



Les salaires des Lorrains en 2005 : un zoom sur les seniors

En 2005, dans les établissements lorrains du secteur privé et semi-public, le salaire moyen est de 14,60 euros bruts de l'heure pour un poste à temps complet. En un an, en tenant compte de la hausse des prix à la consommation, le salaire annuel net moyen des Lorrains a augmenté de 1,6%, soit plus nettement que le salaire moyen français (+1%). En Lorraine, le salaire des hommes s'accroît plus fortement que celui des femmes, ce qui amplifie encore l'écart entre les deux sexes. Les salaires des 26-35 ans augmentent aussi. En Lorraine, les seniors représentent 22% des salariés à temps complet du secteur privé et semi-public. Ils perçoivent des salaires 24% plus élevés en moyenne que les salariés de 30 à 39 ans. Leur taux d'emploi est plus faible qu'au niveau national.

En 2005, les salariés à temps complet du secteur privé et semi-public (1) en Lorraine gagnent en moyenne 14,60 euros bruts de l'heure. En termes de salaire horaire, la Lorraine se place ainsi au septième rang des régions françaises (hors Île-de-France). Toutefois, la moitié des salariés lorrains perçoivent une rémunération inférieure à 12,60 euros bruts de l'heure. Les 10% de salariés les moins bien payés gagnent moins de 9 euros bruts de l'heure, les 10% les mieux payés plus de 21,90 euros bruts.

En 2005, le salaire annuel net moyen des salariés lorrains à temps complet s'établit à près de 20 500 euros, soit une augmentation de 3,5% par rapport à 2004. En euros constants, c'est-à-dire en tenant compte de

la hausse des prix à la consommation (+1,8% en 2005), le salaire net moyen pour un poste à temps complet augmente de 1,6%. En France métropolitaine, la hausse des salaires annuels nets n'est que de 1% en euros constants.

De forts écarts de salaire chez les cadres

En termes de salaire horaire, les cadres lorrains gagnent en moyenne 28 euros bruts, les professions intermédiaires 16,50 euros bruts. Les ouvriers qualifiés touchent 12,60 euros bruts de l'heure, les employés 11,40 euros. Un ouvrier non qualifié gagne quant à lui 10,70 euros, soit en moyenne 1,3 fois le SMIC (valeur au 1^{er} juillet 2005 : 8,03 euros bruts de l'heure).

Des disparités salariales s'observent au sein de chaque profession et catégorie sociale. Elles sont fortes chez les cadres, avec un rapport interdécile (2) de 2,7. Chez les ouvriers et les employés, l'écart entre les deux extrêmes est beaucoup plus faible.

(1) Le secteur semi-public comprend notamment les établissements publics industriels et commerciaux (grandes entreprises nationales comme SNCF, EDF...), les collectivités territoriales et la fonction publique hospitalière.

(2) Rapport entre les salaires des 10% d'individus les mieux rémunérés et des 10% d'individus les moins bien rémunérés.

La hausse des salaires en 2005 bénéficie à toutes les professions et catégories sociales. Les salaires annuels nets des ouvriers augmentent de 2,4% en euros constants en 2005, grâce notamment au dispositif légal de revalorisation du SMIC (+3,6% en euros constants entre 2004 et 2005). Les cadres profitent également de la hausse (+1,5% en euros constants). Les salaires des employés (+1,1%) et des professions intermédiaires (+0,7%) sont ceux qui progressent le moins.

Un plus pour les 26-35 ans

Le salaire moyen augmente avec l'âge du salarié. La rémunération d'un salarié lorrain de 18 à 25 ans est en moyenne de 10,70 euros bruts de l'heure. Celle de son aîné, âgé de 56 ans et plus, atteint 18,60 euros bruts de l'heure. Dans certaines entreprises ou branches professionnelles, des augmentations à l'ancienneté sont en effet mises en place. Par ailleurs, un salarié plus âgé, qui a acquis au cours de sa carrière une expérience professionnelle et amélioré sa productivité, peut négocier un salaire supérieur. Enfin, ces salaires moyens plus élevés peuvent s'expliquer aussi par une sortie du marché du travail plus précoce des salariés les moins qualifiés et donc les moins bien rémunérés : 15% des ouvriers non qualifiés ont plus de 50 ans, contre 32% des cadres.

