



Les salaires des Lorrains en 2004

En 2004, près de 564 600 salariés du secteur privé et semi-public travaillent à temps complet en Lorraine. Ils gagnent un salaire horaire brut moyen de 14,20 euros. Cela place la Lorraine au septième rang des régions de province. Ce salaire horaire est d'abord dépendant de la catégorie socioprofessionnelle, puis du sexe, de l'âge, de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité et de la zone d'emploi. Quant au revenu salarial annuel de ces salariés, qu'ils aient travaillé toute l'année ou une partie de l'année seulement, il s'établit à 16 000 euros nets, soit légèrement plus qu'en France de province. Un grand nombre de salariés sont rémunérés à proximité du SMIC : si 8% gagnent moins de 1,1 SMIC, ils sont près de 30% à gagner moins de 1,3 SMIC.

En 2004, les salariés lorrains du secteur privé et semi-public (1) travaillant à temps complet gagnent en moyenne 14,20 euros bruts de l'heure, soit presque deux fois le SMIC (2). En termes de salaire horaire, la Lorraine se place ainsi au septième rang des régions françaises (hors Ile-de-France).

Aux deux extrémités de l'échelle des salaires, alors que les 10% des salariés les mieux rémunérés reçoivent un salaire horaire brut supérieur à 21,60 euros, les 10% les plus faiblement rémunérés gagnent au plus 8,70 euros bruts de l'heure.

En un mois, les Lorrains gagnent en moyenne 2 161 euros bruts, soit 1 654 euros nets.

Sur l'année 2004, le revenu salarial net moyen des Lorrains, qu'ils aient travaillé toute l'année ou une partie de l'année seulement, s'élève à environ 16 000 euros. Il atteint 15 600 euros nets en province. Quant au salaire annuel net moyen, qui suppose que le salarié travaille tout au long de l'année, il s'établit en Lorraine à près de 19 900 euros.

Parmi les caractéristiques étudiées, la profession explique les quatre cinquièmes des différences de salaire observées en Lorraine. Viennent ensuite le sexe, l'âge, la taille de l'entreprise, son secteur d'activité et enfin la zone d'emploi.

Catégorie socioprofessionnelle : déterminant principal du niveau de rémunération

La profession explique la majeure partie des variations de salaire horaire brut parmi les salariés à temps complet. Ainsi, tandis que les cadres sont rémunérés à hauteur de 27,30 euros bruts en moyenne, ce montant n'est plus que de 10,30 euros, soit 2,7 fois moins, pour un ouvrier non qualifié. Toutefois la profession n'explique pas tout. Des disparités salariales s'observent au sein de chaque catégorie. Elles sont les plus fortes parmi les

(1) Le secteur semi-public comprend notamment les établissements publics industriels et commerciaux (EDF, La Poste ...) et les établissements publics administratifs (chambres consulaires).

(2) Valeur du SMIC au 1^{er} juillet 2004 : 7,61 euros bruts de l'heure.

cadres avec un rapport interdécile de 2,7, et les plus faibles chez les ouvriers non qualifiés (1,7).

En effet, les autres déterminants du salaire jouent systématiquement avec plus d'acuité chez les cadres que parmi les autres catégories. Il en va ainsi du sexe comme de l'âge du salarié.

Les Lorrains mieux rémunérés que les Lorraines

En Lorraine, le salaire des femmes est inférieur de 15% à celui des hommes. En France métropolitaine, les différences sont encore plus marquées, car l'écart de salaire entre hommes et femmes est de 20%. Les Lorraines gagnent 12,70 euros bruts de l'heure, contre 15 euros pour les hommes.

Hors effets de structure dus à l'inégale répartition des hommes et des femmes dans les catégories socio-professionnelles, les écarts de salaire sont observables dans chacune d'entre elles. Pourtant être une femme apparaît davantage pénalisant chez les cadres avec un écart de 20,5%. A ce niveau professionnel, la nécessaire conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, largement assumée par les femmes, pèse dans l'accès aux formations et aux promotions.

Un salaire qui augmente avec l'âge

La rémunération d'un salarié lorrain âgé de 18 à 25 ans est en moyenne de 10,40 euros bruts de l'heure. Celle de son aîné, de 56 ans et plus, est 1,8 fois plus élevée. Elle atteint 18,50 euros bruts de l'heure.

Quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, la rémunération augmente avec l'âge. En effet, l'âge est corrélé à l'expérience professionnelle, à l'acquisition de compétences et à la capacité croissante de négocier son salaire. Ces phénomènes sont particulièrement à l'œuvre chez les cadres, ce qui s'explique par des carrières mieux valorisées par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles. Dans cette catégorie, l'écart entre les 18-25 ans et les 56-65 ans est le plus élevé. Le salaire horaire brut passe de 15,90 euros à 34,10 euros, soit une différence de 53,3%.

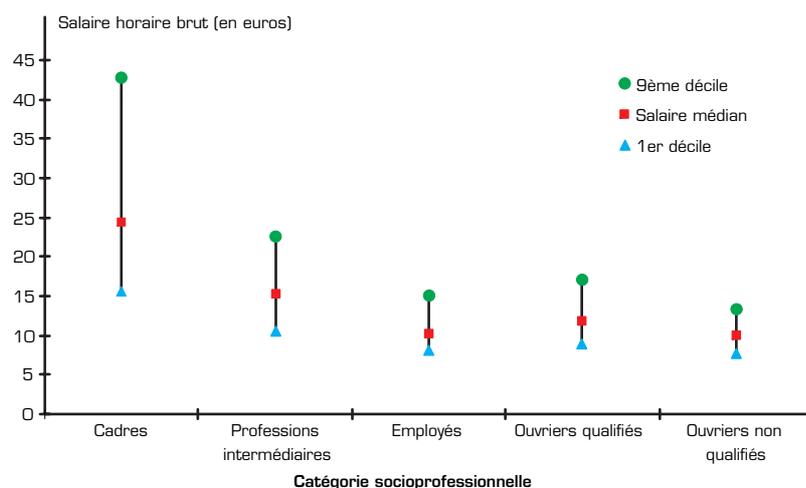
Politiques salariales plus favorables dans les grandes entreprises

En plus des caractéristiques individuelles des salariés, la taille et le secteur d'activité de l'entreprise ont une incidence sur les niveaux de rémunération. Ainsi, un salarié travaillant dans une TPE de moins de 10 salariés gagne en moyenne 12,70 euros bruts de l'heure, contre 15,70 euros pour celui qui travaille dans une grande entreprise de plus de 250 salariés.

Quant aux salariés des activités de services aux particuliers tels que les services personnels et domestiques, l'hôtellerie et la restauration, ils gagnent en moyenne 43% de moins que ceux des secteurs de l'énergie ou des activités

De plus forts écarts de salaire chez les cadres

Les écarts de salaires selon les catégories socio-professionnelles



Grille de lecture :

- La moitié des cadres gagnent plus que le salaire horaire brut médian qui s'élève à 24,60 euros ;
- 10% des cadres gagnent moins que le premier décile (D1) qui est de 15,60 euros bruts de l'heure ;
- 10% des cadres gagnent plus que le neuvième décile (D9) qui s'élève à 42,30 euros bruts de l'heure.
- Le rapport interdécile (D9/D1), mesure de la dispersion des salaires, s'établit à 2,7 chez les cadres.

Source : Insee - DADS 2004 - champ : salariés travaillant à temps complet

Les femmes systématiquement en retrait

Catégorie socioprofessionnelle	Effectifs (en %)		Salaire horaire brut moyen (en euros)			Écart de salaire entre hommes et femmes (en %)
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	
Cadres	10,5	5,6	28,7	22,8	27,3	20,5
Professions intermédiaires	20,0	21,8	16,9	15,0	16,2	11,5
Employés	11,4	54,2	11,7	11,0	11,2	6,0
Ouvriers non qualifiés	15,7	12,1	10,6	9,5	10,3	9,9
Ouvriers qualifiés	42,4	6,3	12,4	10,9	12,2	12,5
Ensemble	100,0	100,0	15,0	12,7	14,2	15,2

Source : Insee - DADS 2004 - champ : salariés travaillant à temps complet

Le SMIC concerne 17,1% des salariés lorrains

En 2004, en Lorraine, 17,1% des salariés à temps complet ou partiel perçoivent un salaire horaire compris entre 0,8 SMIC et 1,2 SMIC, soit près de 125 000 personnes. Ce taux s'établit à 7,7% si l'on se restreint aux salariés percevant un salaire horaire compris entre 0,8 SMIC et 1,1 SMIC. Il atteint 27,4% en élargissant jusqu'à 1,3 SMIC.

Comme on l'a vu précédemment, les déterminants des niveaux de salaires individuels et professionnels sont liés entre eux. Dans l'évaluation de la probabilité d'être rémunéré au voisinage du SMIC, on tient compte de ces liens afin de mesurer l'effet spécifique de chaque facteur.

