

Salaires : le Limousin ne rattrape pas son retard

Le Limousin figure parmi les trois régions offrant les salaires les plus faibles, conclusion qui reste inchangée même si l'on tient compte des caractéristiques régionales des emplois.

L'écart avec la moyenne de province est surtout élevé pour les cadres.

Le décalage est persistant : depuis 2002, les rémunérations ont évolué au même rythme en Limousin que dans le reste de la province.

Les inégalités entre hommes et femmes, à position professionnelle égale, n'atteignent pas les mêmes proportions qu'en France.

En 2005, un salarié limousin du secteur privé ou semi-public perçoit en moyenne 10,50 euros nets de l'heure. Ce salaire correspond à une rémunération brute de 13,50 euros, soit 1,7 fois le smic. En Haute-Vienne, le salaire net moyen atteint 10,80 euros. Il ne dépasse pas 10,20 euros en Corrèze et parvient tout juste à 10 euros en Creuse.

Le Limousin se place ainsi au vingtième rang national, devant les régions Basse-Normandie et Poitou-Charentes, avec un salaire horaire net moyen inférieur de 12,5 % à la moyenne nationale (12 euros). Cet écart est en grande partie attribuable au poids économique et au salaire franciliens : un salarié limousin perçoit en moyenne 30 % de moins qu'un travailleur d'Île-de-France (15,10 euros). La rémunération horaire régionale reste toutefois inférieure à la moyenne de province (11 euros). L'écart atteint 10 % avec Rhône-Alpes, la première région de province.

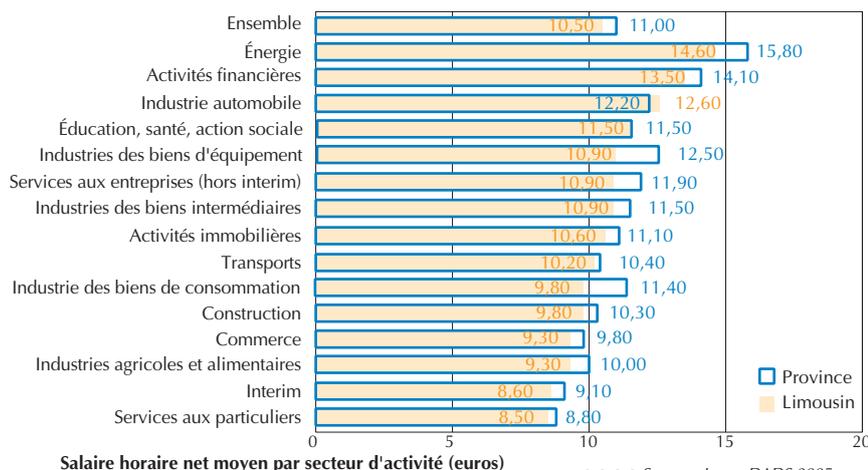
Si l'on élimine les effets de structure liés à la répartition de l'emploi par sexe, âge, catégorie socio-professionnelle, secteurs d'activité et temps de travail, les écarts entre régions se réduisent et leur classement diffère. Cependant, le Limousin reste en queue de peloton puisqu'il occupe alors l'avant-dernière place, devant Poitou-Charentes.

Des bas salaires comparables en Limousin et en France

	Salaire horaire net moyen (euros)	Seuil des bas salaires (euros)	Seuil des hauts salaires (euros)
Corrèze	10,20	6,60	15,00
Creuse	10,00	6,60	14,70
Haute-Vienne	10,80	6,90	15,90
Limousin	10,50	6,90	15,60
Province	11,00	6,90	16,80
France métropolitaine	12,00	6,90	19,20
Zone d'emploi :			
Bellac	9,90	6,60	14,10
Limoges	11,00	6,90	16,20
Rochechouart	10,00	6,90	14,10
Aubusson	9,40	6,60	12,90
Guéret	10,20	6,90	15,00
Brive	10,30	6,60	15,00
Tulle	10,10	6,60	14,70
Ussel	9,90	6,60	13,80

Seuil des bas salaires : 10 % des salariés ont un salaire inférieur au seuil
Seuil des hauts salaires : 10 % des salariés ont un salaire supérieur au seuil

Des salaires plus faibles dans presque tous les secteurs



Les écarts de salaires s'expliquent en grande partie par les caractéristiques des emplois, et tout particulièrement par la catégorie socioprofessionnelle du salarié qui est à l'origine de plus de 80 % des différences de rémunération expliquées en Limousin. L'âge du salarié est le second critère (9 %).

