

Des salaires plus élevés en Alsace

Avec un salaire horaire net moyen de 11,5 euros, soit l'équivalent de près de deux fois le SMIC, l'Alsace se place au 2^e rang des régions de province en 2005.

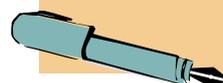
La catégorie socioprofessionnelle est le principal déterminant du salaire.

Dans la région, l'écart de salaire entre hommes et femmes est important.

Les rémunérations augmentent avec l'âge et la taille des établissements.

fois le SMIC pour un salarié à temps complet. Pourtant, seulement la moitié des salariés a gagné plus de 9,9 euros nets de l'heure, c'est la médiane des salaires. Cette différence entre la moyenne et la médiane reflète une forte dispersion. C'est ainsi que 10 % des salariés les mieux payés perçoivent un salaire horaire net supérieur à 17,6 euros. Cette borne haute est 2,6 fois supérieure à la borne inférieure sous laquelle on retrouve les 10 % des salariés les moins payés. Pour l'ensemble de la France métropolitaine, cette dispersion est plus conséquente, avec un rapport entre premier et dernier décile de 2,8. La part importante des cadres en Île-de-France explique pour partie ce résultat.

- En 2005, le salaire horaire net moyen est de 11,5 euros en Alsace ; il s'élève à 11 euros pour la France de province.
- En Alsace, 10 % des salariés les mieux payés gagnent plus de 17,6 euros nets de l'heure.
- "Toutes choses égales par ailleurs", les Alsaciennes ont un salaire horaire net inférieur de 10 % à celui des Alsaciens.



La catégorie socioprofessionnelle, principal déterminant du salaire

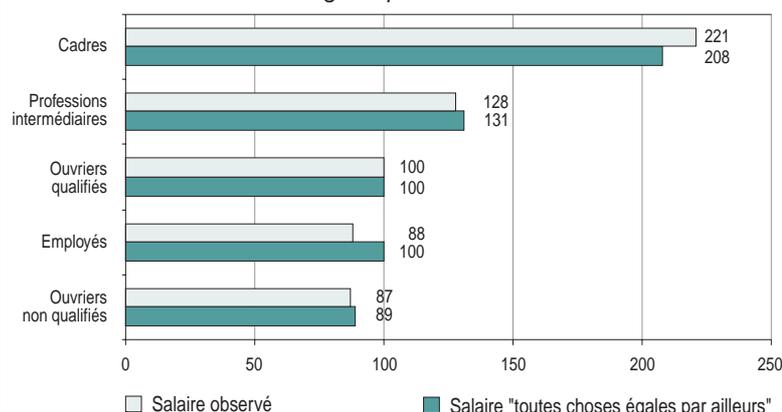
La catégorie socioprofessionnelle, l'âge et le sexe des personnes

En 2005, le salaire horaire net moyen des salariés alsaciens du secteur privé et semi-public s'élève à 11,5 euros. Comparée aux autres régions de province, l'Alsace se place ainsi au 2^e rang derrière Rhône-Alpes qui offre un salaire horaire net comparable, égal à 11,6 euros. Seule l'Île-de-France distance nettement l'Alsace, de plus de 30 %, avec un salaire horaire net moyen de 15,1 euros. Cet écart important se réduit à 7 %, si l'on raisonne "toutes choses égales par ailleurs" (encadré page 6).

Dans la région, ces appointements représentent près de deux

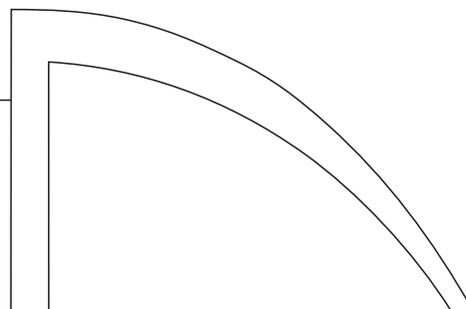
► Un cadre gagne deux fois plus qu'un ouvrier qualifié en 2005

Indice de salaire horaire net par catégorie socioprofessionnelle, observé et "toutes choses égales par ailleurs"



Note de lecture : le salaire des ouvriers qualifiés est pris comme référence (indice 100). Les autres salaires sont calculés en fonction de cette base. Le salaire observé des employés s'établit à 88, c'est-à-dire qu'ils gagnent 12 % de moins que les ouvriers qualifiés. Le salaire "toutes choses égales par ailleurs" des employés s'établit à 100, c'est-à-dire qu'il est identique à celui des ouvriers qualifiés.

