

Pages de Profils



En 2005, le salaire net mensuel moyen d'un salarié à temps complet résidant en Nord-Pas-de-Calais s'élève à 1 718 euros, soit une rémunération proche de la moyenne des régions de province (1 741 euros). La moitié des salariés gagne plus de 1 450 euros par mois. Le salaire est un marqueur essentiel des catégories sociales. Ainsi, les cadres gagnent en moyenne près de 2,5 fois plus que les ouvriers, les ouvriers qualifiés gagnant eux-mêmes un peu plus de 100 euros de plus par mois que les employés. Les salaires sont globalement plus importants aux âges élevés ainsi que dans les établissements les plus grands ou encore dans les secteurs de l'énergie ou des activités financières (respectivement 2 428 euros et 2 255 euros mensuels nets en moyenne). L'éventail des salaires est près de deux fois plus ouvert pour les cadres que pour les ouvriers. Pour les « chefs d'entreprise, artisans et commerçants », il est plus ouvert encore et s'est même élargi entre 2002 et 2005.

Enfin, à situation comparable, les écarts de salaires entre hommes et femmes à temps complet n'atteignent sans doute pas les 10%.

Les salaires des Nordistes en 2005

Serge Pomykala

Éric Vaillant

Insee - Service Statistique



INSEE NORD-PAS-DE-CALAIS - 130 AVENUE DU PRÉSIDENT J.F. KENNEDY - 59034 LILLE CEDEX

☎ 03 20 62 86 29 - 📠 : 03 20 62 86 00

En 2005, les salariés des secteurs privé et semi-public qui résident dans le Nord-Pas-de-Calais et qui travaillent à temps complet perçoivent en moyenne une rémunération mensuelle nette de 1 718 euros, soit 1,8 fois le Smic. Depuis 2002, les salaires de ces Nordistes ont donc progressé à un rythme annuel moyen de 2,0%, soit à un rythme proche de celui de l'indice des prix à la consommation y compris le tabac (1,9%). La moitié des salariés gagne moins de 1 450 euros par mois, 10% moins de 1 021 euros mensuels et 10% plus de 2 587 euros mensuels, soit un rapport de 1 à 2,5 entre ces deux tranches de l'échelle des salaires.

➤ **Pour comprendre ces résultats**

DES SALAIRES NORDISTES VOISINS DES SALAIRES DE PROVINCE

En moyenne, le salaire en Nord-Pas-de-Calais (1 718 euros) est inférieur au salaire métropolitain (1 884 euros) mais peu différent de celui de la France de province (1 741 euros), l'Île-de-France entraînant le salaire moyen national vers le haut avec plus de 2 350 euros mensuels ➤ **Graphique 1**. Dans le classement des régions de province, la situation reste inchangée par rapport à 2002 : le Nord-Pas-de-Calais se situe toujours en position intermédiaire, derrière l'Alsace, Rhône-Alpes, la Haute-Normandie, la Picardie et Provence-Alpes-Côte d'Azur pour le salaire médian ➤ **Définitions**. Du point de vue de l'ouverture de l'éventail des salaires, la région connaît des différences moins marquées qu'en Île-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur ou qu'en Rhône-Alpes mais plus marquées qu'en Limousin, Poitou-Charentes ou Franche Comté. Les disparités salariales entre les territoires sont très largement imputables aux différences de profil des entreprises (secteur d'activité, taille) et de leurs salariés (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle). Concentrant des activités mieux rémunérées comme les fonctions métropolitaines supérieures, Lille correspond à la zone d'emploi nordiste où le salaire médian est le plus élevé (1 524 euros) mais aussi où l'éventail des salaires est plus ouvert vers le haut. En Nord-Pas-de-Calais, la zone d'emploi de Lille joue donc, toutes proportions gardées, un rôle similaire à celui de l'Île-de-France vis-à-vis de la France.

LES OUVRIERS QUALIFIÉS GAGNENT UN PEU PLUS QUE LES EMPLOYÉS

En plus de la zone d'implantation des entreprises, d'autres facteurs tant liés à l'entreprise qu'au salarié contribuent à la détermination du salaire. La catégorie socioprofessionnelle du salarié ainsi que son âge, le secteur d'activité et la taille de l'établissement influencent en très grande partie le niveau du salaire.

