



> Les salaires des Lorrains en 2006

En 2006, près de 558 000 salariés du secteur privé et semi-public travaillent à temps complet en Lorraine. Ils gagnent un salaire horaire brut moyen de 15 euros, plaçant la Lorraine au sixième rang des régions françaises. En un an, le salaire annuel net moyen des Lorrains, corrigé de la hausse des prix à la consommation, a diminué de 0,2%, alors qu'il augmente légèrement sur l'ensemble de la France (+0,4%). En Lorraine, le salaire des femmes diminue plus que celui des hommes, ce qui amplifie encore l'écart de salaire entre les deux sexes. Cette évolution concerne tous les salariés quel que soit leur âge.

Le salaire horaire brut moyen des cadres en Lorraine s'élève, quant à lui, à plus de 28 euros, et sa variabilité est beaucoup plus forte que pour les autres professions et catégories sociales.

En 2006, le salaire moyen d'un Lorrain du secteur privé et semi-public (1), à temps complet, est de 15 euros bruts de l'heure. La Lorraine se place ainsi au sixième rang des régions françaises (hors Île-de-France), au même niveau que le Nord-Pas-de-Calais. On attribue cette bonne position à la structure plus industrielle de l'économie lorraine. Toutefois, la moitié des salariés lorrains perçoivent une rémunération inférieure à 12,90 euros bruts de l'heure. Les 10% de salariés les moins payés gagnent moins de 9,30 euros bruts, les 10% les mieux payés plus de 22,50 euros bruts.

En 2006, le salaire annuel net moyen des salariés lorrains à temps complet s'établit à près de 20 800 euros, soit une augmentation de 1,4% par rapport à 2005. Face à la hausse des prix à la consommation (+1,6% en 2006), la croissance

du salaire est trop faible pour échapper à une érosion en Lorraine. En effet, en euros constants, le salaire annuel net moyen pour un poste à temps complet diminue légèrement en 2006 (-0,2%). En France métropolitaine, il augmente de façon modérée (+0,4% en euros constants). La désindustrialisation plus rapide en Lorraine peut expliquer cette évolution.

Salaire annuel moyen érodé par la hausse des prix dans toutes les catégories sociales

Les cadres lorrains gagnent en moyenne 28,50 euros bruts de l'heure (cf. encadré), les professions intermédiaires 17 euros. Les ouvriers qualifiés touchent 13,10 euros bruts, les employés 11,70 euros. Quant aux ouvriers non qualifiés, ils sont payés 10,80 euros de l'heure, soit en moyenne 1,3 fois le SMIC (2).

La baisse des salaires en 2006 est observée dans toutes les professions et catégories sociales. Les ouvriers non qualifiés et les employés sont particulièrement touchés. En tenant compte de la hausse des prix, leurs salaires an-

(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) Valeur du SMIC au 1^{er} juillet 2006 : 8,27 euros bruts de l'heure.

nuels nets reculent respectivement de 1,1% et de 1%. Le salaire des cadres diminue, mais dans une moindre mesure (-0,7%). Les professions intermédiaires et les ouvriers qualifiés gagnent, quant à eux, le même salaire annuel net en euros constants qu'en 2005.

Hommes-femmes : les différences de salaires s'amplifient en Lorraine

L'écart salarial entre les hommes et les femmes se creuse en Lorraine. Le salaire horaire brut d'une femme s'élève à 13,30 euros, contre 15,80 euros pour un homme. Une salariée à temps complet gagne en moyenne 15,8% de moins que son collègue masculin (contre 15,2% de moins en 2005). En France métropolitaine, l'écart de salaire entre hommes et femmes reste plus élevé qu'en Lorraine : le salaire horaire des femmes y est inférieur de 17% à celui des hommes.

