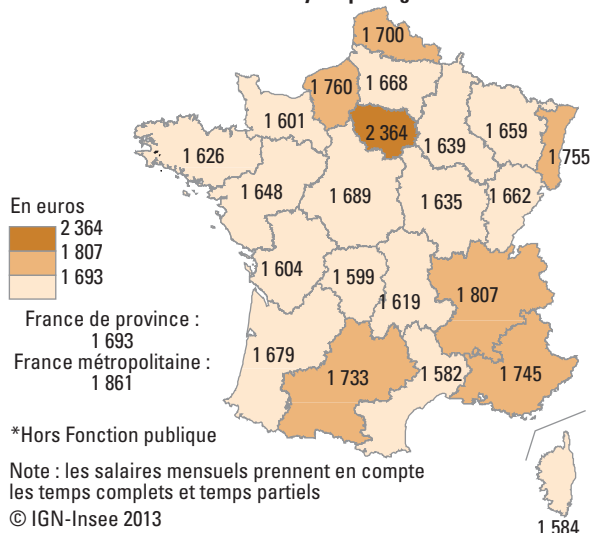


Les salaires picards comparables à ceux de la France de province

Le salaire mensuel net observé dans le secteur privé s'établit, en moyenne, à 1 668 € en Picardie en 2010, un niveau équivalent à la moyenne France de province (1 693 €). La structure du tissu productif et les réalités sociodémographiques expliquent en grande partie les différences de salaire entre les régions : ce dernier augmente avec la taille des entreprises, le niveau de qualification et l'expérience des salariés. À l'infrarégional, les salaires moyens apparaissent plus élevés dans le sud de l'Oise qui bénéficie de la présence d'établissements industriels de grande taille ayant recours à des salariés qualifiés.

Patrick LE SCOUËZEC, chef de projet,
Emmanuelle DINNEQUIN, chargée d'études,
Insee Picardie

Salaire mensuel net moyen* par région en 2010



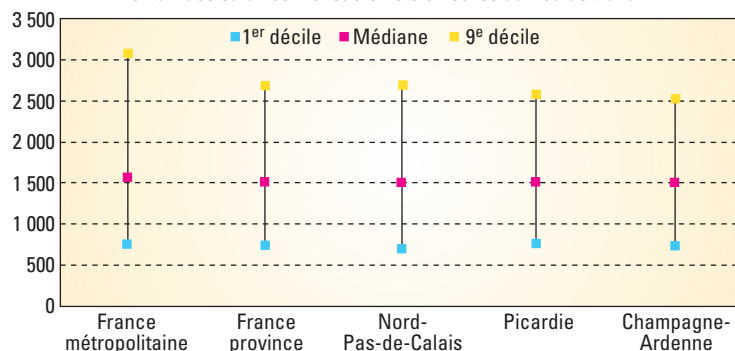
Source : Insee, DADS 2010, données au lieu de travail

► Des différences de salaires entre les régions...

Ce salaire varie dans une échelle allant de 1 582 € pour le Languedoc-Roussillon à 2 364 € pour l'Île-de-France. Il s'établit ainsi à 1 693 € en moyenne France de province et 1 861 € en moyenne France métropolitaine, incluant l'Île-de-France.

La moitié des salariés en France de province perçoit moins de 1 504 € nets par mois, un seuil équivalent en Picardie. Les 10 % de salariés les mieux payés du secteur privé gagnent un peu plus de 3 000 € nets en moyenne nationale, tandis que la moyenne de province est à 2 700 €. En revanche, pour les 10 % de salariés les moins bien rémunérés, il n'y a quasiment pas d'écart entre l'Île-de-France et la France de province (764 € pour la France métropolitaine et 750 € pour la France de province). Pour la région picarde, les 10 % de salariés les mieux payés perçoivent 2 586 € quand les 10 % des moins bien payés n'en gagnent que 781 €.