En 2005, tous les salariés à temps complet, quel que soit leur âge, profitent de l'augmentation des salaires. La hausse la plus favorable concerne les salariés de 26 à 35 ans (+1,8% en euros constants sur leur salaire annuel net).

Hommes-femmes : en Lorraine, l'écart se creuse

Le salaire horaire brut s'élève à 13 euros pour les femmes, contre 15,40 euros pour les hommes. L'écart salarial entre les hommes et les femmes se creuse encore en Lorraine : une salariée à temps complet gagne en moyenne 15,2% de moins que

son collègue masculin (contre 15% en 2004). En France métropolitaine, l'écart de salaire entre hommes et femmes se réduit, mais reste plus élevé qu'en Lorraine en 2005 : le salaire horaire des femmes est inférieur de 18,9% à celui des hommes.

Les femmes et les hommes n'occupant pas les mêmes postes, ils appartiennent donc à des professions et catégories sociales différentes, ce qui explique en grande partie ces écarts de salaire. Toutefois, ces différences devraient s'atténuer dans les prochaines années, avec l'application de la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale qui vise à interdire toute discrimination de salaire fondée sur le sexe.

En 2005, les salaires nets des femmes ont moins progressé que ceux des hommes. Les femmes gagnent en moyenne 18 270 euros annuels nets, soit 1,3% de plus qu'en 2004 en euros constants. Le salaire annuel net moyen des hommes atteint 21 780 euros en 2005 et augmente de 1,8%.

Hausse dans le BTP

En Lorraine, les employés du secteur de l'énergie, avec un salaire horaire brut moyen de 20,40 euros, sont les salariés les mieux rémunérés. À l'inverse, les moins bien payés (11,60 euros bruts de l'heure) travaillent dans les activités de services aux particuliers tels que l'hôtellerie et la restauration ou les services personnels et domestiques. Les disparités salariales entre secteurs d'activité s'expli-

quent par divers éléments comme l'existence de conventions plus ou moins favorables par exemple.

Dans le secteur du bâtiment, les salaires restent bas, malgré une hausse importante en 2005 (+5,4% en euros constants) en rapport avec une conjoncture favorable depuis quelques années. De plus, ce secteur a été particulièrement affecté par des problèmes de recrutement ces quinze dernières années, d'où des hausses de salaires plus importantes qu'ailleurs.

Salaires plus élevés avec la taille de l'établissement

Plus un établissement est grand, plus les salaires sont importants. Ainsi, un salarié d'un établissement de plus de 250 salariés gagne en moyenne 16,05 euros, alors que dans un établissement de moins de 10 salariés, le salaire horaire moyen n'est que de 13,10 euros bruts. Dans les grandes entreprises, une meilleure situation financière, un dialogue social plus présent et des taux d'encadrement plus élevés ont des conséquences favorables sur les salaires.

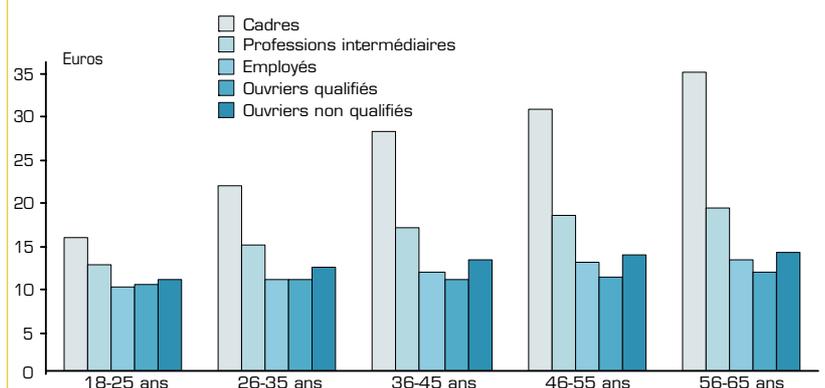
En 2005, dans les établissements de taille moyenne (entre 10 et 49 salariés), les salaires ont augmenté plus fortement que dans les autres établissements.