En 2005, en Nord-Pas-de-Calais, le salaire mensuel médian des cadres s'élève à 2 846 euros soit 2,4 fois plus que celui des ouvriers non qualifiés qui s'établit à 1 178 euros. De manière plus globale, une faible proportion d'ouvriers ou employés (10%) arrivent à toucher un salaire équivalent à celui obtenu par 10% des cadres les moins rémunérés ➤ **Graphique 2**. Alors que les premiers gagnent près de 1 900 euros par mois, neuf cadres sur dix gagnent plus de 1 830 euros mensuellement. Résultante probable de l'évolution des métiers et des technologies mais aussi de la tertiarisation de l'économie, ouvriers et employés connaissent des conditions salariales proches. Ainsi, un ouvrier qualifié sur deux gagne plus de 1 383 euros nets par mois quand un employé sur deux gagne plus de 1 273 euros nets par mois.

L'ÉVENTAIL DES SALAIRES EST DE PLUS EN PLUS OUVERT POUR LES CHEFS D'ENTREPRISE, ARTISANS ET COMMERÇANTS

Une même catégorie peut recouvrir des situations assez différentes ; en résultent de fait des écarts de salaires parfois importants au sein même d'une même catégorie sociale. Ainsi le rapport inter-décile ➤ **Définitions** varie de 1,8 pour les ouvriers non qualifiés à 2,9 pour les cadres ; il s'établit à 4,7 chez les chefs d'entreprises de plus de 10 salariés, artisans et commerçants. En d'autres termes, les ouvriers non qualifiés connaissent entre eux des différences de salaire moins marquées que celles des employés, des ouvriers qualifiés, des professions intermédiaires, des cadres. Correspondant à des situations qui peuvent être très diverses (celles de l'épicier ou du grossiste par exemple), les salaires des chefs d'entreprise, artisans et commerçants présentent une dispersion particulièrement prononcée. Ainsi, les 10% d'entre eux les plus rémunérés perçoivent un salaire de plus de 8 500 euros ➤ **Graphique 2** alors que les 10% des moins rémunérés perçoivent un salaire de 1 876 euros voisin de celui des employés les plus rémunérés. Par rapport à 2002, la dispersion salariale reste relativement constante sauf pour les chefs d'entreprise, artisans et

commerçants ; pour eux les dispersions de salaire s'accroissent, le rapport inter-décile passant de 4,4 en 2002 à 4,7 en 2005.

