

**Bien ou mal payés ? Les travailleurs du public et du privé jugent leurs salaires, C. Baudelot, D. Cartron, J. Gautié, O. Godechot, M. Gollac, D. Senik. Éditions de la rue d'Ulm, Paris (2014). 228 pp.**

L'ouvrage *Bien ou mal payés ? Les travailleurs du public et du privé jugent leurs salaires* étudie les différentes dimensions du sens que les salariés attribuent à leur rémunération (p. 13). Au cours des huit chapitres qui le composent, les auteurs reviennent en détail sur les déterminants économiques et sociologiques de la satisfaction salariale. Ils notent dès l'introduction que « la hiérarchie des satisfactions n'épouse pas terme à terme celle des montants des salaires » et que le clivage entre secteurs public et privé en est une composante centrale puisqu'à « tous les étages de la hiérarchie, les fonctionnaires se déclarent moins satisfaits que leurs homologues des entreprises » (p. 14).

Cette recherche s'appuie sur un dispositif empirique original : une enquête par questionnaire, réalisée en deux vagues d'enquêtes, avec au total un peu plus de 6000 répondants. L'annexe méthodologique détaille les différentes exploitations possibles de ce matériel, tout autant que les questions soulevées par les possibilités de comparaison entre les deux collectes de données, du fait de variations des champs géographiques (quelques régions *versus* France entière), des tutelles des fonctionnaires (absence de la fonction publique d'État dans la phase 1) et des modes de passation des questionnaires (face à face *versus* téléphone).

Le premier chapitre offre un panorama des transformations des conditions d'emploi et de travail dans les deux secteurs d'emploi. Les auteurs rappellent la forte singularité scolaire et socioprofessionnelle du secteur public, du fait d'une surreprésentation des cadres et professions intellectuelles supérieures et des diplômés de l'enseignement supérieur (p. 25). Revenant

sur l'évolution des salaires des salariés du public, les auteurs écrivent que, désormais, « seul l'avancement leur permet de voir leur pouvoir d'achat progresser ou ne simplement pas s'éroder ». Ils observent notamment un « important tassement des différentiels de salaire selon l'ancienneté en bas de la hiérarchie et une forte dévalorisation relative des salaires à l'entrée dans les catégories les plus élevées » (p. 47).

La comparaison des transformations du travail, des emplois et des rémunérations dans ces deux secteurs d'emploi est prolongée dans le chapitre 2 par l'étude de la formation des opinions sur le salaire, thème au centre de cette recherche. L'analyse des non-réponses montre des variations importantes dans l'énonciation d'une opinion sur les salaires. Près d'un quart des enquêtés (23 %) ne répondent pas à la question sur le salaire que devrait gagner un PDG ; ils ne sont que 4 % pour celui d'une caissière et 5 % pour celui d'un ouvrier (p. 58). Les auteurs soulignent à ce propos que l'assurance des cadres sur la connaissance de la valeur du salaire minimum de croissance (Smic) — 7 % de non-réponses contre 17 % pour les ouvriers — va aussi de pair avec une plus grande méconnaissance de son montant réel. Au bout du compte, les deux tiers (66 %) des ouvriers qualifiés sont capables d'indiquer la valeur du Smic, contre seulement 60 % des cadres supérieurs (p. 59).

Le chapitre 3 revient sur les raisons avancées par les enquêtés pour définir leur (in)-satisfaction salariale. Le clivage entre « gens du privé » et « gens du public » (Singly et Thélot, 1988) apparaît ici beaucoup plus nettement chez les cadres qu'au sein des catégories populaires d'ouvriers et d'employés (p. 75). Les cadres des entreprises jugent leur salaire à la lumière du travail fourni. Les cadres du public, et notamment les enseignants, insistent quant à eux davantage sur le diplôme (p. 73) et relativisent le montant de leur salaire par l'intérêt du travail (p. 72). Chez les ouvriers et employés, le fait de se déclarer insatisfait de son salaire apparaît en lien avec les questions relatives au temps, au corps et au coût de la vie : « La vie est chère, le travail est dur, le temps passé au travail n'est pas assez payé » (p. 78). Les différences dans la façon dont ouvriers et employés énoncent leur insatisfaction salariale renvoient à l'inégale proportion d'hommes et de femmes au sein de ces deux groupes sociaux (p. 82). Le fait de se déclarer satisfait de son salaire varie également fortement selon les catégories sociales. Les cadres du privé satisfaits de leur salaire se réfèrent plutôt à des critères de marché, tandis que les ouvriers satisfaits le sont davantage au regard des autres bas salaires auxquels ils estiment avoir échappé (pp. 86-87).

