observe que les sorties de la fonction publique diminuent légèrement alors que les entrées sont quasi stables. De plus, la part des agents présents dans la fonction publique seulement une partie de l'année diminue, malgré une hausse dans la FPH.



La pensée hebdomadaire

« *Les individus supportent moins de devoir assumer ce qu'ils estiment être l'irresponsabilité des autres. Et un système solidaire ne peut trouver son équilibre si une fraction trop importante de la population peut avoir un comportement de "passager clandestin". Le Covid-19 a redonné une actualité brûlante à cette problématique classique mais trop souvent esquivée. On peut poser la question en des termes crus : est-il logique de bénéficier des soins gratuits quand on a refusé pour soi la vaccination gratuite et qu'on met doublement en danger les autres, en pouvant les contaminer et en pouvant prendre une place en soins intensifs nécessaire pour un autre patient ? Il y a peut-être une manière de donner enfin un vrai sens à la prévention en liant protection et respect de la prévention. C'est une question éminemment complexe et sensible, mais qui doit être abordée si on ne veut pas voir les systèmes de solidarité affaiblis par manque d'adhésion ou par leur non-soutenabilité.* »

Martin Hirsch, président de l'Institut de l'engagement, directeur général de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris, « Sept propositions pour une démocratie plus différenciée, plus personnalisée, plus participative », *Le Monde* du 26 janvier 2022.

(1) – Nathalie Donzeau (Insee) et Yannig Pons (Direction générale de l'administration et de la fonction publique), « En 2020, l'emploi continue d'augmenter dans la fonction publique, notamment dans le versant hospitalier », *Insee Première* n° 1897 de mars 2022.