L'ÉVENTAIL DES SALAIRES EST PLUS OUVERT POUR LES TRANCHES D'ÂGE ÉLEVÉES

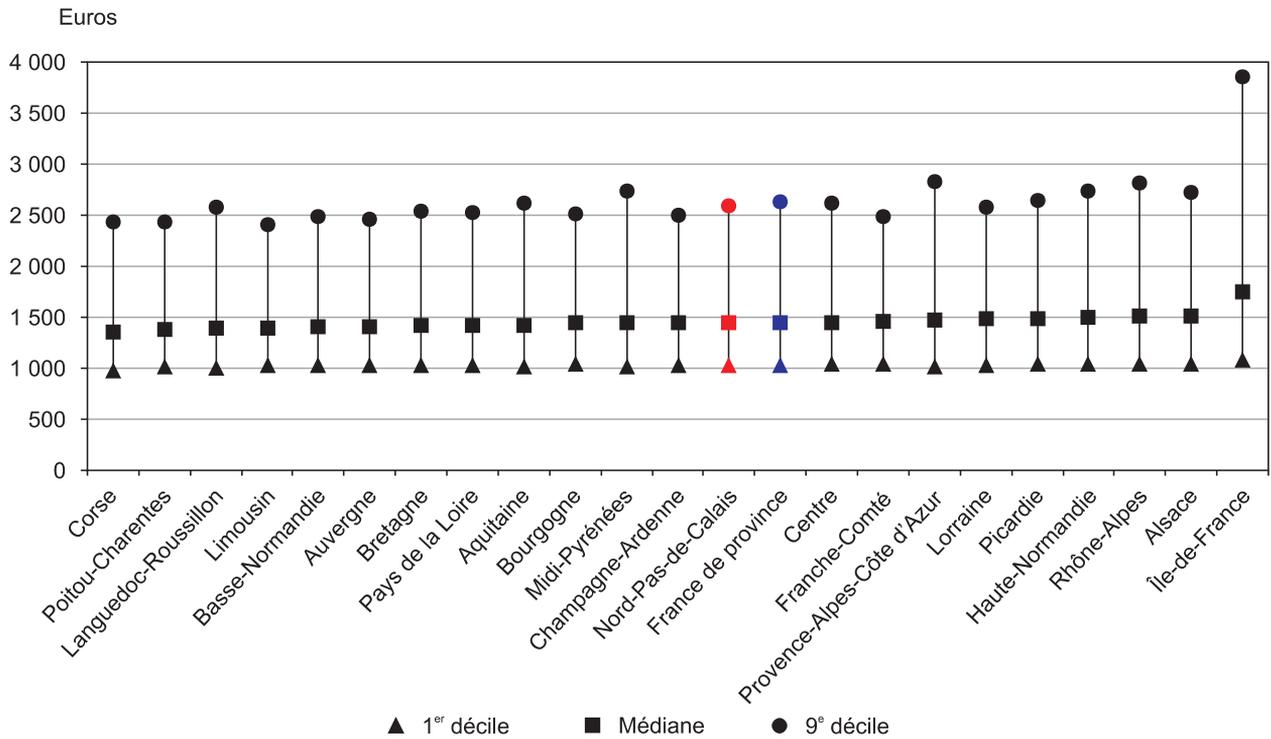
Tous salariés confondus, le salaire mensuel médian ➤ **Graphique 3** augmente quand l'âge observé est plus élevé ; ceci peut être considéré comme la résultante du gain en expérience professionnelle acquise au cours du temps. La population des jeunes salariés de 18 à 25 ans est composée en grande partie d'ouvriers non qualifiés et d'employés, catégories sociales caractérisées par des salaires relativement faibles. En effet, 20% de ces jeunes salariés sont des ouvriers non qualifiés et 34% sont des employés contre respectivement 11% et 26% toutes tranches d'âges confondues. Parmi les 56 ans et plus, la part des cadres et chefs d'entreprise, catégories sociales caractérisées par des salaires élevés s'élève à 21,2% contre 10,5% toutes tranches d'âge confondues. L'avancée en âge se double donc d'un effet de structure sociale favorable à l'élévation du salaire. Il en résulte au final qu'un salarié âgé de 56 à 65 ans touche en moyenne 1,9 fois plus qu'un salarié âgé de 18 à 25 ans. Le rapport inter-décile ➤ **Définitions** confirme l'ouverture de l'éventail des salaires vers le haut ; il est en effet inférieur à 2,0 chez les salariés âgés de 18 à 25 ans alors qu'il dépasse 3,5 parmi les personnes âgées d'entre 56 à 65 ans.

DE MEILLEURS SALAIRES DANS LES GRANDS ÉTABLISSEMENTS

Le salaire augmente également avec la taille de l'établissement. Travailler dans un établissement de plus de 250 salariés permet d'obtenir en moyenne un salaire mensuel supérieur de 25% à celui offert dans un établissement de moins de 10 salariés, soit 1 910 euros contre 1 530 euros. En outre, un salarié sur deux travaillant dans un établissement de plus de 250 salariés gagne moins de 1 663 euros tandis qu'un salarié sur deux appartenant à un établissement de moins de 10 salariés touche moins de 1 284 euros.

