



## Des salaires modérés dans les Pays de la Loire

**En 2003, les salariés du privé et du semi-public des Pays de la Loire ont un salaire horaire moyen légèrement inférieur au niveau national hors Île-de-France. Après la catégorie socioprofessionnelle, les principaux déterminants du niveau de salaire sont dans l'ordre d'importance : l'âge du salarié, la taille de l'entreprise et le sexe.**

Brigitte ALLAIN  
Helouri MORVAN

**E**N 2003, la région des Pays de la Loire est la quatorzième région française pour le niveau des salaires, avec un salaire horaire net moyen de 10,2 €. En outre, la moitié des salariés ont un salaire horaire net inférieur à 8,7 €. La région reste très loin derrière l'Île-de-France où le salaire moyen atteint 14,4 €. La moyenne France entière est de 11,5 €, mais elle est fortement tirée vers le haut par l'Île-de-France. La région est assez proche du niveau national, moyenne France hors Île-de-France : 10,5 €. En Rhône-Alpes, deuxième région en termes de salaires derrière l'Île-de-France, le salaire horaire net moyen est estimé à 11,2 €. Le salaire le plus faible se trouve en Poitou-Charentes : 10,0 €. Le salaire horaire est en moyenne 85 % plus élevé que le SMIC dans la région (5,52 € en 2003). Les salaires sont en moyenne un peu plus faibles dans les Pays de la Loire que dans le reste de la France, mais l'échelle des salaires est moins large. En France et dans les Pays de Loire, dix pour cent des salariés ont un salaire inférieur à 6,3 € par heure, ce qui veut dire que 10 % des salariés perçoivent un salaire inférieur à un SMIC majoré de

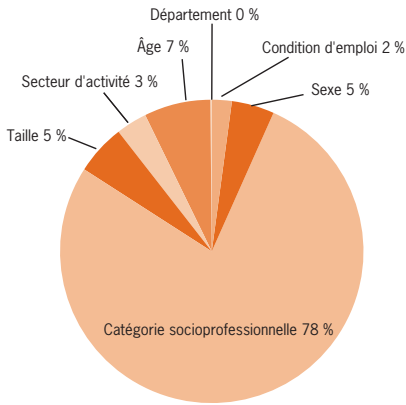
14 %. Par contre, les salaires les plus élevés en France sont largement supérieurs aux salaires les plus élevés de la région : dix pour cent des salariés ligériens perçoivent un salaire horaire supérieur à 15,3 € contre 18,3 € pour l'ensemble des salariés français. Le rapport entre ces deux seuils, appelé rapport interdécile (voir encadré), est de 2,90 en France contre seulement 2,43 pour les Pays de la Loire.

Les écarts de salaires entre régions françaises sont surtout dus aux différences de structure des appareils productifs, notamment les secteurs d'activité, la qualification et la disponibilité de la main-d'œuvre. Dans les Pays de la Loire, la proportion de cadres est nettement plus faible qu'au niveau national : un peu plus de 8 % dans la région contre un peu plus de 12 % en France. À l'inverse, les ouvriers y sont en proportion plus nombreux : 40 % contre 32 %. Cette différence de structure explique une bonne part de l'écart de salaire entre la région et le reste de la France.

Le département de la Loire-Atlantique est celui où les salaires sont les plus élevés avec une valeur moyenne de 10,9 €, devant la Sarthe (10,3 €). La



## Des salaires modérés dans les Pays de la Loire

**Part des déterminants du niveau de salaire**

Vendée est le département où les salaires sont les plus bas, la rémunération moyenne y est de 9,5 €. En Mayenne et en Maine-et-Loire, les salariés perçoivent un salaire moyen de 9,9 €. Là aussi, ces différences de salaires peuvent s'expliquer par des effets de structure, puisqu'on retrouve une proportion plus importante de cadres dans les agglomérations mancelle et nantaise.