Source : Insee, DADS 2005



déterminent, dans cet ordre, les différences de salaires. L'activité économique et les effectifs de l'établissement y concourent également. Si l'on considère le niveau de rémunération en Alsace en 2005, un ouvrier non qualifié perçoit un salaire horaire net moyen de 8,6 euros, égal à celui d'un employé. Un ouvrier qualifié perçoit 9,9 euros nets de l'heure, salaire inférieur à celui de la région (11,5 euros). Un cadre alsacien, quant à lui, perçoit un salaire moyen de 21,8 euros. Mais si l'on raisonne "toutes choses égales par ailleurs", les employés ont un salaire identique à celui des ouvriers qualifiés. La rémunération des cadres et professions intellectuelles est double de celle des ouvriers qualifiés. En effet, cette analyse neutralise les effets particuliers du secteur économique, du sexe et de l'âge.

Écart de salaire hommes et femmes, une constante

En Alsace, la rémunération horaire nette des hommes est supérieure de 23 % à celle des femmes. La moitié des femmes du secteur privé et semi-public sont des employées, et elles accèdent moins fréquemment aux fonctions d'encadrement occupées par les hommes dans une proportion de trois hommes pour une femme. Ce retard dans l'accès aux postes de cadres est pour partie en train de se combler, puisque pour les plus de cinquante ans, on compte une femme

Sources et définitions

Les salaires annuels et les effectifs sont connus grâce aux **déclarations annuelles de données sociales (DADS)** que les entreprises adressent à l'administration. Tous les salariés, présents ou non toute l'année, sont concernés, à l'exception des personnels des services domestiques et des agents de la fonction publique d'État. L'étude présentée ici exclut, en outre, les agents des collectivités territoriales, ainsi que les apprentis et stagiaires, et les postes annexes.

Les informations portent sur un ensemble de salariés (temps complet et temps non complet) correspondant à 614 818 postes (un poste correspond à un salarié déclaré dans un établissement) en 2005.

Le salaire net est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la source DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Il ne comprend pas les participations (qui ne sont pas imposables).

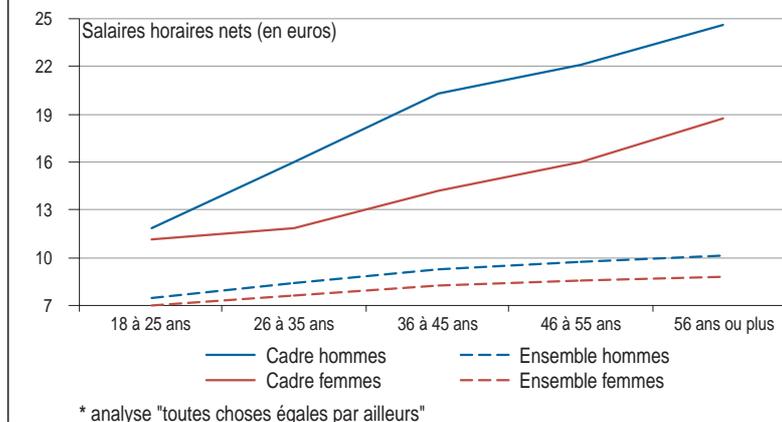
cadre pour quatre hommes. Néanmoins, l'accès aux postes d'encadrement pour les femmes est particulièrement difficile dans les premières années de la vie active (avant 30 ans), handicap qu'il sera sans doute difficile de combler dans la suite de leur carrière. Les évolutions actuelles montrent toutefois que les écarts de salaires pour les jeunes femmes se réduisent. Mais rien n'assure que cette tendance se maintienne aux âges plus avancés, du fait notam-

ment de la différenciation des carrières des femmes et des arbitrages qu'elles peuvent avoir à effectuer entre vie personnelle et vie professionnelle.

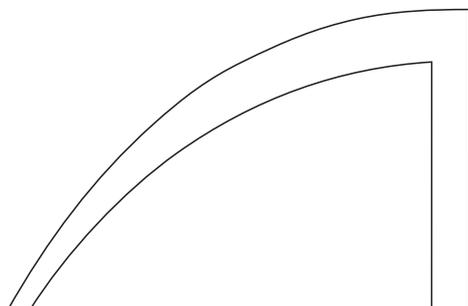
En tenant compte des différences de structure entre emplois féminins et masculins ("toutes choses égales par ailleurs"), le salaire des Alsaciennes est de 10 % inférieur à celui des Alsaciens. En effet, celles-ci sont surreprésentées parmi les employés et moins fréquemment cadres. Les écarts de salaires pour

Hommes-Femmes : l'écart se creuse avec l'âge

Comparaison* des salaires horaires nets par sexe et tranche d'âge en 2005



Source : Insee, DADS 2005



les employés sont moins élevés et inférieurs de seulement 7 %. Ils s'amplifient pour les cadres avec des appointements inférieurs de 18 % pour les femmes.