Faible dispersion des salaires

La moitié des salariés limousins ont un salaire horaire net inférieur à 9 euros. Les 10 % de travailleurs les moins bien rémunérés perçoivent moins de 6,90 euros. Cette valeur (que nous appellerons dans cette étude seuil des bas salaires) est la même au niveau national. À l'opposé, les 10 % de salariés les mieux payés gagnent plus de 15,60 euros nets de l'heure. Ce seuil des hauts salaires est très modéré par rapport à celui affiché au niveau national : 19,20 euros en France métropolitaine et 16,80 euros en province. Le seuil des hauts salaires représente donc 2,3 fois celui des bas salaires. Cette valeur fait du Limousin la région où la dispersion des salaires est la plus faible.

Des salaires qui progressent au même rythme qu'ailleurs en province

Entre 2002 et 2005, le salaire moyen limousin aura crû de 8 % en euros courants. Cette augmentation est conforme à ce que l'on observe en province, et très légèrement supérieure à la hausse des salaires métropolitains (7,5 %), limitée par la progression modérée du salaire francilien. Le seuil des bas salaires s'est accru de 15 % en Limousin comme en province. En outre, le rapport entre le seuil des hauts salaires et celui des bas salaires s'est légèrement

Des disparités moindres "à caractéristiques identiques"

	Salaire horaire net moyen observé (euros)	Salaire observé (indice)	Salaire "toutes choses égales par ailleurs" (indice)
Condition d'emploi			
Temps non complet	9,40	89	98
Temps complet (référence)	10,70	100	100
Sexe			
Femme	9,90	89	93
Homme (référence)	11,00	100	100
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres	20,70	230	213
Professions intermédiaires	12,20	135	134
Employés	8,60	96	103
Ouvriers non qualifiés	7,80	87	92
Ouvriers qualifiés (référence)	9,00	100	100
Taille			
250 salariés et plus	12,30	132	114
100-249 salariés	10,60	114	107
50-99 salariés	10,50	113	106
20-49 salariés	10,10	108	103
10-19 salariés	9,90	106	103
Moins de 10 salariés (référence)	9,30	100	100
Activité de l'établissement			
Industries agricoles et alimentaires	9,30	85	93
Industrie des biens de consommation	9,80	90	92
Industrie automobile	12,60	115	105
Industries des biens d'équipement	10,90	100	95
Énergie	14,60	134	124
Construction	9,80	90	101
Commerce	9,30	85	90
Transports	10,20	93	95
Activités financières	13,50	124	104
Activités immobilières	10,60	97	95
Services aux entreprises (hors intérim)	10,90	100	92
Intérim	8,60	79	105
Services aux particuliers	8,50	77	89
Éducation, santé, action sociale (hors fonction publique d'État)	11,50	105	98
Industries des biens intermédiaires (référence)	10,90	100	100
Âge			
56 ans et plus	13,10	124	110
46-55 ans	11,80	111	106
26-35 ans	9,40	89	92
18-25 ans	7,90	75	87
36-45 ans (référence)	10,60	100	100
Département			
Corrèze	10,20	94	99
Creuse	10,00	93	98
Haute-Vienne (référence)	10,80	100	100

Note de lecture : En Limousin, les femmes perçoivent un salaire horaire de 9,90 euros, inférieur de 11 % à celui des hommes (indice 89 pour les femmes, indice base 100 pour les hommes). En neutralisant les effets de la catégorie socioprofessionnelle, de l'âge, des conditions d'emploi, ainsi que ceux de la taille, de l'activité et de l'implantation départementale de l'établissement employeur, cet écart se réduit à 7 % (indice 93 pour les femmes, indice base 100 pour les hommes).