Salaires plus élevés dans les grandes agglomérations

Avec un salaire horaire brut moyen de 15,20 euros, les salariés travaillant dans les zones

Des salaires qui augmentent tout au long de la carrière

Salaires horaires bruts moyens par classe d'âge et catégorie socioprofessionnelle



Source : Insee - DADS 2005 - champ : salariés travaillant à temps complet

Les seniors : taux d'emploi faible, rémunérations élevées

Avec un taux d'emploi des seniors (pourcentage de 55-64 ans occupés dans la population du même âge) de 37,8% en 2005, loin derrière la moyenne de l'Union européenne (42,2%), la France se singularise par sa difficulté à donner du travail aux seniors. En Lorraine, le taux d'emploi des seniors est encore plus faible qu'au niveau national : 35,9%.

Dans le secteur privé et semi-public, 22% des salariés lorrains à temps complet ont plus de 50 ans et leurs salaires sont supérieurs de 24% en moyenne à ceux des salariés de 30 à 39 ans.

Les hommes de plus de 50 ans gagnent en moyenne 27% de plus que ceux de 30 à 39 ans, les femmes seulement 17% de plus que celles de 30 à 39 ans. Les interruptions de carrière des femmes, notamment pour élever leurs enfants, et leur moindre mobilité professionnelle, expliquent vraisemblablement une partie de ces différences en termes d'évolution de salaires.

La part des seniors dans l'emploi et leurs salaires varient en fonction du secteur d'activité dans lequel ils travaillent. Les seniors ne sont pas nécessairement moins nombreux dans les secteurs qui les rémunèrent mieux. Par exemple, les secteurs de l'énergie ou celui des activités financières, qui rémunèrent bien les seniors, emploient de nombreux salariés de plus de 50 ans. Ceci peut s'expliquer par le fait que, dans ces secteurs, l'embauche est souvent définitive et le renouvellement du personnel est peu important. Les salariés y sont donc mieux payés du fait de leur ancienneté.

À l'inverse, les services aux particuliers, et notamment l'hôtellerie-restauration, où le turnover est plutôt élevé, emploient peu de seniors et leur versent un salaire relativement bas comparé à celui attribué aux plus jeunes.

Les logiques d'emploi et de fixation des salaires sont très différentes d'un établissement à l'autre. Pour prendre en compte la diversité des caractéristiques des établis-

sements (secteur, taille, âge), une analyse à caractéristiques égales des établissements a été menée.

En 2005, quand, dans un établissement, le salaire des seniors est plus élevé, leur part dans l'emploi est lui aussi plus élevée. En d'autres termes, les seniors sont plus nombreux dans les établissements où ils sont le mieux payés, reflet de l'ancienneté dans ces établissements.

Enfin, même si le salaire des plus de 50 ans ne fragilise pas la situation des seniors en emploi, il se peut qu'il diminue l'employabilité des seniors hors emploi.

Méthodologie

Afin de prendre en compte les logiques propres aux secteurs, aux catégories de taille et d'âge des établissements, on effectue une analyse "toutes choses égales par ailleurs". On régresse au niveau des établissements la part des seniors dans l'emploi sur leur salaire relatif aux salaires des 30-39 ans, sur des indicatrices de secteurs, de taille et d'âge d'établissement.