Éventail des salaires mensuels nets en euros au lieu de travail



Source : Insee, DADS 2010, données au lieu de travail

Principales caractéristiques du salaire net horaire moyen en Picardie

	Picardie			
	Salaire net horaire moyen observé	Indice observé	Indice "toutes choses égales par ailleurs"	Part régionale (%)
Ensemble	11,7			
Condition d'emploi				
Temps partiel	10,4	87	98	23
Temps complet (référence)	11,9	100	100	77
Sexe				
Femmes	10,6	85	92	41
Hommes (référence)	12,4	100	100	60
Catégorie professionnelle				
Cadres	22,3	210	203	9
Professions intermédiaires	13,4	126	131	17
Employés	9,5	89	103	30
Ouvriers non qualifiés	9,0	85	92	16
Ouvriers qualifiés (référence)	10,6	100	100	29
Taille de l'établissement				
250 salariés et plus	13,5	129	111	16
100-249 salariés	12,3	117	106	14
50-99 salariés	11,8	112	105	12
20-49 salariés	11,4	109	104	16
10-19 salariés	11,3	108	103	10
0 salarié	10,2	97	101	8
1-9 salariés (référence)	10,5	100	100	24
Activité de l'établissement				
Agriculture, sylviculture et pêche	8,6	73	89	2
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons, de produits à base de tabac	11,9	102	98	4
Cokéfaction et raffinage	14,9	127	134	0
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; Fabrication de machines	13,2	112	95	3
Fabrication de matériels de transport	14,0	119	102	1
Fabrication d'autres produits industriels	13,0	111	97	13
Commerce ; Réparation d'automobiles et de motocycles	11,1	95	88	17
Transports et entreposages	11,5	98	92	8
Hébergement et restauration	9,2	78	85	4
Intérim	10,1	86	103	9
Information et communication	13,6	116	85	1
Activités financières et d'assurance	15,4	131	102	3
Activités immobilières	12,1	103	91	1
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien (hors-intérim)	11,5	98	88	9
Administration publique, Enseignement, Santé humaine et action sociale	11,0	94	86	11
Autres activités de service	10,4	89	85	4
Autre			106	
Construction (référence)	11,7	100	100	8
Âge				
56-65	14,3	118	110	8
46-55	12,7	105	103	23
36-45 (référence)	12,1	100	100	26
26-35	10,8	89	93	26
18-25	8,9	74	88	17

Source : DADS 2010

Guide de lecture : Les trois observations relatives au salaire horaire net moyen observé, en valeur et en indice ainsi que la part régionale sont calculées sur l'ensemble des salariés du Nord-Pas-de-Calais. L'estimation de l'indice "toutes choses égales par ailleurs" a été élargie à l'ensemble des salariés de Champagne-Ardenne, Nord-Pas-de-Calais et Picardie, dans un modèle économétrique interrégional.

En Picardie, 77 % des salariés travaillent à temps complet. Le salaire horaire net moyen observé d'un salarié à temps complet s'élève à 11,9 euros, quand celui d'un salarié à temps partiel s'élève à 10,4 euros, soit 13 % de moins (indice base 100 pour un salarié à temps complet, indice observé 87 pour un salarié à temps partiel). Une fois neutralisés les effets de la catégorie socioprofessionnelle, de l'âge, du sexe ainsi que ceux de la taille d'entreprise, de l'activité et de l'implantation régionale de l'établissement employeur, cet écart se réduit à 2 % (indice base 100 pour un salarié à temps complet, indice 98 pour un salarié à temps partiel).

► ... qui s'expliquent en grande partie par la nature du tissu productif et par les catégories sociales des salariés

Les éléments constitutifs du salaire sont nombreux. Toutefois, le premier facteur explicatif des différences salariales tient dans la durée du temps de travail. Pour une position professionnelle donnée, le salaire mensuel croît proportionnellement avec le temps de travail rémunéré. Le salaire net horaire permet d'isoler l'effet lié au temps de travail, pour mettre en exergue les caractéristiques économiques et sociales influençant le niveau de rémunération.

Avec 11,7 €/h, le salaire horaire net moyen observé en Picardie pour le secteur privé, s'établit à un niveau légèrement inférieur à celui de la France de province, tandis que celui de France métropolitaine, incluant l'Île-de-France, s'élève à 13,2 €. Les autres facteurs retenus dans le mécanisme de formation du salaire se rapportent au salarié et à l'entreprise qui l'emploie. Ainsi, les variations de niveaux de salaires observés entre régions s'expliquent à la fois par la nature du tissu productif de la région et par les caractéristiques sociales de leurs salariés. Avec 27 % de cadres, le salaire horaire moyen de l'Île-de-France (16,8 €) est évidemment supérieur à celui de la moyenne des régions de province, qui n'en compte que 10 % et pour lesquelles le salaire horaire net moyen évolue sur une échelle allant de 11,3 € à 12,8 €.

La seule analyse des niveaux de salaires observés ne permet donc pas de comparer les situations à "structure identique". La méthodologie ici proposée tient compte des interactions qui peuvent exister entre les différents facteurs entrant dans la composition du salaire et isole chacun de ces effets afin d'estimer l'impact de chacun d'entre eux sur le salaire. Cela permet une analyse "toutes choses égales par ailleurs" qui mesure l'effet spécifique de chaque facteur sur le salaire horaire*. Il ressort de cette analyse que ce sont les mêmes causes qui expliquent la composition du salaire horaire d'une région à l'autre. Les écarts de salaire sont en grande partie liées aux caractéristiques des emplois et en particulier à la catégorie socioprofessionnelle du salarié.