Source : Insee - DADS 2005

L'analyse "toutes choses égales par ailleurs"

Afin d'expliquer leur mécanisme de formation, on exprime les salaires en fonction des variables qui influencent leur niveau et qui sont disponibles dans les fichiers DADS. Ainsi, quatre variables caractérisent le salarié : son âge, son sexe, sa condition d'emploi (temps complet ou non) et sa catégorie socioprofessionnelle. Trois variables relatives à l'employeur sont également prises en compte : la taille de l'établissement, son secteur d'activité et sa zone d'implantation.

Le modèle économétrique mis en œuvre permet de prendre en compte les interactions entre les différents facteurs propres aux salariés et à l'employeur. L'effet de chacun d'eux est isolé et estimé, indépendamment de tous les autres.

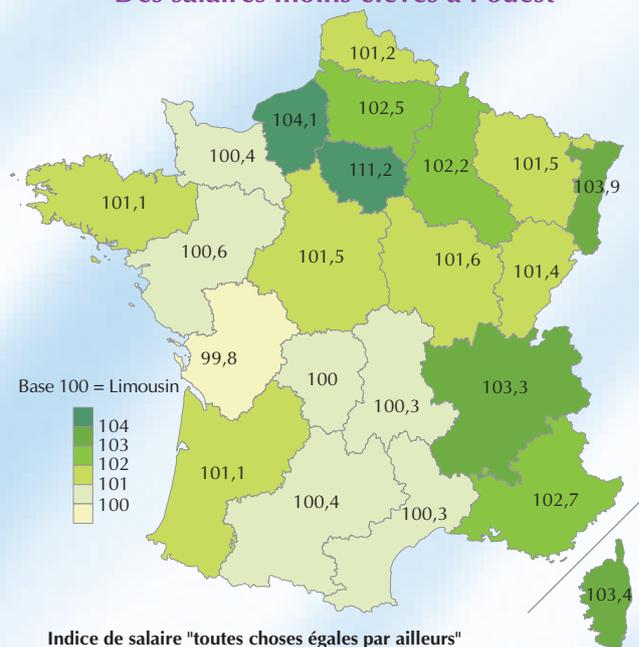
Ce modèle, appliqué au Limousin, explique 58 % des disparités individuelles des salaires, le reste étant attribuable à d'autres facteurs non pris en compte tels que le niveau de diplôme, l'ancienneté, le taux de syndicalisation de l'établissement, etc.

salaires varie de 1,6 pour les 18-25 ans à 3 pour les plus de 55 ans. Enfin, l'ancienneté profite surtout aux plus qualifiés. En début de carrière, un cadre a un salaire horaire 63 % plus élevé que celui d'un ouvrier non qualifié ; l'écart se creuse avec l'âge pour atteindre 212 % en fin de carrière.

Des disparités hommes-femmes persistantes

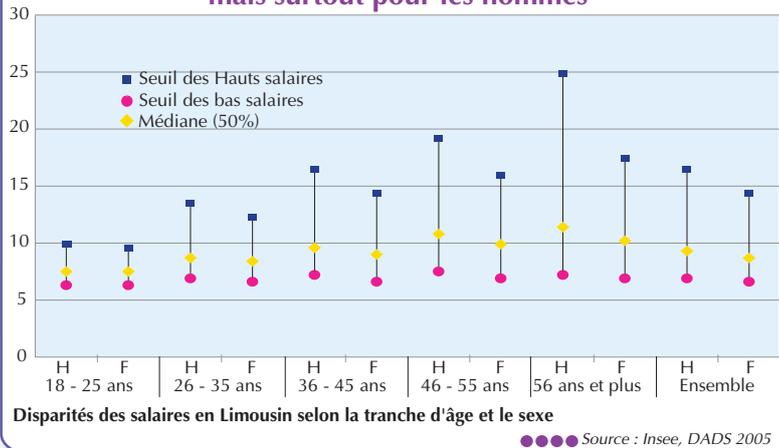
En Limousin, le salaire d'un homme (11 euros) est supérieur de 12 % à celui d'une