Un lien entre département et montant du salaire existe, mais il est presque totalement expliqué par la structure de la catégorie socioprofessionnelle, du sexe et de l'âge des salariés des départements ainsi que la taille des entreprises dans lesquelles ils travaillent. Par exemple, l'écart de salaire entre la Loire-Atlantique et la Vendée est de 15 %. Toutefois, les effets des différences de structure de l'appareil productif dans ces départements expliquent 80 % de cet écart.

**La catégorie socioprofessionnelle explique la plus grande part des disparités**

Les cadres ligériens perçoivent un salaire horaire net moyen de 19,9 €, bien inférieur à la moyenne française des cadres (22,4 €). En moyenne, le niveau de salaire des cadres est 2 fois et demi plus élevé que celui des ouvriers non qualifiés. Ceux-ci perçoivent les rémunérations les plus faibles dans la région avec 7,5 €, un chiffre proche de la moyenne nationale. Comparé à la valeur du SMIC (5,52 €), les ouvriers non qualifiés perçoivent un salaire 36 % plus élevé.

La catégorie socioprofessionnelle explique plus de trois quarts des disparités entre les salariés. Viennent ensuite l'âge, la taille de l'entreprise et le sexe. Mais, même en tenant compte des effets de l'âge, du sexe et de la taille de l'entreprise, l'écart de niveau de salaire entre catégories socioprofessionnelles reste important, puisque les cadres ont alors un salaire horaire 2,3 fois plus élevé que celui des ouvriers non qualifiés.

**L'âge, un déterminant important du salaire**

Le salaire perçu par les différentes catégories socioprofessionnelles présente des disparités fortes avec l'âge. Les salaires perçus par les ouvriers non qualifiés augmentent de 10 % tout au long de la carrière. À l'autre extrémité, les salaires horaires des cadres en fin de carrière représentent plus du double de ceux des cadres en début de carrière.

En moyenne, pour l'ensemble des salariés, le salaire augmente beaucoup avec l'âge. Dans la région, les travailleurs

âgés de moins de 25 ans touchent un salaire horaire moyen de 7,6 €, près de 40 % inférieur à celui des travailleurs âgés de plus de 55 ans (en moyenne 12,8 €). Pour relativiser ce constat, on note que les personnes âgées de plus de 55 ans sont mieux représentées parmi les cadres du fait de leur expérience et de leur carrière.

En tenant compte de la catégorie socioprofessionnelle, du sexe et de la taille des entreprises, l'écart entre les salaires en fonction de l'âge diminue fortement. L'écart proprement lié à l'âge n'est plus que d'environ 20 % entre les moins de 25 ans et les personnes âgées de plus de 55 ans. De plus, la catégorie socioprofessionnelle évolue avec l'âge et cette corrélation peut conduire à sous-estimer l'effet de l'âge.

Si le salaire augmente avec l'âge, la disparité entre les salaires, pour une tranche d'âge donnée, augmente aussi et de manière très importante. Ainsi, le rapport entre le seuil des salaires les 10 % les plus élevés et le palier des

**Disparité de salaires**

		Salaires horaires net constatés	Écart de salaire constaté (indice)	Écart de salaire TCEA (indice)
Sexe	Homme	10,8	119	110
	Femme	9,1	100	100
Catégorie socioprofessionnelle	Cadres	19,9	265	233
	Professions intermédiaires	11,7	156	146
	Employés	8,0	109	112
	Ouvriers	8,7	115	108
Taille de l'entreprise	Ouvriers non qualifiés	7,5	100	100
	De 1 à 9 postes	8,9	76	86
	De 10 à 19 postes	9,7	84	89
	De 20 à 49 postes	9,9	85	90
	De 50 à 99 postes	10,1	87	92
	De 100 à 249 postes	10,3	89	93
Âge	250 postes ou plus	11,6	100	100
	De 16 à 25 ans	7,6	59	78
	De 26 à 35 ans	9,3	73	85
	De 36 à 45 ans	10,6	83	92
	De 46 à 55 ans	11,5	90	96
	56 ans ou plus	12,8	100	100
Départements	Loire-Atlantique	10,9	115	103
	Maine-et-Loire	9,9	104	100
	Mayenne	9,9	104	101
	Sarthe	10,2	108	102
	Vendée	9,5	100	100

