

Bulletin du STATEC N° 1-2009

Sommaire

La structure des salaires en 2006

Remerciements	4
Introduction	5
1. Résultats 2006	7
1.1. Distribution des salaires	7
1.2 Salaires selon les caractéristiques socio-économiques des salariés	8
1.3 Salaires selon les caractéristiques professionnelles des salariés	10
1.4 Salaires selon les caractéristiques de l'employeur	13
1.5 Catégorie socio-économique, secteur d'activité, âge et ancienneté	14
1.6 Heures supplémentaires et formation professionnelle continue	17
2. Aspects méthodologiques	18
2.1 L'enquête sur la structure des salaires	18

Table des matières

La structure des salaires en 2006*

Remerciements	4
Introduction	5
1. Résultats 2006	7
1.1. Distribution des salaires	7
1.2 Salaires selon les caractéristiques socio-économiques des salariés	8
1.2.1 Salaires selon l'âge, le genre et le statut	8
1.2.2 Salaires selon le niveau d'enseignement achevé	9
1.2.3 Salaires selon la résidence	10
1.3 Salaires selon les caractéristiques professionnelles des salariés	10
1.3.1 Salaires selon la profession	10
1.3.2 Salaires selon l'ancienneté	11
1.3.3 Salaires selon le type de contrat	11
1.3.4 Salaires selon l'exercice d'une fonction de supervision	11
1.3.5 Salaires selon la couverture par une convention collective par statut et branche	12
1.4 Salaires selon les caractéristiques de l'employeur	13
1.4.1 Salaires selon le secteur d'activité	13
1.4.2 Salaires selon la taille de l'entreprise	14
1.4.3 Salaires selon l'appartenance à un groupe d'entreprises	14
1.5 Catégorie socio-économique, secteur d'activité, âge et ancienneté	14
1.6 Heures supplémentaires et formation professionnelle continue	17
2. Aspects méthodologiques	18
2.1 L'enquête sur la structure des salaires	18
Annexe I: Classification Internationale Type de Professions – CIP88-(COM)	20

* Bulletin réalisé par Mme Armande FRISING et M. Jean RIES.

Remerciements

Le STATEC tient d'abord à remercier les entreprises pour leur participation à l'enquête sur la structure des salaires 2006 et la confiance ainsi témoignée, et plus particulièrement leurs personnes de contact pour la disponibilité dont elles ont fait preuve. La mission première du STATEC est de répondre aux besoins d'informations non seulement des autorités publiques, mais également des entreprises et des citoyens. Ainsi, si le présent bulletin présente des résultats agrégés au niveau des sections NACE¹ (D-K et N et O), le STATEC se tient à la disposition des entreprises pour fournir d'autres croisements plus détaillés dans les limites du respect du secret statistique et de la représentativité des résultats.

¹ Sections NACE (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne): D: Industrie manufacturière ; E : Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau ; F: Construction ; G: Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques ; H : Hôtels et Restaurants ; I : Transports et communications ; J : Activités financières ; K : Immobilier, location et services aux entreprises ; N : Santé et action sociale ; O : Services collectifs , sociaux et personnels. La section NACE C « Industries extractives » est comprise dans l'échantillon étudié sans être détaillée dans les tableaux en raison de son faible effectif.

Introduction

Le présent bulletin présente des statistiques descriptives issues de l'enquête sur la structure des salaires réalisée sur base d'un questionnaire adressé tous les quatre ans aux entreprises employant au moins 10 salariés. Elle permet de décrire régulièrement, à partir de données représentatives, la structure des salaires dans l'ensemble des branches économiques du secteur privé et para public. Il s'agit d'une enquête très complète dans la mesure où elle s'intéresse non seulement à la branche économique concernée et à la taille de l'entreprise, mais aussi aux caractéristiques individuelles des salariés. Des informations sur la situation personnelle et professionnelle, le niveau d'enseignement achevé, la formation et l'ancienneté dans l'entreprise sont relevées.

L'enquête se fonde sur un échantillon aléatoire obtenu par une procédure de tirage à deux niveaux: l'entreprise et la personne salariée. Au niveau de l'entreprise, la base de sondage est le Répertoire des entreprises luxembourgeoises. L'échantillon aléatoire de salariés a été fourni par l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale.

L'enquête sur la structure des salaires donnera lieu à d'autres études à caractère économétrique sur les salaires et sera également utilisée pour l'analyse de l'écart salarial hommes-femmes ou encore la situation des jeunes sur le marché du travail.

1. Résultats 2006

1.1. Distribution des salaires

Définition du salaire

Le présent bulletin utilise le salaire brut mensuel en équivalent temps plein. Il correspond à la rémunération brute pour le mois d'octobre 2006 (hors heures supplémentaires, primes et paiements pour travaux postés, de nuit ou de weekend) divisé par le nombre d'heures payées par l'employeur. Cette rémunération horaire est ensuite multipliée par 173 heures pour la convertir en équivalent temps plein.

Certains tableaux affichent le salaire annuel brut mensualisé. Il s'agit là de la rémunération brute annuelle de 2006 payée par l'employeur, incluant primes, gratifications, pécules de vacances et 13e et 14e mois divisé par 12. Ne sont retenus ici que les salariés travaillant à temps plein.

Médiane et moyenne arithmétique

La médiane, encore appelée valeur centrale est la valeur qui divise l'ensemble considéré (ici les salariés), ventilé par ordre croissant, en deux groupes de taille égale. Le salaire médian, est le salaire tel que la moitié de salariés touche plus, l'autre moins. Si la moyenne arithmétique se prête bien aux calculs de masse salariale, la médiane évite les biais introduits par les valeurs extrêmes.

Le graphique 1 présente l'allure de la distribution des salaires. Cette distribution est fortement asymétrique. En effet, environ 60% des travailleurs ont un salaire inférieur au double du salaire social minimum en vigueur en octobre 2006¹. Environ 83% des salariés touchent un salaire inférieur ou égal à 4 500 EUR, c'est-à-dire le triple du salaire social minimum.

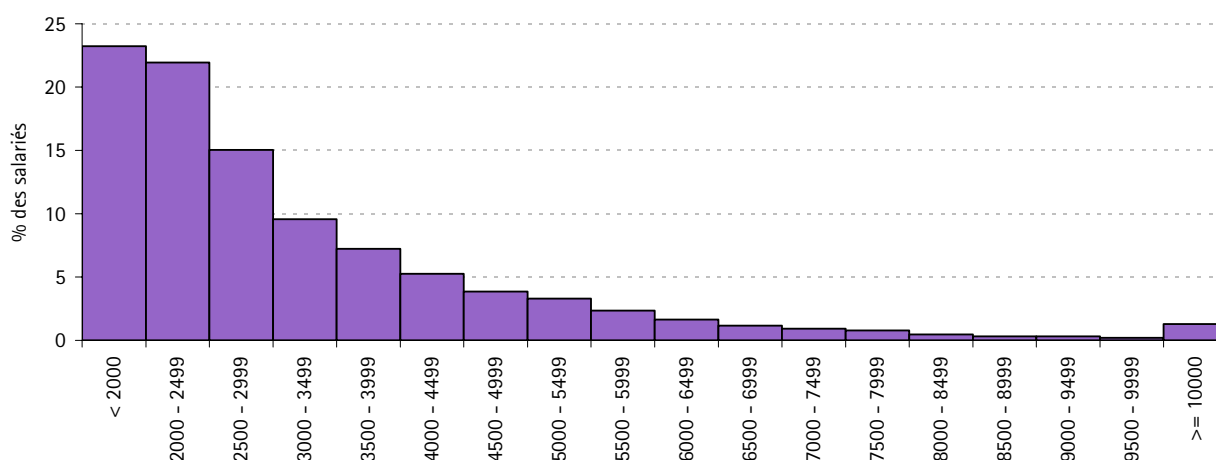
Le tableau 1 présente la moyenne et certains percentiles des salaires. Le n-ième percentile de la distribution des salaires est la valeur du salaire telle que n pour-cent des travailleurs touchent un salaire inférieur ou égal à cette valeur. Le tableau 1 propose ces indicateurs pour la distribution des tous les salaires ainsi que pour les distributions des salaires des hommes et des femmes séparément.