Comme l'âge ou la catégorie sociale du salarié ou encore la taille de l'entreprise, le secteur d'activité influence aussi le niveau des salaires. Les secteurs présentant une grande proportion de cadres, de chefs d'entreprise et de professions intermédiaires constituent mécaniquement les activités où les salaires sont les plus élevés. En revanche, les secteurs dans lesquels les jeunes

Graphique 1 : L'ÉVENTAIL DES SALAIRES NETS MENSUELS PAR RÉGION EN 2005

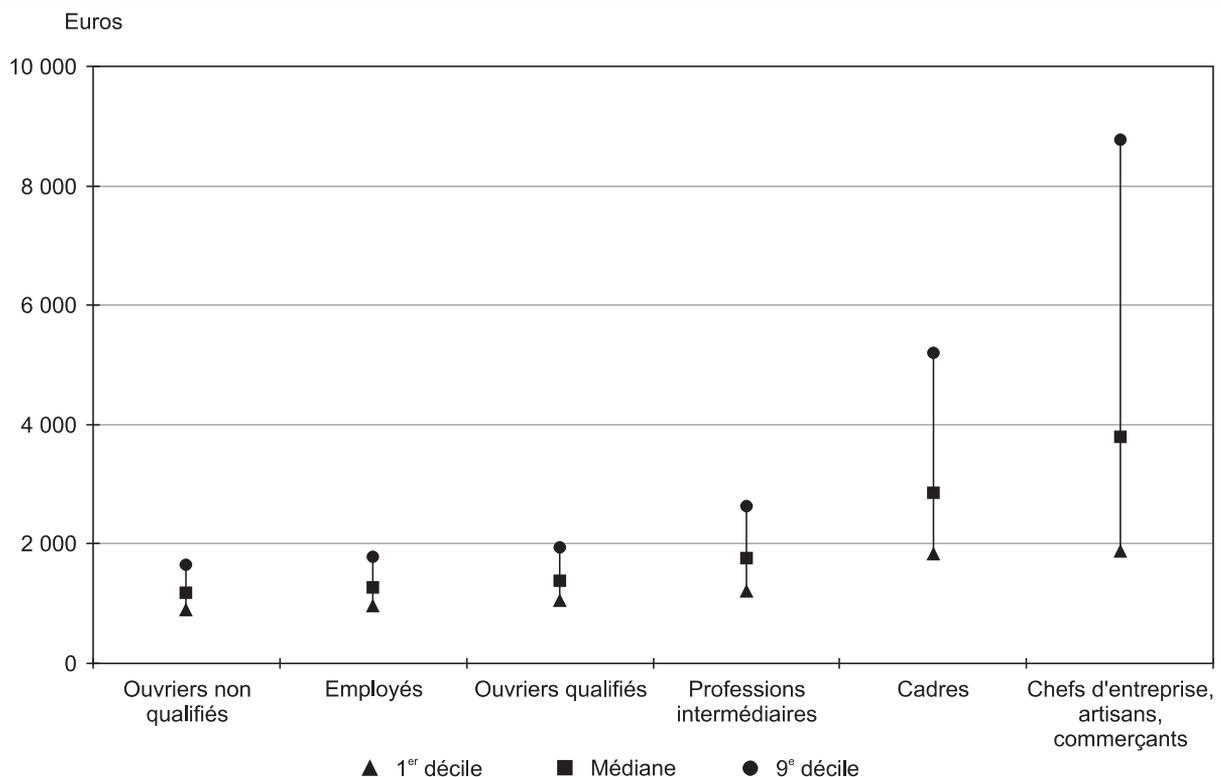


Guide de lecture :

- la médiane correspond au salaire qui partage l'ensemble des salariés en deux groupes : une moitié touche plus que ce salaire, l'autre moitié moins ;
- le 1^{er} décile correspond au seuil des salaires les plus bas ; 10% des salariés perçoivent une rémunération inférieure à ce seuil ;
- le 9^e décile correspond au seuil des salaires les plus hauts ; 10% des salariés perçoivent une rémunération supérieure à ce seuil.