► La prise en compte des effets de structure amoindrit notablement les écarts constatés d'une région à l'autre

Hormis l'Île-de-France où le salaire net horaire corrigé des effets de structure présente un écart de +10 %, toutes les régions de province sont comprises à plus ou moins 2 % autour de la moyenne nationale. Les salaires apparaissent très légèrement supérieurs sur le quart sud-est, très légèrement inférieurs sur le quart sud-ouest.

*Cf. Encadré méthodologique

Le salaire des "navetteurs"

Afin d'identifier les salariés dits "navetteurs", qui résident dans une région mais réalisent des navettes quotidiennes domicile-travail, il est nécessaire d'observer les données salariales "au lieu de résidence" et non plus au "lieu de travail" comme tout au long de cette étude.

En Picardie, un quart des salariés du secteur privé vont travailler en Île-de-France contrairement à ceux du Nord-Pas-de-Calais peu nombreux (6,3 %). Notamment grâce aux travailleurs isariens qui représentent 34 % des "navetteurs". Ces derniers ont un niveau de salaire horaire moyen plus élevé. Pour la région, il s'élève à 15,1 € pour une moyenne des salariés travaillant dans la région à 12,4 €. Cette différence de rémunération correspond en partie à des positions professionnelles plus élevées occupées par les navetteurs.

Caractéristiques des salariés résidant dans une région et travaillant en-dehors, et salaires nets horaires moyens régionaux

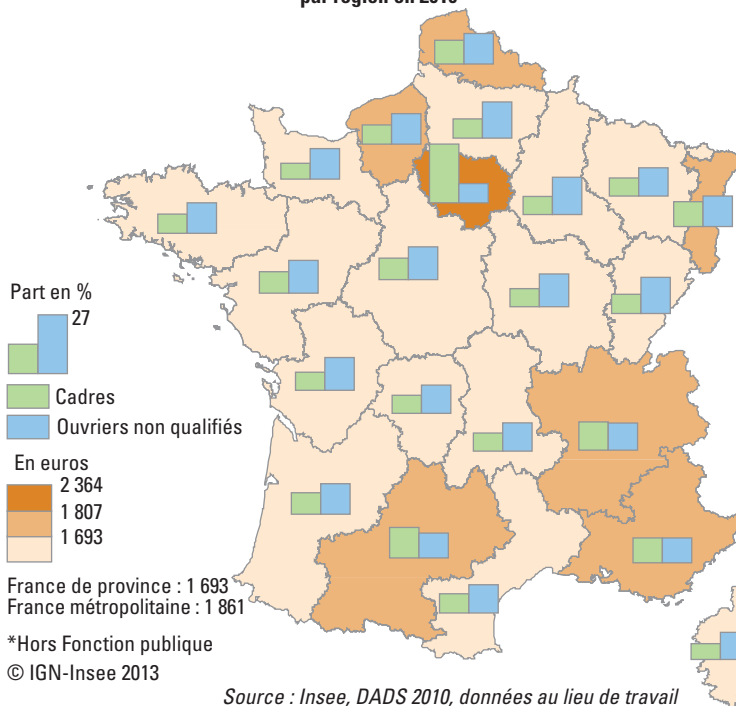
Région	Nombre de navetteurs	Part des navetteurs dans l'ensemble des postes salariés sur toute l'année (%)	Salaire net horaire moyen en euros		
			des navetteurs	des personnes résidant et travaillant en...	au lieu de résidence
Champagne-Ardenne	40 419	9,7	14,4	11,4	11,7
Ardennes	5 133	6,7	13,4	11,5	11,6
Aube	10 606	10,8	14,0	11,0	11,3
Marne	18 114	9,7	15,6	11,8	12,1
Haute-Marne	6 566	12,4	12,3	10,9	11,0
Picardie	156 641	25,2	15,1	11,4	12,4
Aisne	33 475	21,4	13,4	11,0	11,5
Oise	100 157	34,0	15,9	11,8	13,2
Somme	23 009	13,4	13,9	11,3	11,6
Nord-Pas-de-Calais	78 553	6,3	16,0	12,0	12,2
Nord	49 829	6,2	16,7	12,3	12,6
Pas-de-Calais	26 724	6,0	14,7	11,4	11,6

Note : le salaire moyen est calculé pour les salariés à temps complet et à temps partiel.

Note de lecture : 6,3 % des salariés résidant en Nord-Pas-de-Calais travaillent hors de la région.