Tableau 1: Distribution des salaires (en équivalent temps plein)

		Total	Femmes	Hommes
Moyenne		3 243	3 024	3 359
Percentiles:	1	1 503	1 503	1 508
	5	1 562	1 539	1 700
	10	1 726	1 560	1 830
	25	2 036	1 831	2 118
	50	2 633	2 616	2 638
	75	3 820	3 749	3 882
	90	5 410	5 020	5 645
	95	6 686	5 908	7 174
	99	10 763	7 998	11 767

Source: STATEC; ESS 2006

Graphique 1: Distribution du salaire mensuel brut en équivalent temps plein



Source: STATEC; ESS 2006

¹ En octobre 2006, le salaire social minimum mensuel à temps plein était de 1503.42 EUR.

D'après le tableau 1, le salaire moyen est toujours supérieur au salaire médian (50^e percentile), qu'il s'agisse des femmes, des hommes ou des deux. Ceci signifie que la distribution des salaires est étalée à droite, caractéristique que le graphique 1 a déjà mis en évidence. Le salaire médian est de 2 614 EUR, signifiant que la moitié des travailleurs à un salaire (en équivalent temps plein) inférieur ou égal à ce montant. En regardant les hauts salaires, il ressort du tableau 1 que 99% des salariés touchent un salaire inférieur ou égal à 10 763 EUR par mois en équivalent temps plein.

Les salaires des hommes sont systématiquement plus élevés que ceux des femmes. Néanmoins l'écart n'est pas constant à travers toute la distribution. Au premier percentile, les salaires des hommes et des femmes sont quasiment égaux. Ceci est induit par l'existence du salaire social minimum. En s'éloignant du salaire social minimum, l'écart se creuse assez vite, pour atteindre 15% et 17% aux 10^e et 25^e percentiles. Ensuite, l'écart salarial diminue et disparaît quasiment entre les 50^e et 75^e percentiles. Pour les hauts salaires l'écart augmente de nouveau sans pour autant atteindre le niveau qu'il a eu dans le bas de la distribution aux alentours des 10^e et 25^e percentiles.

Il convient d'interpréter cet écart salarial entre hommes et femmes avec prudence. Il s'agit de l'écart brut entre les deux. Ceci veut dire que cet écart ne reflète pas uniquement la discrimination salariale entre les genres. Une partie de cet écart, voire son entièreté peut s'expliquer par le fait que les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes profils (niveau d'éducation, profession, secteur d'activité, etc.). L'importance de cet effet de composition ainsi que l'estimation de l'écart net seront traités lors d'une publication ultérieure.

Le tableau 2 s'intéresse de plus près à la dispersion des salaires. Il présente plusieurs indicateurs communément utilisés, à savoir le coefficient de Gini, ainsi qu'une batterie de ratios de percentiles. Le coefficient de Gini permet d'appréhender l'inégalité de manière globale. Ce coefficient peut prendre des valeurs entre 0 et 1. Plus ce coefficient est élevé, plus la distribution est inégale. Les ratios de percentiles mesurent l'écart qui existe entre deux points donnés d'une distribution. Ces ratios sont plus simples à interpréter que le coefficient de Gini. En outre, ils permettent de donner une idée plus précise de ce qui se passe à certains endroits de la distribution des salaires. Les ratios suivants ont été choisis :

- p90/P10 : écart entre le haut et les bas de la distribution
- p90/P50 : écart entre le haut et le milieu de la distribution
- p50/P10 : écart entre le milieu et le bas de la distribution
- p75/P25 : écart parmi le milieu de la distribution

Ces ratios sont par définition supérieurs ou égaux à 1. Plus un ratio est élevé, plus la distribution est inégale. Il reste à signaler que le coefficient de Gini et les ratios ne dépendent pas de l'unité dans laquelle sont exprimés les salaires.

Tableau 2: Dispersion des salaires

	Total	Femmes	Hommes
Gini	0.25	0.25	0.25
p90/p10	3.13	3.22	3.08
p90/p50	2.05	1.92	2.14
p75/p25	1.88	2.05	1.83

Source: STATEC; ESS 2006

D'après le tableau 2, le coefficient de Gini du salaire mensuel brut est de 0.25. Ce coefficient est le même pour les hommes que pour les femmes. La situation change en considérant les ratios des percentiles. L'écart entre les hauts et les bas salaires (ratio p90/p10) est plus élevé chez les femmes que chez les hommes, ce qui signifie que la distribution des salaires des femmes est plus inégale que celle des hommes. Il en est de même pour le ratio p75/p25, qui mesure la dispersion des salaires au milieu de la distribution. Or, en considérant le ratio p90/p50 qui vise à mesurer l'écart entre les salaires médians et les hauts salaires, il ressort qu'il y a plus d'inégalités chez les hommes que chez les femmes.

1.2 Salaires selon les caractéristiques socio-économiques des salariés

1.2.1 Salaires selon l'âge, le genre et le statut

En octobre 2006, le salaire mensuel médian brut en équivalent temps plein s'est élevé à 2 633 EUR; 2 616 EUR pour les femmes et 2 638 EUR pour les hommes. Les salaires moyens respectifs étaient de 3 243 EUR, 3 024 EUR et 3 359 EUR.

Le tableau ci-dessous détaille les salaires mensuels moyens et médians par classe d'âges. En raison de leur ancienneté et de leur expérience, les salariés âgés sont en moyenne mieux rémunérés que les jeunes. En octobre 2006, un salarié âgé de 55 ans ou plus perçoit en moyenne 4 286 EUR bruts contre 2 069 EUR pour un jeune âgé de moins de 25 ans, soit un peu plus du double. En termes de salaire médian, cet écart est de près de 60%.

Tableau 3: Salaires mensuels moyens et médians bruts* en équivalent temps plein par classe d'âges

Classes d'âges	moyen	médian
Unité: en EUR		
< 25	2 069	1 909
25 - 29	2 570	2 399
30 - 34	3 047	2 749
35 - 39	3 349	2 777
40 - 44	3 502	2 754
45 - 49	3 596	2 826
50 - 54	3 742	2 917
≥ 55	4 286	3 040
Total	3 243	2 633

Source: STATEC; ESS 2006; Sections NACE¹ C-K; N et O

* octobre 2006

¹ Sections NACE (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne): D: Industrie manufacturière ; E : Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau ; F: Construction ; G: Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques ; H : Hôtels et Restaurants ; I : Transports et communications ; J : Activités financières ; K : Immobilier, location et services aux entreprises ; N : Santé et action sociale ; O : Services collectifs, sociaux et personnels. La section M (éducation) n'est pas retenue en raison de la difficulté d'évaluer le nombre d'heures auxquelles se rapporte la rémunération.

En considérant le salaire annuel brut mensualisé (c.-à-d. divisé par 12) incluant primes, gratifications, pécules de vacances et 13e et 14e mois, la médiane était de 3 686 EUR pour l'ensemble des salariés travaillant à temps plein ; 3 446 EUR chez les femmes et 3 818 EUR chez leurs homologues masculins. En moyenne, ces salaires se sont élevés à respectivement 4 489 EUR, 3 846 EUR et 4 743 EUR.

Tableau 4: Salaires annuels bruts mensualisés* par classe d'âges

Classes d'âges	moyen	médian
Unité: en EUR		
< 25	2 519	2 454
25 - 29	3 231	3 094
30 - 34	3 971	3 690
35 - 39	4 595	3 979
40 - 44	4 960	4 087
45 - 49	4 975	4 032
50 - 54	5 209	4 210
≥ 55	6 249	4 676
Total	4 489	3 686

Source: STATEC; ESS 2006; Sections NACE C-K; N et O

* = (salaire annuel brut incluant primes et gratifications, pécules de vacances et 13 et 14e)/12 pour les salariés travaillant à temps plein.