Le chapitre 4 s'intéresse plus particulièrement à la chute de la satisfaction salariale dans la fonction publique. Les auteurs concluent à une sur-réaction des salariés du public aux évolutions salariales (p. 102). Ils identifient les hommes cadres et professions intermédiaires comme étant les principaux porteurs de l'insatisfaction salariale dans la fonction publique (p. 106), mais ils soulignent également la forte insatisfaction des contractuels, dont les salaires sont plus bas que ceux des titulaires (p. 115). Ces constats sont prolongés par l'analyse des sources de l'insatisfaction salariale dans le chapitre 6. Les auteurs rappellent ici que c'est du montant du salaire que naît l'insatisfaction salariale pour 20 % des salariés. Cette évidence a pour conséquence une exigence plus forte de justice salariale chez les salariés qui jugent leur propre salaire insuffisant. L'enquête proposait notamment aux enquêtés de déclarer des opinions sur les salaires des dirigeants des grandes entreprises françaises. Or, les enquêtés qui estiment que les patrons de ces grands groupes doivent gagner moins de sept fois le Smic sont aussi ceux qui se déclarent les plus insatisfaits de leur salaire (p. 163). Si la variation des opinions sur les salaires semble étroitement liée à la satisfaction des besoins de la vie courante, celle-ci renvoie aussi au sentiment de justice de la rémunération par rapport aux salaires perçus par d'autres dans le même milieu professionnel. Or, que ce soit en matière de couverture des besoins ressentis ou en matière d'équité du traitement, les salariés du secteur public apparaissent plus insatisfaits que ceux du privé. Cette opposition

demeure certes secondaire par rapport à celle entre cadres et ouvriers. Elle se caractérise cependant par un sentiment réel d'iniquité salariale qui touche aujourd'hui une grande partie des salariés du secteur public (p. 165).

L'ouvrage est donc très convaincant. Il constitue d'une part un nouveau prolongement empirique de la question du bonheur et du travail en France, que plusieurs auteurs de ce livre avaient initiée, il y a désormais une dizaine d'années, à travers un dispositif d'enquête proche de celui-ci (Baudelot et al., 2003). Il propose d'autre part une analyse originale des rapports que les salariés entretiennent avec leur rémunération professionnelle, en rappelant l'importance du clivage entre les secteurs public et privé, des catégories socioprofessionnelles, ainsi que des trajectoires sociales (chapitre 8). Il offre à ce titre un éclairage sans équivalent pour penser l'évolution des inégalités économiques françaises. En s'intéressant à la fiche de paie, les auteurs documentent ainsi la source essentielle de revenus qui, pour la majorité des salariés vivant en France, sont d'abord constitués par le travail et non par le patrimoine. Et, en offrant aux enquêtés la possibilité d'énoncer leurs opinions sur leur fiche de paie et sur celle des autres, ils prolongent l'idée qu'on ne saurait réduire le salaire à un seul fait économique (Bourdieu, 2000).

## Références

- Baudelot, C., Gollac, M., Bessière, C., Coutant, I., Godechot, O., 2003. *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Fayard, Paris.
- Bourdieu, P., 2000. *Les structures sociales de l'économie*. Le Seuil, Paris.
- Singly, F. de, Thélot, C., 1988. *Gens du privé, gens du public*. Bordas, Paris.

Cédric Hugrée

*Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris (CRESPPA), équipe Cultures et sociétés urbaines (CSU), UMR CNRS, Université Paris 8 et Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, 59-61, rue Pouchet, 75849 Paris cedex 17, France*

*Adresse e-mail : [cedric.hugree@cnrs.fr](mailto:cedric.hugree@cnrs.fr)*

*Disponible sur Internet le 16 janvier 2016*