Source : Insee - DADS

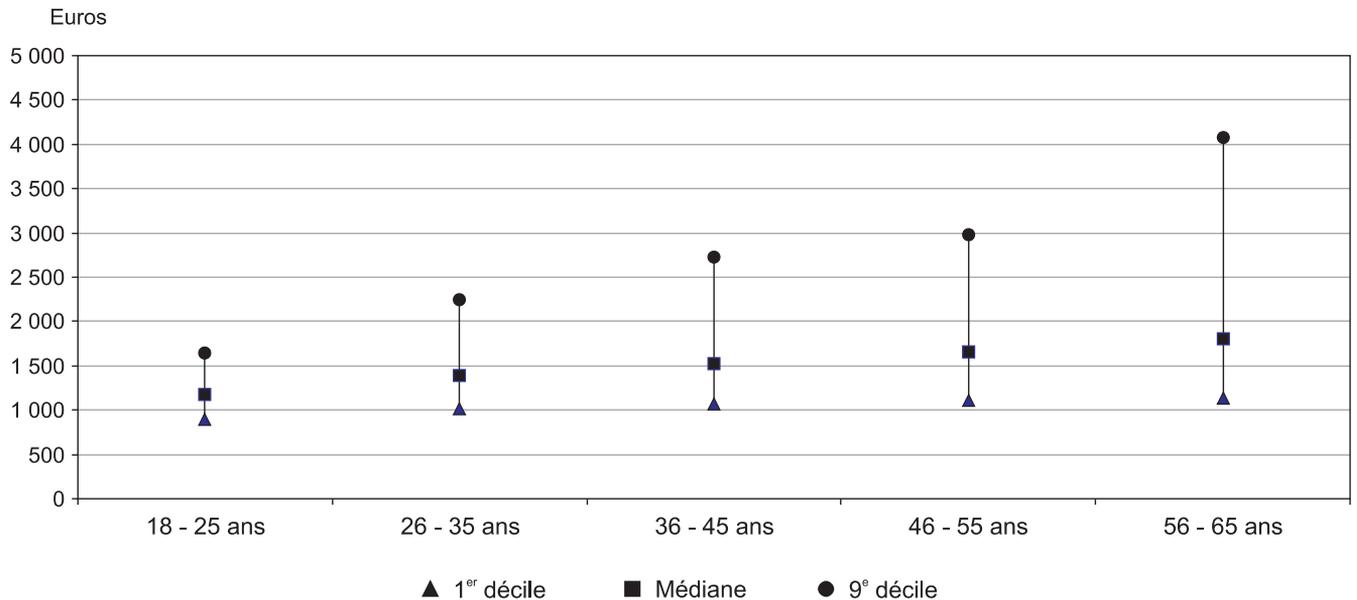
Graphique 2 : DISPERSION DES SALAIRES NETS MENSUELS PAR CATÉGORIE SOCIALE EN 2005



Note de lecture : le salaire mensuel moyen observé pour les commerçants, les artisans et les chefs d'entreprises de plus de 19 salariés ne reflète pas la rémunération de l'ensemble des catégories sociales mentionnées puisque les données mobilisées ne concernent que ceux ayant le statut de salariés.