1.2.2 Salaires selon le niveau d'enseignement achevé

La prise en compte du plus haut niveau d'enseignement achevé fait apparaître que le salaire médian d'un universitaire dépasse de 90% celui d'un salarié ayant achevé l'enseignement primaire et que la plus forte progression est enregistrée entre les niveaux d'enseignement secondaire supérieur et inférieur (+48%). L'enseignement supérieur semble relativement moins valorisant puisque le salaire médian des universitaires ne dépasse celui des bacheliers que de quelque 24%. Le faible écart entre les deux premiers niveaux peut s'expliquer par un effet de génération en ce sens que les salariés les plus âgés étaient encore dans un système d'enseignement où, ce qui correspond aujourd'hui au secondaire inférieur n'existait guère. Une explication complémentaire serait le bénéfice de l'ancienneté pour ceux issus du primaire.

Tableau 5: Salaires mensuels moyens et médians bruts* en équivalent temps plein par niveau d'enseignement achevé

Niveau d'éducation	moyen	médian
Unité: en EUR		
Primaire	2 334	2 162
Secondaire inférieur	2 529	2 234
Secondaire supérieur	3 709	3 302
Supérieur	4 790	4 106

Source: STATEC; ESS 2006; Sections NACE C-K; N et O

* octobre 2006

Le tableau 6 considère le salaire annuel brut mensualisé des salariés travaillant à temps plein. Il se limite aux seuls salariés à temps plein parce que les heures de travail, permettant de transformer un temps partiel en équivalent temps plein, ne sont disponibles que pour le mois d'octobre 2006 et non pas pour toute l'année. Il affiche le salaire annuel brut divisé par 12, avec et sans primes, gratifications, pécules de vacances et 13e et 14e mois. Il en ressort que chez les universitaires, les primes, gratifications etc. augmentent le salaire médian dûment mensualisé de près de 15% contre près de 5% chez les salariés ayant achevé l'enseignement secondaire inférieur.

Un article dans la série « Regards » du STATEC sera consacré aux primes et gratifications.

Tableau 6: Salaires annuels bruts mensualisés* par niveau d'enseignement achevé

Niveau d'éducation	Incluant primes, gratifications, pécules de vacances, 13e mois et 14e mois		Hors primes, gratifications...	
	moyen	médian	moyen	médian
Unité: en EUR				
Primaire	3 131	2 940	3 010	2 899
Secondaire inférieur	3 321	2 857	3 079	2 715
Secondaire supérieur	4 679	4 041	4 082	3 618
Supérieur	6 162	5 078	5 155	4 422

Source: STATEC; ESS 2006; Sections NACE C-K; N et O

* = (salaire annuel brut)/12 pour les salariés travaillant à temps plein

1.2.3 Salaires selon la résidence

Le tableau 7 fait apparaître un salaire mensuel médian allant de 2 356 EUR pour les frontaliers venant de France à 2 802 EUR pour les salariés résidant au Grand Duché. Les résidents affichent ainsi un écart de 1% par rapport aux frontaliers venant de Belgique, de 6% avec ceux d'Allemagne et de près de 20% avec les salariés traversant la frontière française. Notons que l'enquête révèle que les salariés provenant de Belgique sont, avec 38% d'universitaires, en moyenne plus qualifiés et occupent plus souvent des postes de directeurs ou cadres supérieurs.

Tableau 7: Salaires mensuels moyens et médians bruts* en équivalent temps plein par pays de résidence

Pays de résidence	moyen	médian
Unité: en EUR		
Belgique	3 356	2 780
Allemagne	3 244	2 654
France	2 741	2 356
Luxembourg	3 464	2 802

Source: STATEC; ESS 2006; Sections NACE C-K; N et O

* octobre 2006

1.3 Salaires selon les caractéristiques professionnelles des salariés

1.3.1 Salaires selon la profession¹

Dans le tableau 8 on peut lire que les salaires bruts médians ont varié (octobre 2006) entre 1 802 EUR pour les ouvriers et employés non qualifiés et 6 499 EUR pour les directeurs et cadres supérieurs. Le personnel des services et les vendeurs de magasin se situent en avant-dernière position avec un salaire médian de 1 960 EUR. En incluant primes et gratifications annuelles les salaires médians des personnes travaillant à temps plein (tableau 9) varient de 7 810 EUR pour les directeurs et cadres supérieurs à 2 320 EUR pour les ouvriers et employés non qualifiés.

Tableau 8: Salaires mensuels moyens et médians bruts* en équivalent temps plein par type de profession

Type de Profession	moyen	médian
Unité: en EUR		
Directeurs, cadres supérieurs	7 389	6 499
Prof. intellectuelles et scientifiques	4 767	4 420
Professions intermédiaires	4 080	3 830
Employés administratifs	2 968	2 772
Personnel des services, vendeurs	2 177	1 960
Artisans, ouvriers qualifiés	2 426	2 272
Conducteurs d'installations, ouvriers d'assemblage	2 418	2 297
Ouvriers et employés non qualifiés	1 966	1 802

Source: STATEC; ESS 2006; Sections NACE C-K; N et O

* octobre 2006

¹ Le détail de la Classification Internationale Type de Professions se trouve en annexe du présent bulletin.

Tableau 9: Salaires annuels bruts mensualisés* par type de profession

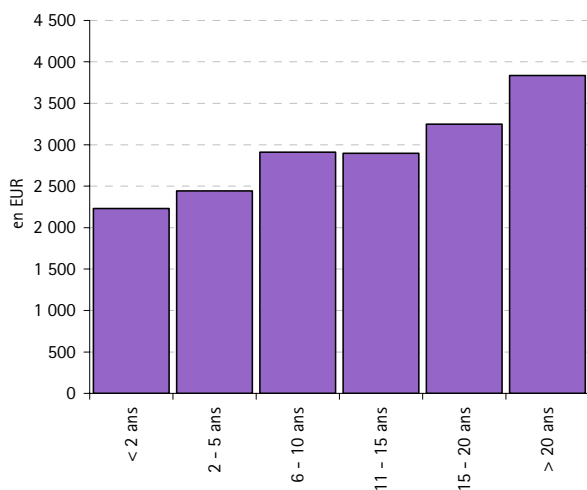
Niveau d'éducation	Incluant primes, gratifications, pécules de vacances, 13e mois et 14e mois	
	moyen	médian
Unité: en EUR		
Directeurs, cadres supérieurs	9 563	7 810
Prof. intellectuelles et scientifiques	5 755	5 230
Professions intermédiaires	4 891	4 559
Employés administratifs	3 451	3 229
Personnel des services, vendeurs	2 615	2 401
Artisans, ouvriers qualifiés	3 082	2 799
Conducteurs d'installations, ouvriers d'assemblage	3 104	2 838
Ouvriers et employés non qualifiés	2 509	2 320

Source: STATEC; ESS 2006; Sections NACE C-K; N et O

* = (salaire annuel brut incluant primes et gratifications, pécules de vacances et 13 et 14e)/12 pour les salariés travaillant à temps plein.

1.3.2 Salaires selon l'ancienneté

Le graphique 2 illustre le rôle positif de l'ancienneté avec des effets plus marqués lorsqu'elle dépasse respectivement 6 et 20 ans.

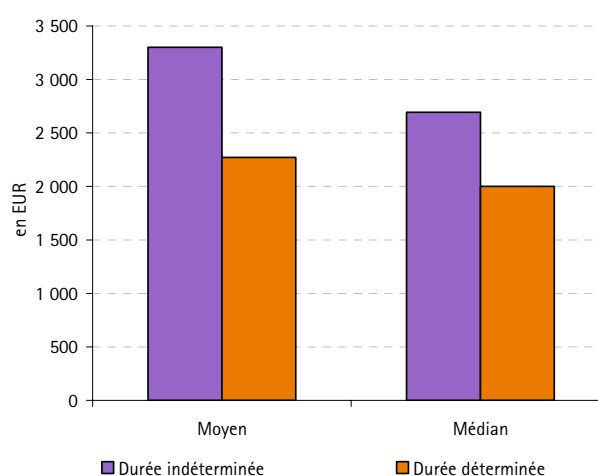
Graphique 2: Salaires mensuels médians bruts* en équivalent temps plein en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise

Source: STATEC; ESS 2006; Sections NACE C-K; N et O

* octobre 2006

1.3.3 Salaires selon le type de contrat

Le graphique suivant fait apparaître une différence assez prononcée entre les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et ceux employés pour une durée limitée. En termes de salaire médian, le salarié engagé à durée déterminée gagne 26% de moins que celui bénéficiant d'un CDI.