Note de lecture : les hommes perçoivent un salaire horaire net moyen de 10,8 euros plus élevé de 19 % que les femmes (indice 119 pour les hommes, indice base 100 pour les femmes). En contrôlant les effets de la catégorie socioprofessionnelle, de la taille de l'entreprise, de l'âge, du département de la condition d'emploi et du secteur d'activité, cet écart se réduit à 10 %.

salaires les 10 % les plus faibles est de 1,60 pour les salariés âgés de moins de 25 ans, il augmente régulièrement avec l'âge et s'élève à 3,32 pour les salariés âgés de plus de 55 ans.

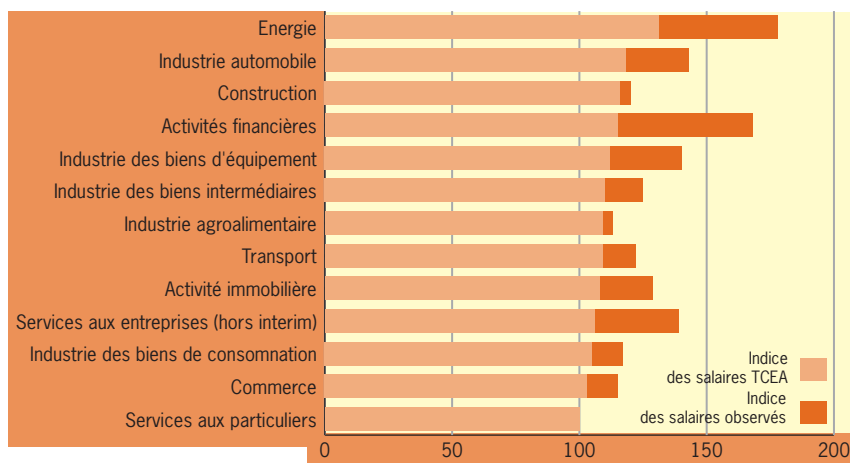
### Des salaires plus élevés en grande entreprise

Dans les entreprises de moins de dix postes de travail, les salariés touchent un salaire horaire moyen de 8,9 €. Ce chiffre est inférieur de 25 % à la moyenne dans les entreprises de plus de 250 postes de travail (11,6 €). Les PME (nombre de postes de travail intermédiaire compris entre 10 et 249) ont des niveaux de salaires horaires moyens, proches de 10 €. Ces différences de salaire reflètent fortement la structure des catégories socioprofessionnelles dans les entreprises. Les très petites entreprises sont souvent constituées d'ouvriers, tandis que les grandes entreprises emploient beaucoup plus de cadres et de professions intermédiaires.

En prenant en compte les effets des autres déterminants du salaire et notamment de la catégorie socioprofessionnelle, les différences de salaire s'atténuent mais restent importantes entre les très petites et les grosses entreprises avec un écart de près de 15 %. L'échelle des salaires est assez similaire quelle que soit la taille de l'entreprise : la disparité est la plus faible pour les plus petites entreprises (2,1), et elle est la plus élevée pour les entreprises comptant entre 50 et 99 postes de travail (2,4).