Les femmes et les hommes n'occupent généralement pas les mêmes postes et appartiennent souvent à des professions et catégories socia-

les différentes, ce qui explique en grande partie ces écarts de salaire. À poste équivalent, 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 2006, la diminution du salaire net est plus accentuée chez les femmes que chez les hommes. Les femmes gagnent en moyenne 18 480 euros annuels nets, soit 0,4% de moins qu'en 2005 en euros constants. Le salaire annuel net moyen des hommes atteint 22 100 euros (-0,2% par rapport à 2005).

Un salaire qui augmente avec l'âge

Le salaire moyen augmente avec l'âge du salarié. La rémunération horaire d'un salarié lorrain de 18 à 25 ans est en moyenne de 10,90 euros bruts. Celle d'un senior, âgé de 56 ans et plus, atteint 19,50 euros bruts. Dans certaines entreprises ou branches professionnelles, des rémunérations indexées sur l'ancienneté expliquent en partie

cette réalité. 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, une sortie du marché du travail plus précoce des salariés les moins qualifiés et donc les moins bien payés contribue assurément à élever la moyenne des rémunérations des salariés les plus âgés.

En 2006, la baisse des salaires est ressentie par tous les salariés, quel que soit leur âge. La baisse la plus forte concerne les salariés de 46 à 55 ans (-0,7% en euros constants sur leur salaire annuel net).

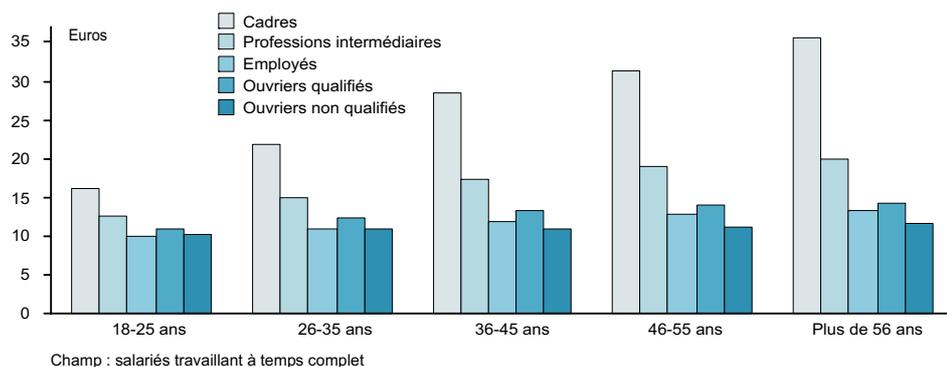
L'énergie : un secteur qui paie bien

En plus des caractéristiques individuelles des salariés, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise ont une incidence sur les niveaux de rémunération. Comme en 2005, en Lorraine, les employés du secteur de l'énergie, avec un salaire horaire brut moyen de 20,60 euros, sont les salariés les mieux rémunérés. À l'opposé, les employés des industries agricoles et alimentaires sont les salariés les moins bien payés (11,55 euros bruts de l'heure), précédés de ceux des activités de services aux particuliers (11,90 euros bruts de l'heure). Les disparités salariales entre secteurs d'activité s'expliquent par divers éléments comme l'existence de conventions collectives plus ou moins favorables par exemple.

Par ailleurs, plus un établissement est grand, plus les salaires sont importants. Ainsi, un salarié d'un établissement de plus de 250 salariés gagne en moyenne 16,70 euros, alors que dans un établissement de moins de 10 salariés, le salaire horaire moyen n'est que de 13,40 euros bruts. D'une part, dans les grandes entreprises, une meilleure situation financière et un dialogue social plus présent ont des conséquences favorables sur les salaires. D'autre part, des taux d'encadrement plus élevés rehaussent mécaniquement le niveau moyen de rémunération dans ces établissements.