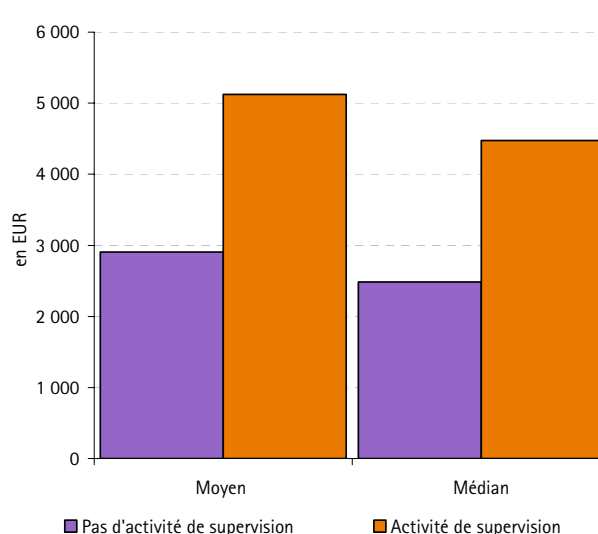
Graphique 3: Salaires mensuels moyens et médians bruts* en équivalent temps plein par type de contrat

Source: STATEC; ESS 2006; Sections NACE C-K; N et O

* octobre 2006

1.3.4 Salaires selon l'exercice d'une fonction de supervision

Le graphique 4 illustre l'effet positif de l'exercice d'une fonction de supervision qui fait quasiment doubler les rémunérations. Notons que parmi les 15% des salariés de l'échantillon qui exercent une fonction de supervision la moitié sont directeurs, cadres supérieurs ou exercent des professions intellectuelles ou scientifiques.

Graphique 4: Salaires mensuels moyens et médians bruts* en équivalent temps plein selon l'exercice d'une fonction de supervision

Source: STATEC; ESS 2006; Sections NACE C-K; N et O

* octobre 2006

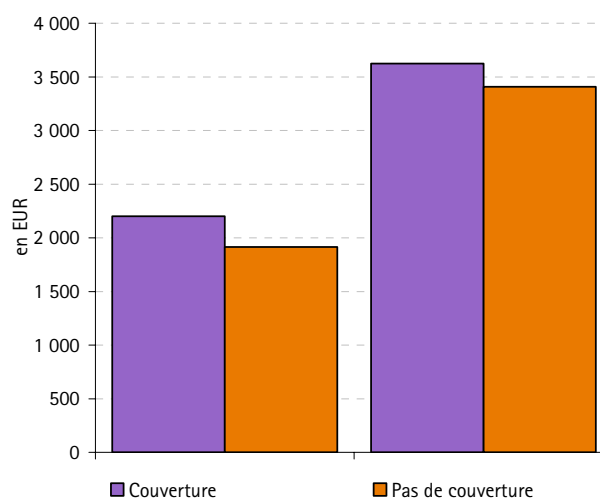
1.3.5 Salaires selon la couverture par une convention collective selon statut et branche

La couverture des salariés par une convention collective semble exercer un effet plus prononcé chez les ouvriers que chez les employés. En effet, cette couverture augmente le salaire médian des premiers de 15% alors que chez les employés cet écart n'est que de 6%.

Le tableau 10 détaille les salaires médians d'octobre 2006 par secteur d'activité et selon la couverture par une convention collective du salarié.

Il fait apparaître que le salaire médian est, dans la plupart des secteurs, plus important pour les ouvriers couverts par une convention collective que pour les autres. Pour les employés, cet effet positif se limite essentiellement à 4 secteurs ce qui peut s'expliquer par la présence plus ou moins forte de cadres supérieurs, non conventionnés à salaires élevés. L'effet positif le plus marqué, pour les employés tout comme pour les ouvriers d'ailleurs, est affiché par la section « Santé et action sociale », majoritairement conventionnée par opposition au secteur des activités financières certes fortement conventionnée mais avec un taux élevé de cadres non conventionnés.

Graphique 5: Salaires mensuels médians bruts* en équivalent temps plein suivant collectif par statut



Source: STATEC; ESS 2006; Sections NACE C-K; N et O
* octobre 2006

Tableau 10: Salaire mensuel médian brut* en équivalent temps plein par secteur d'activité et statut en fonction de la couverture par une convention collective ou non

OUVRIERS	Couverture salariale		Pourcentage d'ouvriers couverts par une convention collective
	Non	Oui	
Section NACE Rev.1			
Industrie manufacturière	2 005	2 356	74
Construction	2 151	2 182	85
Commerce; répar. automobile et d'articles domestiques	1 886	1 982	39
Commerce et réparation automobile	1 822	2 333	62
Commerce de gros et de détail	1 900	1 655	29
Hôtels et restaurants	1 804	1 639	5
Transports et communications	2 184	2 381	88
Immobilier, location et services aux entreprises	1 854	1 743	71
Activités immobilières et locations**	2 059	2 175	51
Activités juridiques, comptables, informatiques...	2 007	2 848	59
Activités de nettoyage, fourniture de personnel...	1 821	1 636	47
Santé et action sociale	1 534	2 222	77
Services collectifs, sociaux et personnels**	1 858	2 671	27
EMPLOYES	Couverture salariale		Pourcentage d'employés couverts par une convention collective
	Non	Oui	
Section NACE Rev.1			
Industrie manufacturière	3 208	3 935	64
Construction	3 041	3 096	20
Commerce; répar. automobile et d'articles domestiques	2 310	1 934	33
Commerce et réparation automobile	2 354	2 623	40
Commerce de gros et de détail	2 307	1 866	32
Hôtels et restaurants**	2 301	2 203	8
Transports et communications	3 793	3 546	33
Activités financières	5 374	3 668	65
Immobilier, location et services aux entreprises	3 225	2 590	15
Activités immobilières et locations**	3 226	3 171	50
Activités juridiques, comptables, informatiques...	3 472	3 812	52
Activités de nettoyage, fourniture de personnel...	2 116	2 171	51
Santé et action sociale	2 885	4 078	91
Services collectifs, sociaux et personnels**	3 700	3 661	40

Source: STATEC; ESS 2006; Sections NACE C-K; N et O

* octobre 2006

**effectif faible

Notons que les deux sections « Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques » et « Immobilier, location et les services aux entreprises » ont, en raison de leur hétérogénéité, été décomposées en sous-groupes. La première a été divisée en « Commerce de véhicules et d'équipements automobiles et la réparation d'automobiles », en et « Commerce de gros et de détail ». Pour ce qui est de la section « Immobilier, location et services aux entreprises » nous avons d'abord isolé les « Activités immobilières et locations » et regroupé les autres activités d'un côté en branches nécessitant plus de qualifications telles les activités juridiques, informatiques, comptables, d'architecture et d'ingénierie et de l'autre côté celles incluant les activités de nettoyage ou encore la fourniture de personnel (bien que cette dernière activité puisse à nouveau être très hétérogène).

1.4 Salaires selon les caractéristiques de l'employeur

1.4.1 Salaires selon le secteur d'activité

Le tableau 11 fait apparaître d'importantes variations du salaire médian d'un secteur d'activité à l'autre. Le salaire médian le plus élevé est enregistré dans les activités financières (4 051 EUR) suivi par le secteur « Santé et action sociale » (3 425 EUR) et le regroupement « Activités juridiques, informatiques, comptables, d'architecture et d'ingénierie » (3 300 EUR). Les secteurs affichant les salaires médians les

plus faibles sont l'hôtellerie et la restauration (1 820 EUR) et les activités de nettoyage et de fourniture de personnel (1 887 EUR).