Source : Insee - DADS

Graphique 3 : DISPERSION DES SALAIRES NETS MENSUELS SELON L'ÂGE EN 2005

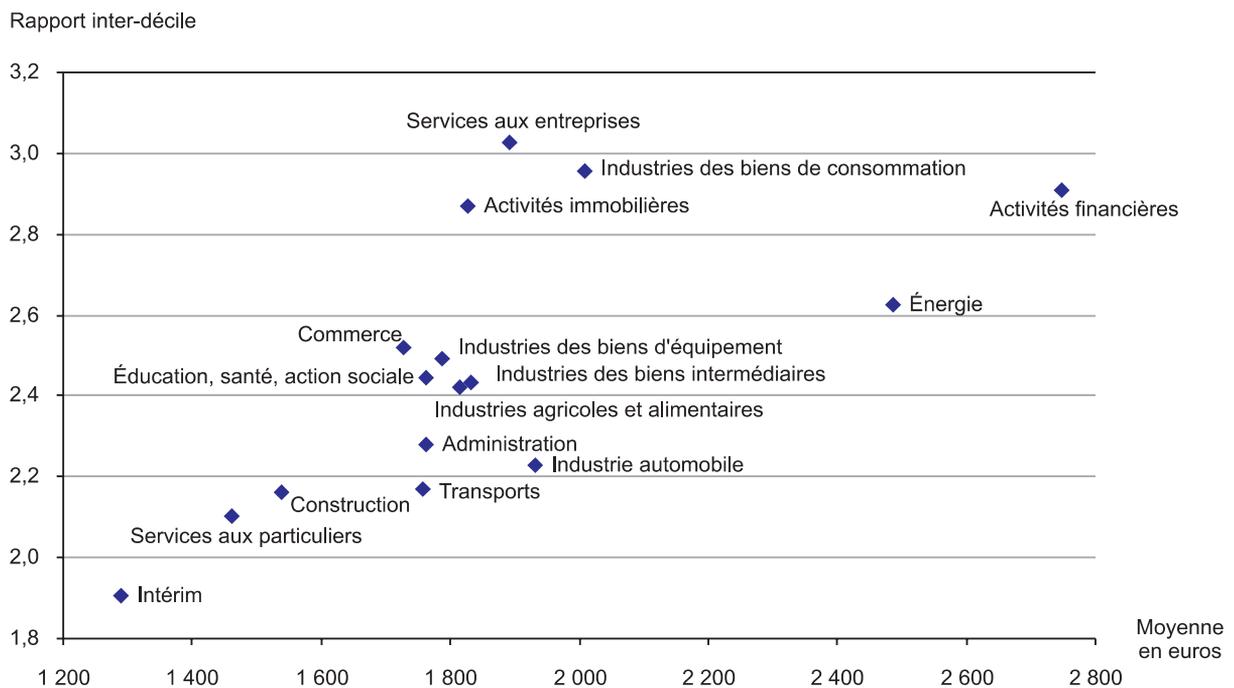


Guide de lecture :

- la médiane correspond au salaire qui partage l'ensemble des salariés en deux groupes : une moitié touche plus que ce salaire, l'autre moitié moins ;
- le 1^{er} décile correspond au seuil des salaires les plus bas ; 10% des salariés perçoivent une rémunération inférieure à ce seuil ;
- le 9^e décile correspond au seuil des salaires les plus hauts ; 10% des salariés perçoivent une rémunération supérieure à ce seuil.

Source : Insee - DADS

Graphique 4 : NIVEAU ET DISPERSION DES SALAIRES NETS MENSUELS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ EN 2005



Source : Insee - DADS

sont largement représentés, les cadres et les chefs d'entreprise moins présents, offrent des rémunérations moins élevées. Les secteurs de l'énergie, des activités financières font partie des premiers tandis que la construction, le commerce et les services aux particuliers appartiennent au second type.

ÉNERGIE, ACTIVITÉS FINANCIÈRE : DES SECTEURS PLUS RÉMUNÉRATEURS

En 2005, en Nord-Pas-de-Calais, les secteurs de l'énergie et de la finance demeurent les secteurs les plus rémunérateurs [Graphique 4](#). Par rapport à la situation de 2002, le secteur automobile ravit la troisième place au secteur de la pêche. Les salaires médians des trois premiers secteurs s'élèvent en 2005 à respectivement 2 115 euros, 1 877 euros et 1 744 euros. Les secteurs de l'énergie et des activités financières se caractérisent par une forte proportion des professions intermédiaires : respectivement 42% et 49%. Le secteur de la finance se caractérise de surcroît par une forte proportion de cadres : 23% contre une proportion de 10% tous secteurs confondus. L'âge élevé, qui tire le niveau de salaire vers le haut, se conjugue dans ces deux secteurs avec le haut degré de qualification. La part des salariés de plus de 46 ans est voisine de 47% pour le secteur de l'énergie, de 37% pour le secteur des activités financières alors qu'elle n'atteint que 30% toutes activités confondues. L'industrie automobile fortement présente en Nord-Pas-de-Calais avec près de 30 000 emplois salariés est un secteur qui offre des rémunérations appréciables en dépit d'une faible proportion de cadres (4,7% contre 8,6% pour l'ensemble de l'industrie et 10,4% tous secteurs confondus) et de professions intermédiaires (18,1% contre respectivement 19,2% et 23,8%). Enfin le secteur de la pêche, pour lequel pénibilité et risques sont des caractéristiques souvent citées, perd la troisième place du classement par rapport à 2002 mais n'en demeure pas moins parmi les plus lucratifs. La moitié des 540 salariés de ce secteur gagne en effet plus de 1 655 euros par mois, rémunération qu'il convient de rapprocher d'un nombre d'heures travaillées plus important que la moyenne.