Des salaires moins élevés à l'ouest



Source : Insee, DADS 2005

L'éventail des salaires s'élargit avec l'âge, mais surtout pour les hommes



réduit, en Limousin comme dans le reste de la France. Au niveau des départements, la progression des salaires nets moyens de 2002 à 2005 atteint 9 % en Creuse, 8,4 % en Corrèze et 7,8 % en Haute-Vienne.

Des cadres moins nombreux et moins bien rémunérés

En Limousin, les cadres représentent 8 % des effectifs salariés ; la région reste bien en deçà des taux d'encadrement constatés en métropole (15 %) et en province (11 %). De plus, un cadre limousin perçoit un salaire horaire net moyen de 20,70 euros, bien inférieur à la moyenne française (23,30 euros). La part réduite des cadres et leurs rémunérations très modérées contribuent à la faiblesse relative du salaire global observé en Limousin.

Le salaire des cadres est cependant 2,7 fois plus élevé que celui des ouvriers non qualifiés. Ceux-ci perçoivent les rémunérations les plus faibles : 7,80 euros nets, correspondant à une rémunération brute supérieure de 26 % au smic. Les professions intermédiaires, qui rassemblent 24 % des salariés, offrent un salaire moyen de 12,20 euros. Enfin, les ouvriers qualifiés (9,00 euros) sont mieux rémunérés que les employés (8,60 euros).

Si l'on neutralise les effets des

autres facteurs explicatifs (sexe, âge, secteur d'activité, taille de l'établissement, etc.), le salaire d'un cadre représente encore 2,3 fois celui d'un ouvrier non qualifié, tandis que le salaire des employés devient plus élevé que celui des ouvriers qualifiés. En effet, le sexe est une composante qui joue négativement dans la formation du salaire ; or, les employés sont à 77 % des femmes, les ouvriers qualifiés sont à 89 % des hommes.

Les plus âgés, les mieux payés

En lien avec l'ancienneté, le salaire horaire progresse avec l'âge du salarié. Un jeune en deçà de 25 ans touche ainsi 40 % de moins qu'un salarié de plus de 55 ans. Une partie de cet écart est dû au fait que les jeunes occupent en plus grand nombre les emplois moins qualifiés. La différence entre jeunes et « anciens » n'est plus que de 20 % si l'on raisonne « toutes choses égales par ailleurs ».

La dispersion des salaires augmente avec l'âge : le rapport entre le seuil des hauts salaires et celui des bas

La méthode

Champ de l'étude : les salariés des DADS

Les données utilisées sont issues des fichiers DADS de l'année 2005. La déclaration annuelle de données sociales est un document administratif que doit remplir chaque année tout employeur ayant rémunéré au moins un salarié au cours de l'année. L'étude présentée concerne l'ensemble des salariés, à l'exception des agents des organismes de l'État titulaires ou non, des services domestiques et des activités extraterritoriales. De même, les chefs d'entreprise, les collectivités territoriales, les apprentis, stagiaires et emplois aidés sont exclus. Les services de l'État à caractère industriel et commercial (grandes entreprises nationales comme EDF, SNCF, RATP, La Poste, France Telecom...) ainsi que la fonction publique hospitalière sont en revanche pris en compte. Sont étudiés les salariés quelle que soit leur condition de travail (temps complet ou non).

Ainsi défini, le champ retenu porte sur 222 000 postes de travail occupés en Limousin, soit 296 millions d'heures rémunérées.

Le salaire net horaire

Le salaire net correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail, nette de toutes cotisations sociales ouvrières obligatoires et de CSG et de RDS. Il comprend l'intéressement mais pas la participation généralement non imposable.