### Différence de salaires entre les secteurs d'activités

(écart par rapport aux services aux particuliers)



### Toutes choses égales par ailleurs, 10 % d'écart de salaires entre hommes et femmes

L'écart entre les salaires féminins et masculins dans la région est de 19 %. Cet écart est légèrement inférieur à la moyenne nationale. En France, l'écart de salaire moyen entre les hommes et les femmes est de 20 %. Les hommes des Pays de la Loire perçoivent en moyenne 10,8 € par heure travaillée, un peu moins que la moyenne française qui est de 12,3 €. Les salariées ligériennes ont, quant à elles, un salaire estimé à 9,1 €, soit un peu moins que la rémunération des salariées françaises (10,2 €).

Là encore, les effets de structure sont importants : il y a moins de femmes cadres ou exerçant une profession intermédiaire et plus d'employées. En tenant compte des effets de la catégorie socioprofessionnelle, de la taille de l'entreprise et de l'âge, les hommes perçoivent un salaire en moyenne 10 % plus élevé que celui des femmes.

L'échelle de dispersion des salaires est plus large chez les hommes que chez les femmes. Pour les hommes, la disparité est de 2,55, entre le seuil des salaires les 10 % les plus élevés situé à 16,8 €, et celui des 10 % les plus faibles à 6,6 €. Pour les femmes, la disparité est beaucoup plus faible (2,2) : 10 % des salariées ont un salaire supérieur à 13,2 € et 10 % un salaire inférieur à 6,0 €.

### Une méthode d'analyse des disparités : l'analyse « toutes choses égales par ailleurs »

L'analyse toutes choses égales par ailleurs (TCEA) permet de mettre en avant les différents facteurs qui influent sur les salaires et dans quelle mesure ils influent. Les différentes variables sélectionnées sont le sexe, l'âge par tranche, la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité, la condition d'emploi (temps plein ou temps partiel), le département du lieu de travail et la taille de l'entreprise. Pour expliquer le salaire, nous utilisons un modèle statistique qui permet de différencier les effets respectifs des variables de structure (modèle logit). Ce modèle, appelé ici « modèle toutes choses égales par ailleurs (TCEA) », permet d'ordonner les variables de structures selon leur importance sur le niveau de salaire.

Dans les Pays de la Loire, la catégorie socioprofessionnelle explique plus des trois quarts (78 %) des disparités de salaires explicables. Ce résultat est conforme à la moyenne nationale. Parmi les autres facteurs qui permettent d'expliquer les disparités des salaires, on retrouve aussi le sexe, l'âge, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, le département et la condition d'emploi.

L'analyse TCEA permet d'expliquer un peu plus de la moitié des disparités dans les salaires de la région grâce aux variables disponibles dans les fichiers DADS (57 %). Le reste des disparités va être expliqué par des facteurs non-disponibles dans les fichiers DADS, tels que : l'ancienneté, la qualification, le savoir-faire ...

Les écarts de salaires entre hommes et femmes augmentent avec la catégorie socioprofessionnelle. Les cadres masculins perçoivent en moyenne un salaire 25 % plus élevé que les cadres féminins, tandis que les employés hommes touchent un salaire moyen seulement 7 % plus élevé que celui de leurs homologues féminins.

L'âge accentue les différences de salaire entre hommes et femmes. En début de carrière un homme aura un salaire horaire 7 % plus élevé que celui d'une femme. L'écart se creuse avec l'âge, pour atteindre 33 % en fin de carrière.

## **Sources des données : les DADS ( Déclarations Annuelles de Données Sociales)**

Les données utilisées sont issues des DADS, qui sont des fichiers administratifs remplis tous les ans par les personnes ayant employé au moins un salarié au cours de l'année. Ces fichiers regroupent les salariés du secteur privé et semi-public : l'ensemble des salariés à l'exception des salariés agricoles, des agents des collectivités territoriales et de ceux de la fonction publique d'Etat. Les apprentis, les stagiaires ainsi que les emplois aidés ont été retirés du champs de l'étude.

Tous les types d'emplois sont pris en compte : temps pleins et temps partiels.

L'analyse se fait ici sur le salaire horaire net, calculé en faisant le rapport entre le salaire net total perçu et le temps travaillé total.