En Lorraine, la probabilité d'être rémunéré entre 0,8 SMIC et 1,2 SMIC pour une femme, employée, âgée de 26 à 35 ans

travaillant à temps complet dans une entreprise de 20 à 49 salariés dans le commerce est de 35,8%.

Par rapport à cette situation de référence, le fait d'être un homme diminue la probabilité d'être rémunéré à ce voisinage du SMIC de 11,6 points.

Quant au travail à temps partiel, il accroît ce risque de 16,9 points.

Les ouvriers non qualifiés sont plus souvent rémunérés au SMIC que les employés. Sans surprise, les professions intermédiaires et les cadres le sont moins souvent.

L'âge du salarié influe également sur le risque de percevoir un salaire proche du SMIC. Ce risque est plus élevé chez les jeunes de 18 à 25 ans que chez les per-

sonnes de 26 à 35 ans. Cela s'explique en partie par leur peu d'expérience professionnelle.

Plus l'entreprise est petite, plus les risques d'être rémunéré au voisinage du SMIC sont élevés. Ce constat provient de politiques de rémunération plus favorables aux salariés dans les grandes entreprises.

Enfin, c'est dans le secteur des services aux particuliers que la probabilité de percevoir un salaire proche du SMIC est la plus élevée. Dans l'industrie automobile, l'énergie et les activités financières, la probabilité d'être rémunéré au SMIC est plus faible que dans le commerce. Le degré de spécialisation des salariés, le pouvoir de marché des entreprises et la dynamique des négociations collectives salariales expliquent en partie ces différences entre secteurs d'activité.

SMIC et temps partiel fréquemment associés

Écart de probabilité d'être rémunéré au voisinage du SMIC en 2004 (en points)

Caractéristiques individuelles et professionnelles du salarié par rapport à l'individu de référence	Salaire compris entre		
	0,8 SMIC et 1,1 SMIC horaire (réf. : 11,9%)	0,8 SMIC et 1,2 SMIC horaire (réf. : 35,8%)	0,8 SMIC et 1,3 SMIC horaire (réf. : 57,9%)
Ouvrier non qualifié	+14,5	+20,4	+18,0
18-25 ans	+6,6	+17,9	+17,7
Temps partiel	+10,0	+16,9	+13,5
Entreprise de moins de 10 salariés	+6,5	+8,6	+8,7
Services aux particuliers	+2,6	+7,2	+7,2
36-45 ans	-2,6	-6,9	-9,8
Agriculture, sylviculture, pêche	-2,4	-8,2	-11,0
46-55 ans	-2,6	-8,3	-12,8
Homme	-3,9	-11,6	-15,8
56 ans et plus	-3,6	-11,6	-16,2
Entreprise de plus de 250 salariés	-6,2	-12,5	-17,2
Énergie	-8,5	-28,8	-42,9
Industrie automobile	-9,3	-30,1	-41,6
Cadre	-11,3	-34,1	-54,8
Part des salariés au SMIC dans l'emploi total	7,7%	17,1%	27,4%

Grille de lecture : l'individu de référence est une femme, employée, âgée de 26 à 35 ans travaillant à temps complet dans une entreprise de 20 à 49 salariés dans le commerce. Cet individu de référence a une probabilité de 35,8% d'être rémunéré entre 80% et 120% du SMIC. Par rapport à ce salarié de référence, le fait de travailler à temps partiel en Lorraine augmente la probabilité d'être rémunéré entre 80% et 120% du SMIC de 16,9 points. Par contre, le fait de travailler dans une entreprise de plus de 250 salariés diminue cette probabilité de 12,5 points.

Source : Insee - DADS 2004 - champ : salariés travaillant à temps complet ou partiel

Être rémunéré au voisinage du SMIC

Le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) est un salaire horaire dont le montant est réévalué par décret au 1^{er} juillet de chaque année.

En 2004, le SMIC était en moyenne de 7,40€ bruts de l'heure (7,19€ entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2004 et 7,61€ entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2004). Les données dont on dispose, issues des DADS, ne permettent pas d'identifier les salariés rémunérés au SMIC sur une base légale.

Dans cette étude, les personnes considérées au voisinage du SMIC sont donc celles ayant été rémunérées entre 5,92€ et 8,88€ bruts de l'heure (soit entre 80% et 120% de 7,40€) en 2004.

