

Salaires, le grand écart

18 janvier 2019



En échange des tâches qu'ils effectuent dans leur travail, les gens reçoivent un salaire. Son montant varie selon le métier, le poste, l'ancienneté, l'expérience, l'entreprise, etc.

De la fiche de paie au porte-monnaie

Parmi les personnes qui travaillent, on peut distinguer deux catégories : les indépendants et les salariés. Les indépendants vendent un produit (comme le pain pour les boulangers) ou un service (comme une coupe de cheveux pour les coiffeurs). Pour calculer l'argent qu'ils gagnent vraiment, il faut retirer de leurs ventes les dépenses qu'ils ont faites (l'achat de la farine pour le boulanger). Les salariés, eux, touchent une paie tous les mois, qu'on appelle le salaire « brut ». « Brut », parce qu'il faut lui enlever des cotisations (pour l'assurance maladie, le chômage, etc.) pour avoir la somme que touche réellement le salarié, appelée le salaire « net ».

Il y a des personnes qui touchent quelques centaines d'euros (ils sont nombreux) et d'autres, des centaines de milliers d'euros (ils sont peu nombreux...). Tout en bas de l'échelle, si on ne prend que ceux qui travaillent 35 h par semaine (le temps « complet »), il existe un minimum : le « Smic » (salaire minimum interprofessionnel de croissance), qui rapporte aujourd'hui 1 200 € net par mois. Tout en haut, il n'y a pas de limites : certains dirigeants d'entreprise perçoivent 100 000 € par mois, d'autres beaucoup plus. Moins de 1 % des personnes qui travaillent touchent plus de 8 300 € par mois. Si on ne tient pas compte des 1 % supérieurs, l'échelle des salaires (pour des temps complets) va donc de 1 200 à 8 300 € net par mois. D'un côté, on a des salariés qui arrivent tout juste à couvrir leurs dépenses s'ils doivent payer un loyer, les courses, l'électricité, etc., de l'autre, des salariés qui peuvent mettre beaucoup d'argent de côté.

Très hauts revenus

Les très très gros revenus ne sont pas des salaires mensuels, mais des primes, des revenus de droits à l'image, de droits d'auteur, ou des revenus financiers tirés d'un patrimoine élevé (vente d'actions, plus-values immobilières, etc.). Ces sommes sont parfois colossales, de plusieurs centaines de milliers d'euros, voire millions. Certains sportifs touchent des primes quand ils jouent des matchs ou quand ils sont transférés dans un autre club. Grands patrons, sportifs de haut niveau et stars du show-biz bénéficient aussi de nombreux avantages en nature : logements, repas, chauffeurs, etc. À titre d'exemple, la chanteuse Beyoncé a touché 105 millions de dollars (90 millions d'euros) en 2017.

À partir de quel montant gagne-t-on bien sa vie ?

Il existe un seuil de pauvreté mais pas de seuil de richesse. L'Observatoire des inégalités calcule le seuil de pauvreté en divisant par deux le niveau de vie médian (la moitié gagne plus, la moitié gagne moins). Alors, pourquoi ne pas dire que le seuil de richesse est égal au double de ce revenu médian ? Dans ce cas, on serait riche à partir de 3 400 euros par mois. Pour être précis, il faut tenir compte d'autres facteurs. Comme les loyers, qui ne sont pas les mêmes à Paris ou à Brest. Comme le coût des transports. Quand on habite la campagne, on dépense bien plus en essence. Ou comme la taille de la famille : avec 2 000 euros, on ne vit pas pareil dans une famille de cinq personnes qu'une personne seule.

Pourquoi certaines personnes sont mieux payées que d'autres ?

On ne touche pas les mêmes salaires parce qu'on n'a pas tous accès aux mêmes emplois. Mais pourquoi certains sont bien payés et d'autres mal ? En France, le prestige des études compte beaucoup. Certains métiers demandent des compétences et des responsabilités particulières (comme pour un chirurgien ou un footballeur professionnel) : ceux qui ont ces compétences sont assez rares, ce qui fait monter les enchères de leurs salaires.

Le secteur d'activité joue aussi : par exemple, les salaires sont plus élevés dans la finance que dans le bâtiment, parce que la finance est un secteur qui rapporte beaucoup d'argent. De même, les salaires sont plus élevés (en moyenne) dans les grandes entreprises que dans les petites, parce qu'elles font plus de bénéfices. Les salaires varient aussi en fonction de l'ancienneté : les employeurs tiennent compte de l'expérience des personnes qui travaillent car, avec le temps, elles vont plus vite, font moins d'erreurs, etc.

Dans certains secteurs, il existe des règles (souvent par branche d'activité) qui précisent à quelle tâche correspond tel salaire et combien on doit payer une personne qui a de l'ancienneté. Les conditions de travail ne semblent pas jouer sur les salaires. En général, ceux dont l'activité est la plus pénible sont aussi les moins bien payés...

Comment fait-on pour gagner plus ?

L'employeur peut décider d'augmenter tous les salaires, dans certains cas en discutant cette augmentation avec les syndicats qui représentent les salariés. Il peut décider de hausses individuelles comme il le veut pour « récompenser » un salarié, parce qu'il a pris de nouvelles responsabilités, qu'il a effectué telle ou telle tâche nouvelle ou encore parce qu'il a changé de poste. En général, l'entreprise augmente le salaire aussi avec l'ancienneté des employés. Enfin, le salarié peut aussi faire des « heures supplémentaires » pour être payé plus. Pour partie, ces hausses de salaires sont définies par des règles générales et propres aux différentes branches d'activité des entreprises.

Discriminé-e-s

À poste, ancienneté, secteur et statut d'emploi équivalents, on estime que les femmes gagnent 10 % de moins que les hommes. De même, les salaires des représentants des salariés et des syndicalistes progressent souvent moins vite que les autres employés dans l'entreprise. Les personnes d'origine étrangère ont également plus de difficultés à trouver un emploi, et encore plus un métier bien rémunéré. Bien entendu, ces situations sont illégales et l'employeur peut être condamné si le salarié arrive à prouver l'une et l'autre de ces discriminations salariales...



Les inégalités expliquées aux jeunes. Sous la direction de Nina Schmidt, édition de l'Observatoire des inégalités, avril 2018.

ISBN : 978-2-9553059-3-5

Prix : 5 € hors frais d'envoi.

[Voir le sommaire](#)

1

Illustration réalisée par Damien Roudeau

Emplacement :

[Accueil](#) > [Articles](#) > [Analyses](#) >

Adresse de cet article : <https://www.inequalitywatch.eu/Salaires-le-grand-ecart>