Salaires des seniors : plus élevés d'un quart par rapport aux 30-39 ans

	50-54 ans		55-59 ans		Plus de 60 ans		Ensemble seniors	
	Part (%)	Écart (%)	Part (%)	Écart (%)	Part (%)	Écart (%)	Part (%)	Écart (%)
Ensemble	13,2	19,0	7,9	28,7	0,9	52,5	22,0	23,8
Secteurs d'activité								
Agriculture, sylviculture, pêche	10,0	7,2	5,8	17,8	0,5	16,1	16,3	11,3
Industries agricoles et alimentaires	13,3	15,4	7,6	22,8	0,6	32,0	21,5	18,4
Industries biens de consommation	17,3	9,0	9,3	23,6	0,9	69,9	27,4	15,9
Industrie automobile	10,3	13,5	4,1	21,4	0,2	83,9	14,6	16,7
Industrie biens d'équipement	13,7	9,8	8,3	22,1	0,8	46,2	22,9	15,6
Industries biens intermédiaires	16,9	16,9	10,2	27,3	0,8	61,5	27,9	22,0
Énergie	16,4	28,0	5,3	32,2	0,3	111,4	22,0	30,2
Construction	10,7	14,9	7,5	20,9	1,2	25,2	19,3	17,8
Commerce	10,1	10,3	6,4	21,6	0,7	45,1	17,3	16,0
Transports	14,3	11,1	5,5	18,9	0,6	25,7	20,4	13,6
Activités financières	18,1	21,0	11,9	28,7	0,8	70,2	30,8	25,3
Activités immobilières	15,4	11,2	11,0	22,6	1,8	42,7	28,3	17,7
Services aux entreprises	10,8	21,3	7,2	34,8	0,9	53,9	18,9	28,0
Services aux particuliers	7,8	6,6	4,7	14,0	0,8	13,2	13,3	9,6
Éducation, santé, action sociale	15,1	27,9	8,8	38,2	1,3	78,7	25,2	34,1
Administration	18,3	26,3	15,9	26,6	2,0	47,8	36,2	27,7
Taille de l'établissement								
Moins de 10 salariés	10,1	19,3	6,5	28,5	1,0	43,8	17,5	24,1
10 à 19 salariés	11,4	17,5	6,8	29,4	0,9	41,6	19,1	22,9
20 à 49 salariés	12,5	14,2	7,9	22,3	1,0	43,1	21,3	18,5
50 à 99 salariés	13,1	14,9	8,3	27,1	1,0	48,4	22,4	20,8
100 à 249 salariés	14,4	14,7	8,3	28,7	0,8	51,6	23,5	20,9
250 salariés ou plus	16,6	19,8	9,3	28,3	0,9	70,5	26,8	24,4
Âge de l'établissement								
Moins de 6 ans	10,9	20,8	6,9	29,7	0,7	44,4	18,5	25,0
De 6 à 10 ans	11,5	14,6	6,6	25,1	0,8	48,9	18,9	19,7
De 11 à 20 ans	14,4	17,6	8,1	25,7	0,9	44,4	23,4	21,4
21 ans ou plus	14,2	22,8	7,9	36,9	1,0	73,5	23,1	29,9

Note de lecture : les salariés de 50 à 54 ans représentent 13,2% du nombre total de salariés. Leur salaire annuel net est, en moyenne, 19% plus élevé que celui des salariés âgés de 30 à 39 ans.

* Part des seniors dans les effectifs

** Écart de salaire par rapport aux salariés de 30 à 39 ans

Source : Insee - DADS 2005 - champ : salariés travaillant à temps complet

Savoir plus :

- «Les salaires dans les entreprises en 2005 : légère reprise», Sabine Bessière, Stéphanie Depil, Insee Première n°1147, juillet 2007.

- «Les salaires des seniors sont-ils un obstacle à leur emploi ?», Patrick Aubert dans Les salaires en France, édition 2005, Insee Références, septembre 2005, pages 41-52.

- «Les seniors et l'emploi en France», Antoine d'Autume, Jean-Paul Betbèze, Jean-Olivier Hairault, Conseil d'Analyse Economique, Paris, La documentation française, 2005.

- «L'emploi des seniors dans l'Union Européenne», Christel Aliaga, Fabrice Romans, Statistiques en bref, Eurostat, novembre 2006.

- **Site internet** : www.insee.fr

d'emploi de Nancy et Metz ont les salaires moyens les plus élevés de la région. Dans les zones d'emploi de Remiremont-Gérardmer, Lunéville, Commercy et Saint-Dié, la rémunération moyenne est de 13,30 euros bruts de l'heure, inférieure de 8,7% au salaire moyen lorrain. Ces disparités de salaire s'expliquent par le poids de secteurs d'activité à forte valeur ajoutée dans les zones d'emploi de Nancy et Metz, notamment dans la sphère immobilière et financière. Elles découlent également d'un effet urbain : ces zones d'emploi plus urbanisées concentrent de nombreux emplois métropolitains supérieurs, mieux rémunérés en moyenne.