Dans le tableau 12 on peut lire les salaires annuels mensualisés bruts des salariés travaillant à temps plein affichant des salaires médians incluant primes, gratifications, pécules de vacances, 13^e et 14^e mois allant de 5 148 EUR dans les « Activités financières » à 2 099 EUR dans l'HORECA. Le premier secteur est d'ailleurs celui dans lequel les primes et gratifications sont les plus importantes, augmentant le salaire médian des salariés travaillant à temps plein de quelque 20%.

Tableau 11: Salaires mensuels moyens et médians bruts* en équivalent temps plein par secteur d'activité

Secteur d'activité	moyen	médian
Unité: en EUR		
Industrie manufacturière	2 984	2 551
Construction	2 449	2 236
Commerce; répar. automobile et d'articles domestiques	2 515	2 045
Commerce et réparation automobile	2 595	2 256
Commerce de gros et de détail	2 494	1 998
Hôtels et restaurants	2 052	1 820
Transports et communications	3 354	2 776
Activités financières	4 642	4 051
Immobilier, location et services aux entreprises	3 049	2 457
Activités immobilières et locations**	3 078	2 490
Activités juridiques, comptables, informatiques...	3 905	3 300
Activités de nettoyage, fourniture de personnel...	2 021	1 897
Santé et action sociale	3 731	3 425
Services collectifs, sociaux et personnels	3 251	2 749

Source: STATEC; ESS 2006; Sections NACE C-K; N et O

* octobre 2006

** effectif faible

Tableau 12: Salaires annuels bruts mensualisés* pour les salariés travaillant à temps plein par secteur d'activité

Secteur d'activité	Incluant primes, gratifications, pécules de vacances, 13e mois et 14e mois		Hors primes, gratifications...	
	moyen	médian	moyen	médian
Unité: en EUR				
Industrie manufacturière	4 005	3 479	3 846	3 354
Construction	3 048	2 614	2 835	2 486
Commerce; répar. automobile et d'articles domestiques	3 252	2 427	2 892	2 258
Commerce et réparation automobile	3 376	2 700	3 116	2 566
Commerce de gros et de détail	3 221	2 347	2 835	2 167
Hôtels et restaurants	2 484	2 099	2 349	1 991
Transports et communications	4 501	3 910	4 094	3 589
Activités financières	6 193	5 148	4 914	4 294
Immobilier, location et services aux entreprises	4 343	3 515	3 851	3 250
Activités immobilières et locations**	3 889	3 211	3 440	2 959
Activités juridiques, comptables, informatiques...	4 838	4 008	4 256	3 691
Activités de nettoyage, fourniture de personnel...	2 737	2 510	2 548	2 348
Santé et action sociale	4 665	4 264	4 284	3 801
Services collectifs, sociaux et personnels	4 526	4 182	4 003	3 589

Source: STATEC; ESS 2006; Sections NACE C-K; N et O

* = (salaire annuel brut)/12

**effectif faible

1.4.2 Salaires selon la taille de l'entreprise

La ventilation du salaire médian par taille d'entreprise fait apparaître une élévation des salaires avec la taille de l'entreprise. Ainsi, le salaire mensuel médian brut passe de 2 376 EUR dans les entreprises employant entre 10 et 50 salariés à 3 249 EUR dans celles avec 1000 salariés ou plus. Entre 250 et 499 salariés, le salaire médian était de 2 741 EUR.

1.4.3 Salaires selon l'appartenance à un groupe d'entreprises

Le tableau ci-dessous affichant les salaires médians et moyens bruts en distinguant entre l'appartenance de l'unité enquêtée à un groupe d'entreprises ou non fait ressentir l'effet positif d'une telle appartenance.

Tableau 13: Salaires mensuels moyens et médians bruts* en équivalent temps plein selon l'appartenance à un groupe d'entreprises ou non

Appartenance à un groupe d'entreprises	moyen	médian
Unité: en EUR		
Non	2 970	2 415
Oui	3 678	3 047

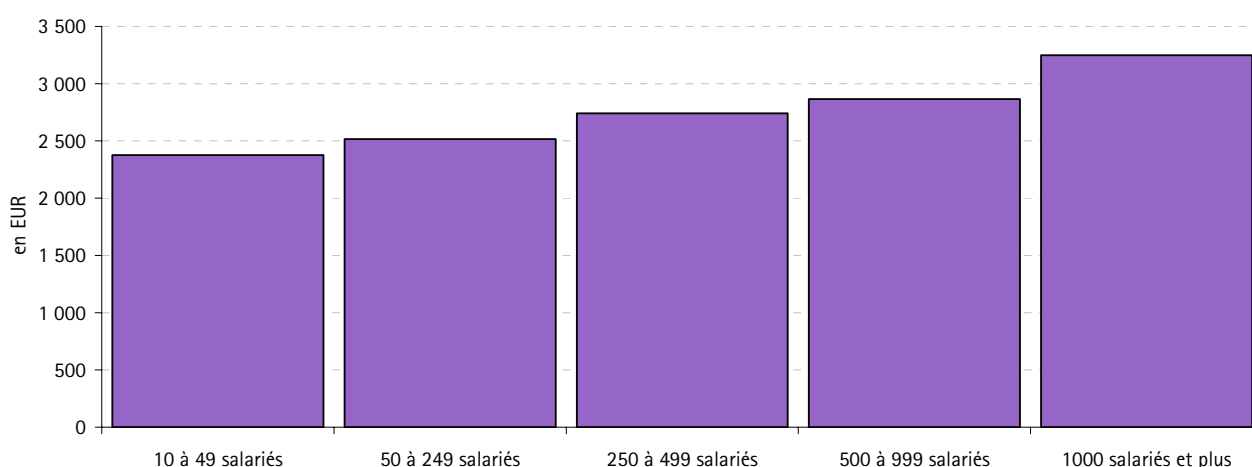
Source: STATEC; ESS 2006; Sections NACE C-K; N et O

* octobre 2006

1.5 Catégorie socio-économique, secteur d'activité, âge et ancienneté

Le tableau 14 met en évidence de fortes disparités sectorielles quant à l'écart entre les salaires médians en début de carrière et au-delà de 45 ans (pour les dernières classes d'âges l'effectif dans l'échantillon est très faible dans certains secteurs). En effet, chez les hommes, dans les secteurs « Activités financières » et « Santé et action sociale », la classe d'âge des 45 – 49 ans affiche un salaire médian qui est plus du double de celui de la première classe d'âges (< 25 ans). Chez les femmes ces écarts sont de respectivement 69% et 43%. Dans l'HORECA et la construction cet écart tourne autour de 25% chez les hommes.

Graphique 6: Salaires mensuels moyens et médians bruts* en équivalent temps plein par taille d'entreprise



Source: STATEC; ESS 2006; Sections NACE C-K; N et O

* octobre 2006

Tableau 14: Salaires mensuels médians bruts* en équivalent temps plein par secteur d'activité et classe d'âges et genre