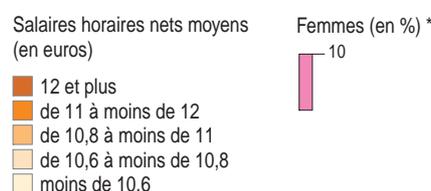
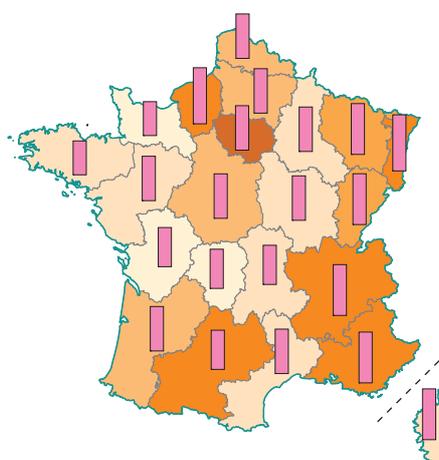
Les femmes travaillent plus fréquemment à temps partiel, elles sont plutôt employées, dans le commerce ou les services... Si on tient compte de ces éléments, les différences de salaire selon la condition d'emploi se réduisent fortement : la diminution de salaire liée au temps partiel se réduit à 3 % au lieu des 14 % réellement constatés. En Alsace, l'écart de salaire observé entre hommes et femmes est de cinq points supérieur à la moyenne des régions de province. Ceci s'explique en grande partie par la structure des emplois alsaciens. En effet, ceux-ci sont plus fortement représentés dans les catégories marquant de fortes différences de salaire. Lorsqu'on raisonne "toutes choses égales par ailleurs", la différence des sa-

lares entre hommes et femmes est limitée à 7 %, sous un axe allant du Cotentin à la Camargue, avec un minimum de 6 % en Bretagne. Il culmine en Alsace avec près de 10 %, et reste proche de 9 % dans les régions de l'Est.

Le niveau des salaires progresse avec l'âge

En même temps que la carrière progresse, le niveau des salaires augmente. La rémunération horaire nette des salariés alsaciens de plus de 55 ans est supérieure de 80 % à celle des moins de 26 ans. Elle est de 90 % pour l'ensemble du pays, et de 70 % pour la France de province. La différence de salaire entre ces deux classes d'âge est en grande partie expliquée par la faible proportion de cadres chez les moins de 26 ans, l'allongement des études retardant l'entrée dans la vie active au-delà

Un écart de salaire maximum en Alsace



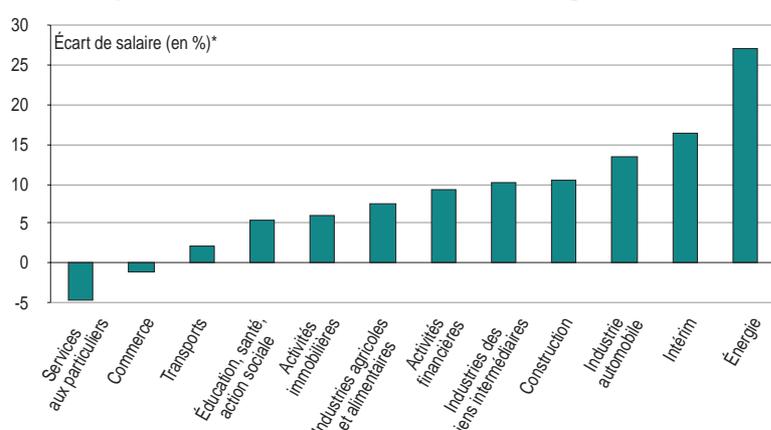
* écart de salaire hommes-femmes "toutes choses égales par ailleurs" (en %)

Source : Insee, DADS 2005

© IGN - Insee

de 25 ans. Ce phénomène est d'ailleurs accentué pour les hommes, rendant compte de carrières masculines plus favorables. Si l'on raisonne "toutes choses égales par ailleurs", cet écart de rémunération se réduit considérablement et n'est plus que de 30 %.