À l'opposé des secteurs de l'énergie, des activités financières et de l'automobile, les salaires dans les secteurs du commerce, de la construction et des services aux particuliers sont moins élevés. Dans ces trois secteurs, la moitié des salariés touche un salaire inférieur à 1 350 euros et même 1 205 euros pour le secteur des services aux particuliers. La part plus élevée des ouvriers et employés com-

binée à la jeunesse des salariés caractérisent ces secteurs et sont à rapprocher des niveaux de salaire plus faibles.

DES ÉCARTS DE SALAIRES HOMMES-FEMMES DIFFICILES À QUANTIFIER PRÉCISÉMENT

En 2005, la rémunération mensuelle nette d'un homme atteint 1 816 euros contre 1 527 euros pour une femme. Les hommes de la région employés à temps complet gagnent ainsi 19% de plus que les femmes dans les mêmes situations ; au niveau national l'écart est plus important avec 23%. Cet écart est en fait le reflet d'une situation plus complexe mêlant conditions d'emploi et différences d'insertion sur le marché du travail. Inscrits dans les schémas familiaux classiques, les arbitrages plus favorables à la vie personnelle qu'à la vie professionnelle (maternité, éducation des enfants, absence d'heures supplémentaires) sont plus le fait des femmes que celui des hommes ; ces décisions plus ou moins contraintes tirent à la baisse le niveau des salaires des femmes. Par ailleurs, hommes et femmes n'occupent pas les mêmes emplois dans les mêmes secteurs d'activité. Les femmes accèdent moins aux postes d'encadrement que les hommes, notamment pour les plus jeunes ce qui obère la suite de leur carrière professionnelle ; par ailleurs, elles travaillent plus que les hommes dans le secteur des services ou encore dans celui du commerce ; elles sont donc plus présentes dans les catégories sociales ou les secteurs qui ne font pas partie des plus rémunérateurs. En tenant compte des effets liés à l'âge et la catégorie sociale des salariés à temps complet mais aussi du secteur d'activité et de la taille de leur établissement employeur, alors l'écart entre salaires masculins et féminins se réduit à 12%, soit 7 points de moins que la différence salariale toutes conditions confondues.

Pour affiner davantage l'analyse, il conviendrait de prendre en compte des informations telles que le nombre d'heures travaillées par les personnes dites à « temps complet », ou leur ancienneté dans l'entreprise en plus de ces premiers éléments plus classiques. Les écarts de salaires constatés entre les hommes et les femmes passeraient alors probablement sous la barre des 10%.

LA PRISE EN COMPTE DU TEMPS PARTIEL MODIFIERAIT ENCORE L'ÉCART OBSERVÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

Dans les développements précédents, l'analyse des écarts salariaux entre les hommes et les femmes sont appréhendés du seul point de vue des salariés à temps complet même si ce dernier concept ne correspond pas pour tous au même nombre d'heures travaillées [Définitions](#). La prise en compte du temps partiel modifierait encore la donne ; en région comme en France, le temps partiel concerne davantage les femmes. En effet, 36% d'entre elles exercent une activité à temps partiel contre seulement 12% pour les hommes ; parmi l'ensemble des salariés à temps partiel, plus des deux tiers sont des femmes. Pour les deux sexes, le salaire horaire médian du salarié à temps plein est supérieur au salaire horaire médian du salarié à temps partiel. Pour les hommes, il est de 9,7 euros à temps plein pour 8,9 euros à temps partiel ; pour les femmes, ils sont respectivement de 8,9 euros et 7,8 euros. En tenant ainsi compte du type de temps travaillé en plus des indicateurs précédemment cités, les écarts de salaires entre hommes et femmes se réduiraient encore ; ce travail sera présenté dans une prochaine publication exclusivement centrée sur les questions de parité.