Le salaire net horaire moyen est le quotient de la masse des rémunérations nettes par le nombre d'heures salariées.

femme (9,85 euros). Les disparités demeurent puisque cet écart était déjà le même en 2002. À caractéristiques identiques, le différentiel ne serait plus que de 7,5 %. Il est donc plus faible que celui que l'on constate au niveau national (19,7 % pour l'ensemble de la métropole et 17,7 % pour la province), principalement en raison d'un salaire horaire net masculin bien inférieur à la moyenne nationale.

Le décalage est nettement plus prononcé

chez les cadres : le salaire d'un cadre masculin est supérieur de 22,5 % à celui d'une femme occupant la même position. Cet écart n'est que de 4,5 % entre employés hommes et femmes. De plus, en Limousin comme dans le reste de la France, les femmes sont sous-représentées dans les postes d'encadrement puisque 30 % seulement des cadres sont des femmes.

Enfin, l'ancienneté accentue les différences de salaire entre hommes et femmes. En début de carrière, un homme aura un salaire 2,5 % plus élevé qu'une femme ; en fin de carrière, l'écart sera de 28 %. Après 55 ans, le rapport entre les seuils des hauts et des bas salaires est de 2,5 pour les femmes et de 3,5 pour les hommes. Depuis 2002, les disparités entre hommes et femmes se sont réduites durant les premières années d'activité, tandis qu'elles se maintiennent en fin de carrière.

L'énergie et les activités financières : des secteurs plus rémunérateurs

Les secteurs les moins rémunérateurs sont, en Limousin, l'industrie agroalimentaire, le

commerce, et surtout les services aux particuliers et l'intérim, pour lesquels la rémunération horaire nette n'atteint pas 9 euros. Les salaires les plus élevés se trouvent dans les secteurs de l'énergie (14,60 euros), des activités financières (13,50 euros) et de l'industrie automobile (12,60 euros).

Cependant, si l'on raisonne « toutes choses égales par ailleurs » en neutralisant les caractéristiques des salariés, la taille et la localisation de l'établissement employeur, les écarts entre les différents secteurs se réduisent nettement. L'écart entre le secteur le plus rémunérateur (l'énergie) et le secteur le moins rémunérateur (les services aux particuliers) passe de 73 à 39 %. De plus, le classement des activités se modifie. L'intérim apparaît ainsi « toutes choses égales par ailleurs » parmi les trois activités les plus rémunératrices : à qualification égale, un emploi en intérim est donc mieux rémunéré. De même, le secteur de la construction passe de la onzième à la cinquième place du classement. À l'inverse, les activités de services aux entreprises (hors intérim) rétrogradent à la quatorzième place.

Les grandes entreprises plus généreuses

Le salaire horaire moyen net croît avec la taille de l'établissement employeur, passant de 9,30 euros pour les établissements de moins de 10 salariés à 12,30 euros pour les établissements de plus de 250 salariés (soit 32 % de plus). À caractéristiques identiques des emplois, la conclusion reste inchangée bien que l'écart tombe à 14 %. Plus la taille de l'établissement est importante, plus l'éventail des salaires est large car le seuil des hauts salaires augmente.

●●●● Nathalie Garrigues



29, rue Beyrand
87031 Limoges cedex
Tél 05 55 45 20 07
Fax 05 55 45 20 01

Informations statistiques 08 25 88 94 52
Abonnements 05 55 45 21 31



www.insee.fr

Directeur de la publication Michel Deroin-Thévenin
Rédacteur en chef Yann Leurs
Mise en forme Chantal Desbordes
Impression Lavauzelle Graphic
Maquette iti communication

Prix 2,50 euros

Dépôt légal : novembre 2007
Code SAGE : FOC074124
ISSN : 1765-4475
Copyright - INSEE 2007

« La rediffusion, sous quelque forme que ce soit, des fonds de cartes issus du fichier GéoFLA® de l'IGN est soumise à l'autorisation préalable de l'IGN et au paiement auprès de cet organisme des redevances correspondantes ».