Salaires plus élevés dans le secteur de l'énergie

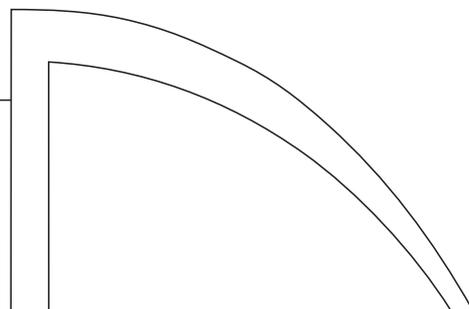


* écart de salaire, "toutes choses égales par ailleurs", en comparaison du secteur de référence, services aux entreprises hors intérim.

Source : Insee, DADS 2005

Salaires plus élevés dans les grands établissements

Outre les spécificités individuelles présentées, un autre facteur intervient dans la détermination du salaire : la taille des établissements. En effet, et de manière presque linéaire, les appointements augmentent avec le nombre de salariés, avec un saut important dans les grands établissements. Dans les petits établissements (moins de 10 salariés), le salaire moyen est de 10 euros nets de



l'heure alors qu'il s'élève à 12,8 euros dans ceux de plus de 250 salariés, soit une augmentation de près de 30 %.

Lorsqu'on raisonne "toutes choses égales par ailleurs", les salaires dans les établissements de plus de 250 salariés sont de 12 % supérieurs aux rétributions dans les établissements de 20 à 49 salariés. Ces derniers font apparaître des salaires de 3 % supérieurs aux établissements de moins de 10 salariés.

La réduction des écarts ainsi observée s'explique en partie par des effets de structure des établissements. Les plus petits d'entre eux sont souvent situés dans les secteurs les moins rémunérateurs tels que les services aux particuliers, et emploient moins de cadres et d'agents de maîtrise.

■
Guillaume RIEDLIN

Un exemple d'analyse

Dans une analyse "toutes choses égales par ailleurs", le salaire horaire net d'une personne ayant les mêmes caractéristiques que la personne de référence, à l'exception de la catégorie socioprofessionnelle, cadre par exemple, serait de 19,27 euros, soit +108 % du salaire de la personne de référence.

La personne de référence

C'est un homme, ouvrier qualifié, âgé de 36 à 45 ans, travaillant à temps complet dans un établissement de services aux entreprises ayant de 20 à 49 salariés. Son salaire horaire net s'élève à 9,24 euros.

L'analyse "toutes choses égales par ailleurs"

Un salaire varie en fonction de plusieurs facteurs socio-économiques : l'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, qui sont des caractéristiques individuelles, mais aussi le secteur d'activité, la taille et le lieu d'implantation de l'établissement, qui sont des caractéristiques des établissements employeurs. Ces critères ne sont pas indépendants les uns des autres.

Des modèles économétriques prennent en compte les interactions entre les différents facteurs. Ils isolent et permettent d'estimer l'effet de chacun d'entre eux sur les salaires, indépendamment de tous les autres.

Dans leur langage, les statisticiens parlent alors d'analyse "toutes choses égales par ailleurs".

Il est à souligner que l'analyse prend en compte les variables décrites. Il reste près de 40 % des variations de salaire qui ne sont pas expliquées : les valeurs individuelles de performance et d'implication personnelle ou encore les valeurs collectives de performance économique des établissements ne peuvent être isolées.

Salaires 2005 : une analyse "toutes choses égales par ailleurs"

	Salaire (en euros)	Écart (en %)
Salaire horaire net - référence	9,24	///
Femme	8,28	-10
Homme - référence	9,24	0
Cadres	19,27	108
Professions intermédiaires	12,13	31
Employés	9,28	0
Ouvriers qualifiés - référence	9,24	0
Ouvriers non qualifiés	8,22	-11
18 - 25 ans	7,64	-17
26 - 35 ans	8,43	-9
36 - 45 ans - référence	9,24	0
46 - 55 ans	9,62	4
56 ans ou plus	10,00	8
Temps partiel	8,95	-3
Temps complet - référence	9,24	0
Énergie	11,65	26
Industrie automobile	10,27	11
Industries agroalimentaires	9,86	7
Industries des biens de consommation, intermédiaires, d'équipement	10,03	9
Activités financières	10,07	9
Activités immobilières	9,90	7
Commerce	9,12	-1
Construction	10,15	10
Services aux particuliers	8,61	-7
Transports	9,31	1
Intérim	10,66	15
Éducation, santé, action sociale	9,79	6
Services aux entreprises - référence	9,24	0
Moins de 10 salariés	8,98	-3
De 10 à 19 salariés	9,25	0
De 20 à 49 salariés - référence	9,24	0
De 50 à 99 salariés	9,28	0
De 100 à 249 salariés	9,46	2
250 salariés ou plus	10,38	12

Source : Insee, DADS 2005