Le seuil de 80% s'explique par deux facteurs :

- un SMIC plus faible en début d'année
- l'existence de contrats aidés (contrat d'adaptation, contrat de travail aidé avec

formation, contrat de professionnalisation...) qui peuvent être rémunérés à 80% du SMIC

Afin de prendre en compte les primes et les heures supplémentaires, ont été considérés comme au voisinage du SMIC les salaires allant jusqu'à 1,20 SMIC.

La plupart des déterminants d'une rémunération au SMIC obtenus dans cette étude ne sont pas affectés si l'on retient les deux autres seuils (1,1 et 1,3 SMIC).

Savoir plus :

- Les salaires en France, édition 2006 - Insee-Références - Septembre 2006

- Les disparités sectorielles des salaires - Économie Lorraine n°224 - Novembre 2002 - Sylvie Petit.

- Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC et des garanties mensuelles au 1^{er} juillet 2005 - Premières Synthèses DARES - Mars 2006 - Sébastien Seguin.

- Les salariés au SMIC en 2002 : un sur deux travaille dans une petite entreprise, un sur quatre gagne plus de 1,3 SMIC horaire grâce à des compléments de salaire - Premières Synthèses DARES - Juillet 2006 - Sébastien Seguin.

Site internet : www.insee.fr

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

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 2006

financières. Ces derniers touchent un salaire horaire brut moyen de 19,30 euros.

Outre la structure des emplois, ces écarts de rémunération s'expliquent par des négociations salariales plus nombreuses dans les grandes unités et des attributions de primes plus généreuses dans certains secteurs économiques.

Du côté des salariés en intérim, souvent de jeunes ouvriers non qualifiés, la rémunération horaire moyenne s'établit à 11,40 euros de l'heure, soit en dessous du salaire moyen régional. En comparant avec des salariés d'entreprises ayant le même profil, le salaire des intérimaires est alors relativement élevé (+6,4%), puisque leur salaire intègre une prime de précarité.

Des salaires plus élevés dans le sillon lorrain

Les salariés travaillant dans les zones d'emploi de Thionville, Nancy et Metz ont les salaires

moyens les plus élevés, de 14,70 à 15,10 euros bruts de l'heure. Dans les zones d'emploi de Lunéville, Commercy et Remiremont-Gérardmer, les salariés ont une rémunération moyenne de 12,80 euros bruts de l'heure, inférieure de 9,9% au salaire moyen lorrain.

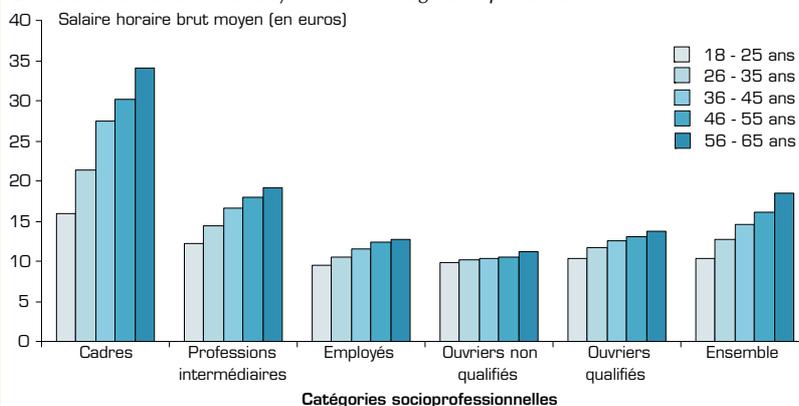
Toutefois, l'effet géographique est marginal après prise en compte de la catégorie socioprofessionnelle du salarié et du secteur d'activité de l'entreprise. Ainsi, dans les zones d'emploi de Thionville, Nancy et Metz, le poids de secteurs d'activité à forte valeur ajoutée, tels que la sphère immobilière et financière et l'industrie automobile, joue un rôle primordial. De même, l'effet d'agglomération a pour conséquence de concentrer de nombreux emplois métropolitains supérieurs, mieux rémunérés en moyenne.

■ Ludovic JOBARD

■ Laurence LABOSSE

Des carrières mieux valorisées chez les cadres

Les salaires horaires bruts moyens suivant l'âge et la profession



Source : Insee - DADS 2004 - champ : salariés travaillant à temps complet

La source DADS

Les données utilisées sont issues des fichiers 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 emplois aidés, des agents des collectivités territoriales 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. La première partie de l'étude porte uniquement sur les salariés occupant des postes à temps complet. La partie sur le SMIC prend en compte les salariés à temps complet et ceux à temps partiel.