POUR COMPRENDRE CES RÉSULTATS :

DÉFINITIONS :

- Le salaire médian : il correspond au salaire que perçoit au minimum un salarié sur deux et donc au niveau de salaire que perçoit au maximum un salarié sur deux.
- Le rapport inter-décile : il rapporte le salaire des 10% de salariés les plus rémunérés (9^e décile) au salaire des 10% des salariés les moins rémunérés (1^{er} décile).

CHAMP DE L'ÉTUDE :

Salariés à temps complet résidant en Nord-Pas-de-Calais et travaillant dans le secteur privé ou semi public (grandes entreprises publiques, collectivités territoriales, établissements hospitaliers, etc.). Sont exclus du champ de l'étude les salariés de l'agriculture et de la sylviculture, les agents des organismes de l'État, les personnels des services domestiques, les agents des activités extra-territoriales ainsi que les apprentis et les stagiaires. Ne sont prises en compte que les périodes principales de travail. En effet, un salarié peut occuper plusieurs postes de travail au cours d'une même année. C'est donc la période pour laquelle il a reçu la plus forte rémunération qui est retenue. Un salarié qui travaille au moins 80% de l'horaire légal est considéré pour cette analyse à temps complet.

L'analyse se fonde sur une exploitation des déclarations annuelles de données sociales, formulaire administratif rempli par tout employeur. Il contient pour chaque salarié de l'entreprise, des caractéristiques d'état civil, la catégorie socioprofessionnelle, les périodes d'emploi et les rémunérations. Le niveau de salaire est donc ici confronté à l'âge ou la catégorie socioprofessionnelle du salarié ou encore au secteur d'activité ou à la taille de l'entreprise qui l'emploie. Les autres déterminants du salaire parmi lesquels on trouve la rentabilité des entreprises, les tensions sur le marché du travail, le niveau de qualification, ne sont pas appréhendés dans l'analyse.

Le salaire net est obtenu en déduisant du salaire brut toutes les cotisations sociales, y compris la contribution sociale généralisée. Le salaire quotidien est obtenu en divisant la masse salariale totale par le nombre total de jours rémunérés dans l'année ; sur la base de 30 jours par mois, on obtient alors le salaire mensuel qui ne tient pas compte du nombre d'heures travaillées.

Pour en savoir plus :

- Les salaires en France, édition 2007 - Insee - Références - Novembre 2007.
- Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 2005 - Insee - Insee Résultats, série Société n° 72, novembre 2007.
- Les salaires dans les entreprises en 2005 : une légère reprise - Insee - Insee Première n° 1147, juillet 2007.
- Les salaires des agents de l'État en 2005 - Insee - Insee Première n° 1151, juillet 2007.
- Les salaires 2002 en Nord-Pas-de-Calais - Insee - Profils Nord-Pas-de-Calais n° 8, octobre 2004.

Directeur de la publication : Jean-Jacques MALPOT
Service Administration des Ressources : Brigitte RABIN
Service Études Diffusion : Aurélien DAUBAIRE
Service Statistique : Jean-Christophe FANOUILLET
Rédacteur en chef : Jean-Luc VAN GHELUWE
Responsable Fabrication : Christian DE RUYCK
Graphistes : Fabrice CARLIER, Annick CEUGNIEZ, Claude VISAYZE

Vente : par correspondance CNGP-Insee BP402 80004 AMIENS CEDEX ou Via Internet : www.webcommerce.insee.fr - Tél. : 03 20 62 86 66

CPPAD en cours - ISSN : 1774-7562 - Dépôt légal Janvier 2008 - © Insee 2008 - Code Sage PRO083220

Imprimerie LA MONSOISE - 5, avenue Léon Blum - 59370 MONS-EN-BAROEUL - Tél. : 03 20 61 98 44 - Courriel : contact@imprimerie-monsoise.com