	Classes d'âges							
	< 25 ans	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	>= 55
	Unité: en EUR							
Secteur d'activité								
Industrie manufacturière								
Ensemble	1 966	2 188	2 335	2 472	2 559	2 702	2 909	3 043
Hommes	1 995	2 198	2 359	2 504	2 596	2 775	2 945	3 104
Femmes	1 850	2 163	2 230	2 163	2 061	2 052	2 069 **	2 263 **
Construction								
Ensemble	1 846	2 057	2 180	2 258	2 314	2 343	2 436	2 414
Hommes	1 846	2 050	2 181	2 252	2 317	2 336	2 422	2 393
Femmes**	1 804	2 317	2 149	2 514	2 221	2 587	2 507	3 075
Commerce; répar. automobile et d'articles domestiques								
Ensemble	1 773	1 849	2 006	2 128	2 239	2 363	2 391	2 470
Hommes	1 804	1 990	2 254	2 350	2 562	2 586	2 786	2 949
Femmes	1 669	1 803	1 835	1 818	1 844	1 964	1 938	1 951
Hôtels et restaurants								
Ensemble	1 698	1 809	1 867	1 895	1 848 **	1 880 **	1 944 **	1 804 **
Hommes	1 701	1 879	1 995	2 144	2 154 **	2 104 **	2 220**	1 884 **
Femmes	1 674	1 762	1 701	1 650	1 638	1 715	1 795	1 695
Transports et communications								
Ensemble	2 100	2 487	2 745	2 852	2 793	2 963	3 105	2 949
Hommes	2 112	2 490	2 703	2 827	2 754	2 921	3 049	2 893
Femmes	2 071	2 419	2 900	2 943	2 963	3 063	3 247	3 248
Activités financières								
Ensemble	2 500	2 993	3 761	4 385	4 768	5 040	5 078	5 732
Hommes	2 609	3 044	3 920	4 769	5 381	5 688	5 651	6 046
Femmes	2 481	2 944	3 504	4 051	4 252	4 195	4 299	4 714 **
Immobilier, location et services aux entreprises								
Ensemble	2 000	2 460	2 799	2 722	2 492	2 463	2 387	2 646
Hommes	2 050	2 505	3 050	3 018	3 035	2 953	3 052	3 588
Femmes	1 890	2 399	2 407	2 264	1 706	1 755	1 797	1 867
Santé et action sociale								
Ensemble	2 403	3 211	3 620	3 631	3 820	3 846	3 862	3 844
Hommes	1 801	2 985	3 614	3 693	4 362	4 190	4 872 **	5 023 **
Femmes	2 585	3 245	3 636	3 579	3 657	3 709	3 588	3 525
Services collectifs, sociaux et personnels**								
Ensemble	1 823	2 283	2 700	2 850	2 846	3 575	3 483	4 150
Hommes	1 804	2 400	3 135	3 462	3 174	3 900	4 161	5 109
Femmes	1 858	2 122	2 315	2 412	2 427	2 749	3 000	2 156

Source: STATEC; ESS 2006; Sections NACE C-K; N et O

* octobre 2006

**effectif faible

La ventilation par catégorie socio-économique et classe d'âges montre que le salaire médian du cadre masculin de la classe d'âges 45 – 49 ans dépasse de 108% celui de ses homologues âgés entre 25 et 29 ans. Pour les autres catégories socio-économiques l'écart de salaire entre les 45-49 ans et les moins de 25 ans passe de 84% pour l'ensemble des professions intermédiaires à 16% pour les employés et ouvriers non qualifiés.

Tableau 15: Salaires mensuels médians bruts* en équivalent temps plein par catégorie socio-économique, classe d'âges et genre

	Classes d'âges						
	< 25 ans	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54
Catégorie socio-économique	Unité: en EUR						
Directeurs, cadres supérieurs							
Ensemble		3 440	5 119	6 063	6 526	7 160	8 075
Hommes		3 866	5 119	6 133	6 664	7 219	8 256
Femmes		...	...	...	...	...	...
Prof.intellectuelles et scientifiques							
Ensemble		3 175	4 027	4 750	5 357	5 552	5 397
Hommes		3 100	4 029	4 709	5 326	5 578	5 130
Femmes		3 250	4 022	4 943	5 407	5 428**	6 399**
Professions intermédiaires							
Ensemble	2 538	3 074	3 662	3 975	4 446	4 677	4 623
Hommes	2 388	3 000	3 694	3 927	4 460	4 568	4 586
Femmes	2 755	3 169	3 630	4 022	4 423	4 734	4 686**
Employés administratifs							
Ensemble	2 150	2 545	2 746	2 980	3 075	3 091	3 393
Hommes	2 300	2 607	2 800	3 108	3 227	3 166	3 618
Femmes	2 064	2 507	2 660	2 894	2 900	2 990	3 135**
Personnel des services,vendeurs							
Ensemble	1 773	1 840	1 971	2 013	2 064	2 146	2 191
Hommes	1 804	1 938	2 092	2 091	2 154	2 292	2 262
Femmes	1 744	1 804	1 825	1 831	1 895	1 977	2 051
Artisans, ouvriers qualifiés							
Ensemble	1 892	2 085	2 196	2 267	2 334	2 427	2 518**
Hommes	1 895	2 090	2 211	2 278	2 338	2 429	2 524**
Femmes	1 804	1 877	1 865	1 720	1 940	1 963	1 804**
Conducteurs d'installations,ouvriers d'assemblage							
Ensemble	1 909	2 076	2 179	2 299	2 304	2 399	2 505
Hommes	1 942	2 112	2 198	2 337	2 331	2 450	2 560
Femmes	...	...	...	...	...	...	...
Ouvriers et employés non qualifiés							
Ensemble	1 636	1 731	1 770	1 823	1 826	1 903	1 859
Hommes	1 794	1 815	1 865	1 964	1 999	2 175	2 105**
Femmes	1 549	1 576	1 607	1 677	1 669	1 771	1 802

Source: STATEC; ESS 2006; Sections NACE C-K; N et O

* octobre 2006

**effectif faible

En considérant le tableau 16, il apparaît que quelle que soit la catégorie socio-économique, ce sont le secteur des finances, de la santé et action sociale ainsi que du transport et des communications et de l'industrie manufacturière qui affichent les niveaux de salaires les plus élevés. Le cadre masculin dans le secteur financier gagne 2.3 fois le salaire médian de l'employé administratif du même secteur et 35% de plus que son homologue dans le secteur « Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques ».

L'employée administrative du secteur des activités financières gagne 65% de plus que son homologue dans le « Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques ».

Au niveau des artisans et travailleurs qualifiés, on constate que le salaire médian dans les « Transports et communications » dépasse de 70% celui du secteur de la « Construction ». L'écart entre employés et ouvriers non qualifiés, lorsqu'on considère l'industrie manufacturière et la construction, est de quelque 20%.

Tableau 16: Salaires mensuels médians bruts* en équivalent temps plein par secteur, catégorie socio-économique et genre

Secteur d'activité	Catégorie socio-économique							
	Directeurs, cadres supérieurs	Prof. Intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Personnel des services, vendeurs	Artisans, ouvriers qualifiés	Conducteurs d'install., ouv. d'assemblage	Ouvriers et employés non qualifiés
Industrie manufacturière								
Ensemble	6 664	4 077	3 797	2 851	...	2 463	2 247	2 081
Hommes	6 925	4 260	3 839	2 954	...	2 488	2 308	2 231
Femmes	...	3 636**	3 533**	2 780	...	1 723**	1 851	1 781**
Construction								
Ensemble	4 760**	3 180**	3 177	2 496	...	2 214	2 331	1 855
Hommes	4 760**	3 250**	3 226	2 585	...	2 214	2 331	1 855
Femmes	...	...	...	2 438	...	...	...	...
Commerce; répar. automobile et d'artic. domestiques								
Ensemble	5 096	4 712**	3 109	2 040	1 804	2 204	2 103	1 758
Hommes	5 489	4 512**	3 200	2 373	1 867	2 278	2 112	1 835
Femmes	3 414**	...	2 782**	1 905	1 801	1 748**	...	1 684
Hôtels et restaurants								
Ensemble	3 208**	...	...	1 862**	1 804	...	...	1 580
Hommes	2 888**	...	...	...	1 950	...	...	...
Femmes	...	...	...	...	1 693	...	...	...
Transports et communications								
Ensemble	6 222**	5 872**	4 362	2 850	...	3 689	2 392	2 205
Hommes	...	6 211**	4 562	3 021	...	3 763	2 392	2 126
Femmes	...	4 844**	3 644**	2 636	...	...	...	2 637**
Activités financières								
Ensemble	7 292	5 002	3 994	3 177	...	...	...	...
Hommes	7 408	5 065	4 124	3 201	...	...	...	...
Femmes	6 486	4 773	3 850	3 150	...	...	...	...
Immobilier, location et services aux								
Ensemble	6 200	3 900	3 000	2 531	2 088	2 175	2 388	1 576
Hommes	6 500	4 029	3 027	2 538	2 092	2 175	2 407	1 748
Femmes	5 309**	3 531	2 918	2 509	...	...	...	1 564
Santé et action sociale								
Ensemble	7 308**	5 133	4 177	3 814	2 748	2 243**	...	2 045
Hommes	...	5 852	4 440	3 511**	2 975**	...	...	1 697
Femmes	...	5 000	4 097	3 941	2 685	...	...	2 146
Services collectifs, sociaux et personnels								
Ensemble	5 911**	4 374**	3 768	2 787	1 884	...	...	1 811
Hommes	...	...	...	...	...	...	...	...
Femmes	...	...	...	...	...	...	...	...