Les facteurs socioéconomiques (les professions et catégories sociales, le sexe, l'âge du salarié, le secteur d'activité, la taille et la zone d'emploi de l'établissement) sont étu-

diés ici comme s'ils avaient le même poids sur les différences de salaires observées entre les salariés lorrains. En réalité, ces facteurs ne sont pas indépendants les uns des autres. Une analyse "toutes choses égales par ailleurs" permet d'isoler chacun de ces facteurs afin d'estimer l'impact de chacun d'entre eux sur le salaire. Parmi les caractéristiques étudiées, les professions et catégories sociales expliquent plus des trois cinquièmes des différences de salaires observées en Lorraine. Viennent ensuite l'âge et le sexe des salariés. Le secteur d'activité, la taille et la zone d'emploi de l'établissement n'expliquent qu'une très faible part des écarts de salaires.

■ Ludovic JOBARD

■ Laurence LABOSSE

Salaires annuels moyens nets de tous prélèvements

	2004 (euros)	2005 (euros)	Évolution (euros constants)
Ensemble	19 800	20 500	1,6
Catégories socioprofessionnelles			
Cadres	38 400	39 600	1,5
Professions intermédiaires	22 600	23 200	0,7
Employés	15 700	16 200	1,1
Ouvriers qualifiés	17 300	18 000	2,4
Ouvriers non qualifiés	14 000	14 600	2,5
Âge du salarié			
18-25 ans	14 400	14 900	1,5
26-35 ans	17 800	18 400	1,8
36-45 ans	20 400	21 100	1,4
46-55 ans	22 600	23 200	0,8
56-65 ans	25 400	26 100	0,9
Sexe			
Hommes	21 000	21 800	1,8
Femmes	17 700	18 300	1,3

Source : Insee - DADS 2005 - champ : salariés travaillant à temps complet

La source DADS : Les salaires et les effectifs sont connus grâce aux DADS (Déclarations Annuelles de Données Sociales). La DADS est un document administratif (commun aux services fiscaux et à certains organismes sociaux) que doit remplir tout employeur ayant rémunéré au moins un salarié au cours de l'année. Pour chaque salarié, elle contient des caractéristiques d'état civil, des données sur l'emploi et les rémunérations.

Le champ de l'étude : L'étude porte sur l'ensemble des salariés dont le lieu de travail se trouve en Lorraine, à l'exception des apprentis, des stagiaires et des titulaires d'emplois aidés, ainsi que des dirigeants salariés de leur entreprise. Le champ de l'exploitation statistique couvre l'ensemble des employeurs à l'exception de la fonction publique d'État et des particuliers-employeurs. L'étude porte uniquement sur les salariés occupant des postes à temps complet hebdomadaire. Le salarié peut donc travailler une partie de l'année seulement. Dans ce cas, son salaire annuel net a été annualisé.

Ministère de l'Économie,
des Finances et de l'Emploi

Insee

**Institut National de la Statistique
et des Études Économiques**

Direction Régionale de Lorraine

15, rue du Général Hulot

CS 54229

54042 NANCY CEDEX

Tél : 03 83 91 85 85

Fax : 03 83 40 45 61

www.insee.fr/lorraine

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Jean-Paul FRANÇOIS

Directeur régional de l'Insee

COORDINATION RÉDACTIONNELLE

Christian CALZADA

Gérard MOREAU

RESPONSABLE ÉDITORIAL ET

RELATIONS MÉDIAS

Jacqueline FINEL

RÉDACTRICE EN CHEF

Agnès VERDIN

SECRÉTARIAT DE FABRICATION

MISE EN PAGE - COMPOSITION

Marie-Thérèse CAMPISTROUS

Marie-Odile LAFONTAINE

ISSN : 0293-9657

© INSEE 2007