Des salaires qui augmentent tout au long de la vie professionnelle

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



Hommes-femmes : l'écart se creuse

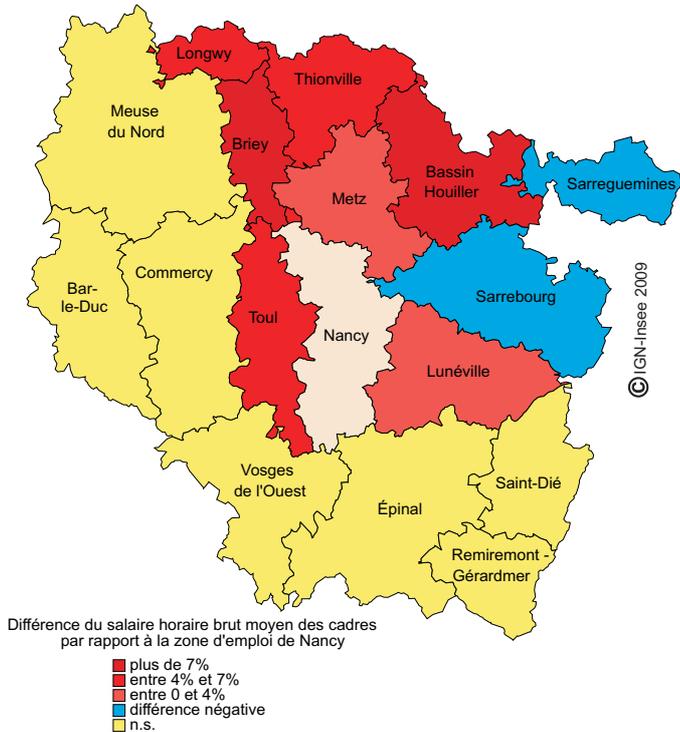
Catégorie socioprofessionnelle	Salaire horaire brut moyen en 2006 (en euros)			Écart de salaire entre hommes et femmes (en %)	
	Femmes	Hommes	Ensemble	2006	2005
Cadres	23,80	30,10	28,50	21,1	20,4
Professions intermédiaires	15,50	18,00	17,00	13,9	11,7
Ouvriers qualifiés	11,40	13,20	13,10	13,4	12,4
Ouvriers non qualifiés	10,00	11,20	10,80	10,4	11,2
Employés	11,50	12,20	11,70	5,7	5,8
Ensemble	13,30	15,80	15,00	15,8	15,2

Champ : salariés travaillant à temps complet
Source : Insee - DADS 2006

Cadres : salaires plus élevés, mais plus dispersés

En 2006, le salaire horaire brut moyen d'un cadre en Lorraine s'élève à plus de 28 euros. En moyenne, un cadre gagne près de 2,5 fois plus qu'un ouvrier non qualifié ou qu'un employé, 2,2 fois plus qu'un ouvrier qualifié, et 1,7 fois plus qu'une profession intermédiaire. Si les niveaux de salaire sont différents, les déterminants de la rémunération des cadres sont souvent semblables à ceux des autres catégories sociales. En effet, le salaire moyen d'un cadre augmente avec l'âge. Un cadre en fin d'activité - âge compris entre 55 et 65 ans - gagne plus de deux fois le salaire d'un cadre en début de carrière, âgé de moins de 25 ans. Par ailleurs, l'énergie, l'automobile et les activités financières sont les secteurs où les cadres sont les mieux rémunérés. Enfin, le salaire d'une femme cadre est en moyenne plus de 20% inférieur à celui de son homologue masculin.

Zone d'emploi de Nancy : des cadres nombreux mais pas forcément mieux rémunérés



Note de lecture : Nancy est la zone d'emploi de référence. À caractéristiques identiques, les salaires des cadres dans les zones d'emploi de Sarrebourg et Sarreguimines sont inférieurs à ceux de la zone d'emploi de Nancy. Inversement, dans les zones d'emploi en dégradé de rouge sur la carte, les salaires des cadres sont supérieurs à ceux attribués à Nancy. Les salaires des cadres dans les zones d'emploi représentées en jaune sur la carte ne sont pas significativement différents de ceux de la zone d'emploi de Nancy.