Le salaire net est l'ensemble des sommes perçues par l'employé, après déduction des cotisations obligatoires, dont la contribution sociale généralisée (CSG) et le remboursement de la dette sociale (RDS).

Pour les Pays de la Loire, les DADS comptent un peu plus de 1 400 000 postes de travail (un poste correspond à un contrat de travail déclaré dans un établissement, un salarié peut donc correspondre à plusieurs postes) pour plus de trois milliards d'heures travaillées durant l'année 2003.

Pour étudier la dispersion au sein d'un groupe de salariés, on utilise le rapport interdécile, aussi appelé disparité. Il s'agit du rapport entre le seuil des salaires hauts (seuil au-dessus duquel on retrouve dix pour cent de la population) et le seuil des salaires bas (seuil en-dessous duquel on retrouve dix pour cent de la population).

## **Les salaires moyens les plus élevés dans le secteur de l'énergie.**

Dans la région, le secteur d'activité où les salaires sont les plus élevés est celui de l'énergie, les salariés de ce secteur ont un salaire moyen de 14,4 €. Vient ensuite les salariés du secteur des activités financières, dont la moyenne salariale est de 13,6 € par heure. À l'opposé, les salariés du secteur des services aux particuliers ont un salaire horaire moyen de 8,1 €. Dans le secteur de l'industrie des biens de consommation, les rémunérations moyennes sont de 9,4 €, dans le secteur de la construction de 9,7 € et dans le commerce de 9,2 €. Les effets de l'âge, du sexe, de la taille de l'entreprise et de la catégorie socioprofessionnelle expliquent une grande partie de ces écarts. Le secteur d'activité explique environ 3 % des différences de salaire entre les salariés, ce qui est peu. Le secteur de l'énergie se démarque par une surreprésentation des cadres, tandis que les employés sont surreprésentés dans le secteur des services aux particuliers.

En prenant en compte les effets des autres variables, les différences entre quasiment tous les secteurs s'estompent. Le secteur des services aux particuliers reste le moins rémunérateur, et celui de l'énergie présente les meilleurs salaires, avec des niveaux supérieurs de 31% aux salaires perçus dans le secteur des services aux particuliers. L'industrie automobile est, après l'énergie, le secteur où les salaires, à structure égale, sont les plus élevés, 18 % de plus que les salaires des services aux particuliers. Les secteurs du commerce, de l'industrie, des biens de consommation et des services aux entreprises ont des salaires proches de ceux des services aux particuliers.

Le fait de travailler à temps complet ou à temps partiel explique une très petite part des différences de salaire horaire. En faisant abstraction des effets de structure, la différence de salaire horaire entre les personnes travaillant à temps plein et celles travaillant à temps partiel est proche de un pour cent, soit un écart très faible. ■

### **DIRECTEUR DE LA PUBLICATION**

Pierre MULLER

### **RÉDACTEUR EN CHEF**

Xavier PÉTILLON

### **SECRÉTAIRE DE RÉDACTION**

Gabrielle BRIZARD

### **MISE EN PAGE**

Jean Marc CHÉNÉ

### **IMPRIMEUR**

La Contemporaine - Sainte-Luce-sur-Loire

**Prix : 2,30 €**

Photos : INSEE  
Dépôt légal 4<sup>e</sup> trimestre 2006 - ISSN 1633-6283  
CPPAP 0707 B 06116 - Code Sage IETU04944  
© INSEE Pays de la Loire - Octobre 2006

Abonnement annuel complet :  
Études (mensuel) + Dossiers : 63 €  
Abonnement annuel Études : 21 €

**INSEE Pays de la Loire**

**105, rue des Français Libres**

**BP 67401 - 44274 NANTES Cedex 2**

**Tél. : 02 40 41 75 75 - Fax : 02 40 41 79 39**

**Informations statistiques au 0825 889 452  
(0,15 € la minute)**