Source: STATEC; ESS 2006; Sections NACE C-K; N et O

* octobre 2006

** effectif faible

1.6 Heures supplémentaires et formation professionnelle continue

En octobre 2006, 19% des salariés de l'échantillon ont effectué au moins une heure supplémentaire payée ; 21% des salariés travaillant à temps complet et 9% de ceux travaillant à temps partiel ; 8% des femmes contre 25% des hommes et 8% des employés administratifs contre 37% des artisans et ouvriers qualifiés. Au niveau sectoriel, ce pourcentage varie de respectivement 37% et 35% dans la « Construction » et les « Transports et communications » à respectivement 9% et 2% dans les « Activités financières » et la « Santé et action sociale ».

Notons encore qu'une publication consacrée au temps de travail paraîtra au second semestre 2009.

Pour ce qui est de la formation professionnelle continue, 20% des salariés de l'échantillon ont été absent au moins un jour pour suivre une formation professionnelle continue ; 24% des femmes et 18% des hommes ; 24% des cadres, 23% des employés administratifs, 10% des artisans et ouvriers qualifiés.

Parmi ces salariés, les absences pour formation continue sont en moyenne de 4 jours chez les femmes et de 5 jours chez les hommes.

2. Aspects méthodologiques

2.1 L'enquête sur la structure des salaires

L'enquête sur la structure des salaires (ESS) est une enquête communautaire coordonnée par Eurostat et effectuée dans tous les Etats membres de l'Union Européenne. L'enquête est régie par les dispositions de trois règlements européens :

Règlement (CE) n° 530/1999 du Conseil du 9 mars 1999 relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre.

Règlement (CE) n° 1916/2000 de la Commission du 8 septembre 2000 portant application du règlement (CE) n° 530/1999 du Conseil relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre en ce qui concerne la définition de la transmission des informations sur la structure des salaires.

Règlement (CE) n° 1738/2005 de la Commission du 21 octobre 2005 modifiant le règlement (CE) n° 1916/2000 en ce qui concerne la définition de la transmission des informations sur la structure des salaires.

A partir de 2002, l'enquête est réalisée à un rythme quadriennal. La dernière vague disponible concerne l'année 2006, et plus précisément le mois d'octobre. L'enquête a été réalisée auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises d'au moins 10 salariés et dont les activités relevaient des sections C à K et M à O de la nomenclature NACE Rév.1 de l'Union Européenne².

C	Industries extractives
D	Industrie manufacturière
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau
F	Construction

G	Commerce; réparations automobile et d'articles domestiques
H	Hôtels et restaurants
I	Transports et communications
J	Activités financières
K	Immobilier, location et services aux entreprises
M	Education
N	Santé et action sociale
O	Services collectifs, sociaux et personnels

L'enquête couvre donc ce que l'on peut qualifier de secteur privé (sections C à K) et le secteur non-marchand (sections M à O) de l'économie luxembourgeoise. Le secteur public au sens strict ainsi que le secteur de l'agriculture sont exclus du champ de l'enquête. Les sections M à O n'ont pas été couvertes lors des vagues de 1995 et 2002. Au final, le champ de l'enquête en 2006 couvre quelque 79% des salariés enregistrés au Luxembourg en octobre 2006.

L'échantillon a été tiré grâce à un sondage aléatoire stratifié à deux degrés, à partir du répertoire des entreprises du STATEC. Le sondage s'est déroulé comme suit :

La population des entreprises est répartie en 5 strates en fonction du nombre de salariés. (Stratification)

Un échantillon aléatoire d'entreprises (unités primaires) est tiré à l'intérieur de chaque strate. (1^{er} degré)

Un échantillon aléatoire de salariés (unités secondaires) est tiré au sein de chaque entreprise sélectionnée lors de l'étape précédente. (2^e degré)

Dans toutes les enquêtes par sondage, il y a un décalage entre l'échantillon tiré initialement et l'échantillon exploité dans les analyses. La divergence provient de deux sources distinctes :

Les unités inéligibles. Il peut y avoir une divergence entre les informations contenues dans la source de

² NACE : Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne. De plus amples informations sur cette nomenclature sont disponibles dans la publication suivante du STATEC : Nomenclature d'activités NACELUX Rév. 1.1, disponible via le portail des statistiques : http://www.statistiques.public.lu/fr/publications/thematiques/Entreprises/NACELUX_1_1/

données utilisée pour l'échantillonnage et la situation sur le terrain.

Les unités inexploitable. D'un côté, les informations de certaines entreprises peuvent faire défaut (non-réponse). D'un autre côté, les informations fournies par les entreprises sont soumises à une batterie de tests de cohérence et de qualité. Les observations qui ne passent pas ces tests sont retirées de l'échantillon.

Le tableau 17 présente quelques informations sur l'échantillon initial et l'échantillon exploitable, retenu pour les analyses. Au départ, l'échantillon comprenait 2 301 entreprises et 38 874 salariés. L'échantillon exploitable contient encore 1 856 entreprises et 31 329 salariés. Ceci donne un taux d'exploitation de 83% en termes d'entreprises et de 82% en termes de salariés.

Tableau 17: Echantillon initial et échantillon exploité

	Entreprises	Salariés
(a) Echantillon initial	2 301	38 874
(b) Inéligible	69	523
(c) Exploitable	1 856	31 329
Taux d'exploitation (en %): $c / (a - b)$	83	82

Source: STATEC

L'enquête sur la structure des salaires fournit des informations sur les entreprises et sur les salariés. Les informations sur les salariés peuvent être classées dans deux grandes catégories : d'un côté les informations sur les salariés eux-mêmes et leurs postes de travail et d'un autre côté les informations sur les salaires et le temps de travail :

Les informations sur l'entreprise: le secteur d'activité, le nombre de salariés occupés, l'existence d'une convention collective et l'appartenance à un groupe d'entreprises.

Les informations sur le profil et le poste de travail du salarié: le sexe, l'année de naissance, l'état matrimonial, le pays de résidence, la nationalité, le statut professionnel, le type et mode de contrat de travail, l'ancienneté dans l'entreprise, la couverture ou non par une convention collective, le niveau d'éducation, l'attribution d'un rôle de supervision, la profession exercée.

Les informations sur les rémunérations et le temps de travail du salarié: la rémunération brute mensuelle du mois d'octobre et la rémunération brute annuelle en 2006, le montant des primes, les indemnités pour heures supplémentaires, la part salariale des charges sociales légales et finalement le nombre de jours de congé et d'absences pour maladie, maternité, congé parental et formation professionnelle continue.

En fournissant toutes ces informations, l'enquête sur la structure des salaires est une enquête assez originale et unique. En effet, il s'agit de la seule source de données disponible au Grand-Duché qui permet de faire le lien entre les salaires et certaines caractéristiques des salariés, comme par exemple le niveau d'éducation ou encore la profession exercée. Des sources alternatives sont soit moins riches en informations, ou bien fournissent des informations moins fines ou moins fiables sur les salaires et les heures. Contrairement à certaines autres sources de données, l'enquête sur la structure des salaires ne se limite pas aux seuls salariés qui résident au Luxembourg.