Champ : cadres travaillant à temps complet dont la période de travail est supérieur à un mois. On ne sélectionne que ceux dont le salaire horaire brut est supérieur au SMIC.

Source : Insee - DADS 2006

Même en contrôlant des effets de structures, ces résultats demeurent. Toutes choses égales par ailleurs (3), le fait d'être cadre augmente de manière significative le salaire horaire. L'écart de salaire homme-femme se réduit, sans toutefois disparaître. À caractéristiques identiques, le salaire d'une femme cadre reste en moyenne plus de 15% inférieur à celui d'un homme. Outre une possible discrimination salariale, cet écart peut s'expliquer aussi par les interruptions d'activité survenant lors de la naissance d'un ou plusieurs enfants.

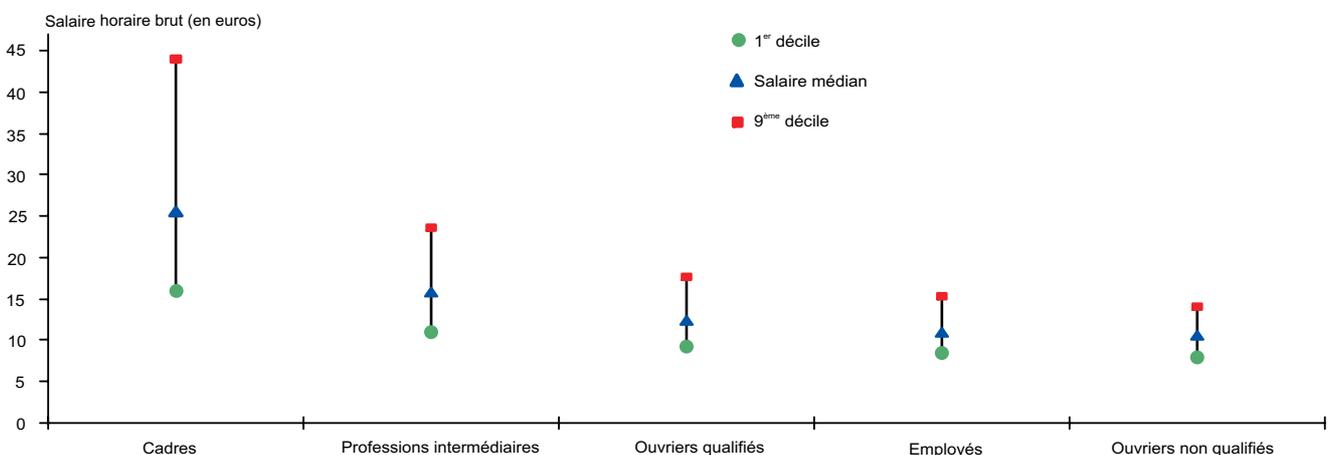
Les zones d'emploi de Nancy et Metz emploient à elles deux plus de la moitié des cadres travaillant en Lorraine. Les salaires horaires bruts moyens - respectivement 27,1 et 28,4 euros - y sont moins élevés que dans d'autres zones d'emploi régionales, même toutes choses égales par ailleurs. Deux zones d'emploi se détachent : le Bassin Houiller et Thionville dans lesquelles le salaire horaire moyen est supérieur à 30 euros. Le mauvais classement de Nancy et Metz peut refléter une concurrence accrue sur le marché de l'emploi des cadres au sein des deux métropoles régionales.

Le salaire des cadres se distingue toutefois de celui des autres catégories sociales par sa dispersion. Globalement, les 10% des cadres les mieux payés gagnent 2,8 fois plus que les 10% les moins bien rémunérés. Ce ratio - appelé rapport inter-déciles - est de 2,2 pour les professions intermédiaires, d'environ 1,9 pour les ouvriers qualifiés et les employés, et de 1,6 pour les ouvriers non qualifiés. Il met en évidence de manière imparfaite mais robuste la forte dispersion des salaires à mesure que l'on monte dans l'échelle sociale. Les emplois les moins qualifiés sont mal rémunérés et les capacités de différenciation restent limitées. À l'inverse, les emplois occupés par les cadres cumulent les avantages : ils sont mieux rémunérés et offrent de meilleures opportunités de différenciation individuelle, notamment en termes de progression salariale.

(3) Toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire en gommant les inégalités de salaires liées au sexe et à l'âge du salarié, au secteur d'activité, à la taille et à la zone d'emploi de l'établissement dans lequel il travaille.

Un salaire plus variable chez les cadres

Les écarts de salaires selon les catégories socioprofessionnelles



Champ : salariés travaillant à temps complet dont la période de travail est supérieur à un mois. Pour les cadres, on ne sélectionne que ceux dont le salaire horaire brut est supérieur au SMIC.

Source : Insee - DADS 2006

Savoir plus :

- Les salaires en France, édition 2008 - Insee Références - décembre 2008.

- "Les salaires dans les entreprises en 2006 : une hausse modérée", Sabine Bessière, Stéphanie Depil, Insee Première n°1174, janvier 2008.

- "Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes", Lara Muller, DARES, Premières Informations-Premières Synthèses n° 44.5, octobre 2008.

- Site internet : www.insee.fr

En 2006, les salaires ont augmenté seulement dans les établissements de plus de 100 salariés. Dans les autres établissements, le salaire stagne ou diminue par rapport à 2005. La plus forte baisse concerne les établissements de moins de 10 salariés (-0,9%).

Salaires plus élevés aux abords des grandes agglomérations lorraines

Dans la zone d'emploi de Thionville, avec un salaire horaire brut moyen de 15,90 euros, les salariés ont les salaires moyens les plus élevés de la région. Dans les zones d'emploi de Nancy et de Metz, la rémunération moyenne est là aussi assez élevée (15,60 euros).

À l'inverse, les salaires moyens dans les zones d'emploi de Remiremont-Gérardmer (13,50 euros), de Lunéville (13,50 euros), de Commercy (13,60 euros) et de Saint-Dié-des-Vosges (13,60 euros) sont encore bien en dessous du salaire moyen lorrain.

Ces disparités de salaires s'expliquent par une forte présence de secteurs d'activité à forte valeur ajoutée dans les zones d'emploi de Nancy et de Metz, notamment dans la sphère immobilière et financière. Elles découlent également d'un effet urbain : les zones d'emploi les plus urbanisées concentrent en effet de nombreux emplois métropolitains supérieurs, mieux rémunérés en moyenne.

Chacun des facteurs socioéconomiques (profession et catégorie sociale, sexe, âge du salarié, secteur d'activité, taille et zone d'emploi de l'établissement) peut être isolé et estimé, indépendamment de tous les autres. Une analyse «toutes choses égales par ailleurs» permet d'estimer l'impact de chacun d'entre eux sur le salaire. En Lorraine, les facteurs observés expliquent près de 56% des disparités de salaires. Les 44% restants sont dus à des variables non disponibles (diplôme, ancienneté, savoir-faire, compétitivité, etc.).

Parmi les caractéristiques étudiées, la profession et catégorie sociale explique près de 80% des différences de salaires observées en Lorraine. Viennent ensuite le sexe et l'âge 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.

■ Laurence LABOSSE

■ Yann KUBIAK

Ministère de l'Économie,
de l'Industrie 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

Brigitte VIENNEAUX

RÉDACTRICE EN CHEF

Agnès VERDIN

SECRÉTARIAT DE FABRICATION

MISE EN PAGE - COMPOSITION

Marie-Thérèse CAMPISTROUS

Marie-Odile LAFONTAINE

ISSN : 0293-9657

© INSEE 2009

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.

Définition

Les évolutions en euros constants (ou en termes réels) sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages, qui a augmenté, en moyenne annuelle, de 1,6% en 2006.