Annexe I: Classification Internationale Type de Professions – CITP88–(COM)

MEMBRES DE L'EXECUTIF ET DES CORPS LEGISLATIFS, HAUTS FONCTIONNAIRES DES SERVICES PUBLICS, DIRIGEANTS ET CADRES DE DIRECTION DES ENTREPRISES

Membres de l'exécutif et des corps législatifs et cadres supérieurs de l'administration publique

- 111 Membres de l'exécutif et des corps législatifs et cadres supérieurs de l'administration publique
- 114 Dirigeants et cadres supérieurs d'organisations spécialisées

Directeurs de société

- 121 Directeurs
- 122 Cadres de direction, productions et opérations
- 123 Autres cadres de direction spécialisés

Dirigeants et gérants de petites entreprises

- 131 Dirigeants et gérants de petites entreprises

PROFESSIONS INTELLECTUELLES ET SCIENTIFIQUES

Spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques

- 211 Physiciens, chimistes et assimilés
- 212 Mathématiciens, statisticiens et assimilés
- 213 Spécialistes de l'informatique
- 214 Architectes, ingénieurs et assimilés

Spécialistes des sciences de la vie et de la santé

- 221 Spécialistes des sciences de la vie
- 222 Médecins et assimilés (sauf cadres infirmiers)
- 223 Cadres infirmiers et sages-femmes

Spécialistes de l'enseignement

- 231 Professeurs d'université et d'enseignement supérieur
- 232 Professeurs de l'enseignement secondaire
- 233 Instituteurs de l'enseignement primaire et préprimaire
- 234 Enseignants spécialisés dans l'éducation des handicapés
- 235 Autres spécialistes de l'enseignement

Autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques

- 241 Spécialistes des fonctions administratives et commerciales des entreprises
- 242 Juristes
- 243 Archivistes, bibliothécaires, documentalistes et assimilés
- 244 Spécialistes des sciences sociales et humaines
- 245 Écrivains et artistes créateurs et interprètes
- 246 Membres du clergé
- 247 Cadres administratifs des services publics

PROFESSIONS INTERMEDIAIRES

Professions intermédiaires des sciences physiques et techniques

- 311 Techniciens des sciences physiques et techniques
- 312 Pupitreurs et autres opérateurs de matériels informatiques
- 313 Techniciens d'appareils optiques et électroniques
- 314 Techniciens des moyens de transport maritime et aérien
- 315 Inspecteurs d'immeubles, de sécurité, d'hygiène et de qualité

Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé

- 321 Techniciens et travailleurs assimilés des sciences de la vie et de la santé
- 322 Professions intermédiaires de la médecine moderne (sauf personnel infirmier)
- 323 Personnel infirmier et sages-femmes (niveau intermédiaire)

Professions intermédiaires de l'enseignement

- 331 Professions intermédiaires de l'enseignement primaire
- 332 Professions intermédiaires de l'enseignement préprimaire
- 333 Professions intermédiaires de l'éducation des handicapés
- 334 Autres professions intermédiaires de l'enseignement

Autres professions intermédiaires

- 341 Autres professions intermédiaires des finances et de la vente
- 342 Agents commerciaux et courtiers
- 343 Professions intermédiaires de la gestion administrative
- 344 Professions intermédiaires de l'administration publique des douanes et des impôts, et assimilées
- 345 Inspecteurs de la police judiciaire et détectives
- 346 Professions intermédiaires du travail social
- 347 Professions intermédiaires de la création artistique, du spectacle et du sport
- 348 Assistants laïcs des cultes

EMPLOYES DE TYPE ADMINISTRATIF

Employés de bureau

- 411 Secrétaires et opérateurs sur claviers
- 412 Employés des services comptables et financiers
- 413 Employés d'approvisionnement, d'ordonnancement et des transports
- 414 Employés de bibliothèque, de service du courrier et assimilés
- 419 Autres employés de bureau

Employés de réception, caissiers, guichetiers et assimilés

- 421 Caissiers, guichetiers et assimilés
- 422 Employés de réception et d'information de la clientèle

PERSONNEL DES SERVICES ET VENDEURS DE MAGASIN ET DE MARCHÉ

Personnel des services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité

- 511 Agents d'accompagnement et assimilés
- 512 Intendants et personnel des services de restauration
- 513 Personnel soignant et assimilé
- 514 Autre personnel des services directs aux particuliers
- 516 Personnel des services de protection et de sécurité

Modèles, vendeurs et démonstrateurs

- 521 Mannequins et autres modèles
- 522 Vendeurs et démonstrateurs en magasin, à l'étal et sur les marchés

ARTISANS ET OUVRIERS DES MÉTIERS DE TYPE ARTISANAL

Artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment

- 711 Mineurs, carriers, boutefeux et tailleurs de pierre
- 712 Ouvriers du bâtiment (gros œuvre) et assimilés
- 713 Ouvriers du bâtiment (finitions) et assimilés
- 714 Ouvriers peintres, ravaleurs de façade et assimilés

Artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés

- 721 Mouleurs de fonderie, soudeurs, tôliers-chaudronniers, monteurs de charpentes métalliques et assimilés
- 722 Forgerons, outilleurs et assimilés
- 723 Mécaniciens et ajusteurs de machines
- 724 Mécaniciens et ajusteurs d'appareils électriques et électroniques

Artisans et ouvriers de la mécanique de précision, des métiers d'art, de l'imprimerie et assimilés

- 731 Mécaniciens de précision sur métaux et matériaux similaires
- 732 Potiers, souffleurs de verre et assimilés
- 733 Ouvriers des métiers d'artisanat sur bois, sur textile, sur cuir et sur des matériaux similaires
- 734 Artisans et ouvriers de l'imprimerie et assimilés

Autres artisans et ouvriers des métiers de type artisanal

- 741 Artisans et ouvriers de l'alimentation et assimilés
- 742 Artisans et ouvriers du traitement du bois, ébénistes et assimilés
- 743 Artisans et ouvriers des métiers du textile et de l'habillement et assimilés
- 744 Artisans et ouvriers du travail du cuir, des peaux et de la chaussure

CONDUCTEURS D'INSTALLATIONS ET DE MACHINES ET OUVRIERS DE L'ASSEMBLAGE

Conducteurs d'installations et de matériels fixes et assimilés

- 811 Conducteurs d'installations d'exploitation minière et d'extraction des minéraux
- 812 Conducteurs d'installations de transformation des métaux
- 813 Conducteurs d'installations de verrerie et de céramique et assimilés
- 814 Conducteurs d'installations pour le travail du bois et la fabrication du papier
- 815 Conducteurs d'installations de traitement chimique
- 816 Conducteurs d'installations de production d'énergie et assimilés
- 817 Conducteurs de robots industriels

Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage

- 821 Conducteurs de machines à travailler les métaux et les produits minéraux
- 822 Conducteurs de machines pour la fabrication des produits chimiques
- 823 Conducteurs de machines pour la fabrication de produits en caoutchouc et en matières plastiques
- 824 Conducteurs de machines à bois
- 825 Conducteurs de machines d'imprimerie, de machines à relier et machines de papeterie
- 826 Conducteurs de machines pour la fabrication de produits textiles et d'articles en fourrure et en cuir
- 827 Conducteurs de machines pour la fabrication des denrées alimentaires et de produits connexes
- 828 Ouvriers de l'assemblage
- 829 Autres conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage

Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre

- 831 Conducteurs de locomotives et assimilés
- 832 Conducteurs de véhicules à moteurs
- 833 Conducteurs de matériels mobiles agricoles et d'autres engins mobiles
- 834 Matelots de pont et assimilés

OUVRIERS ET EMPLOYES NON QUALIFIES

Employés non qualifiés des services et de la vente

- 911 Vendeurs ambulants et assimilés
- 912 Cireurs de chaussures et autres travailleurs des petits métiers des rues
- 913 Aides de ménage et autres aides, nettoyeurs et blanchisseurs
- 914 Personnel du service d'immeuble, laveurs de vitres et assimilés
- 915 Messagers, porteurs, gardiens, portiers et assimilés
- 916 Eboueurs et manœuvres assimilés

Manœuvre des mines, du bâtiments et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports

- 931 Manœuvre des mines, du bâtiment et des travaux publics
- 932 Manœuvres des industries manufacturières
- 933 Manœuvres des transports et manutentionnaires