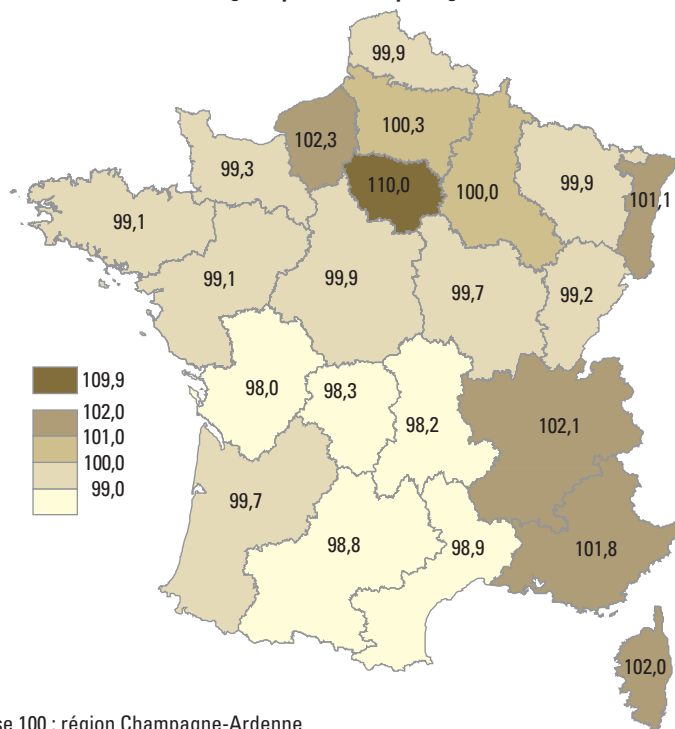
Source : Insee, DADS 2010

Salaire mensuel net moyen* et part des cadres et ouvriers non qualifiés par région en 2010



Source : Insee, DADS 2010, données au lieu de travail

Indice de salaire horaire net moyen *
"toutes choses égales par ailleurs" par région en 2010



Base 100 : région Champagne-Ardenne

*Hors Fonction publique

© IGN-Insee 2013

Source : Insee, DADS 2010, données au lieu de travail

► **Niveau de salaire**
et taux d'encadrement sont corrélés

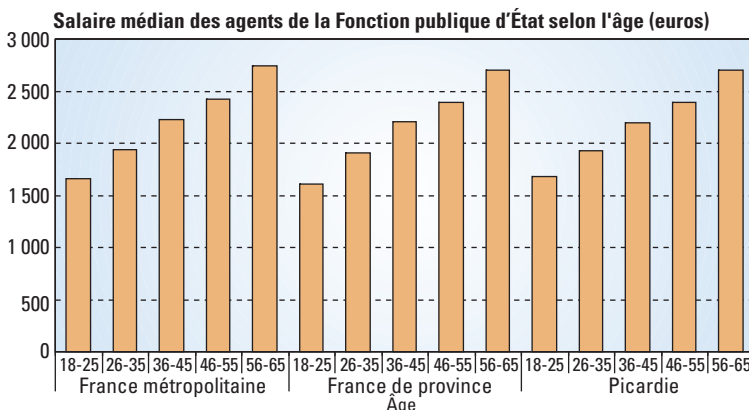
La catégorie sociale occupée est le premier facteur explicatif des différences salariales observées à un niveau individuel. Dès lors, les moyennes salariales calculées sur les territoires sont liées à la part relative à chaque catégorie socioprofessionnelle sur ces territoires, et en particulier à la part des cadres. Avec 9 % de cadres parmi les effectifs salariés, la région reste très en deçà de la part des cadres constatée en Île-de-France (26,7 %) en dessous de celle observée en moyenne des régions de province (10 %). Un cadre picard perçoit un salaire horaire net moyen de 22,3 €, bien inférieur à la moyenne nationale 24,7 €, mais relativement proche de la moyenne de province (22,1 €). Le niveau de rémunération d'un cadre est ainsi près du double de celui d'un ouvrier qualifié (10,6 €) ou d'un employé (9,5 €), ces deux catégories sociales regroupant 59 % des salariés de la Picardie. Les ouvriers non qualifiés soit 16 % des salariés régionaux, ont le niveau de salaire horaire le plus faible, à 9 € en moyenne. Si l'on neutralise les effets des autres facteurs explicatifs (sexe, âge, secteur d'activité, taille de l'établissement...), le salaire d'un cadre représente encore deux fois celui d'un ouvrier non qualifié, tandis que le salaire des

Les salaires dans la Fonction publique d'État

Dans la Fonction publique, les salaires des titulaires (environ 80 % des agents de la Fonction publique, hors militaires) sont soumis à des grilles statutaires qui garantissent de moindres écarts de traitement indiciaire entre les agents qui, à ancienneté donnée, occupent le même poste. Au traitement indiciaire s'ajoutent des montants de primes et indemnités variables, incluant notamment les heures supplémentaires.

Le salaire des agents de l'État ne dépend pas du territoire

Quelle que soit la région, on retrouve partout des niveaux de salaire comparables aux âges correspondants. En effet, les rémunérations des agents de l'État sont harmonisées au niveau national, indépendamment du territoire d'affectation.



Source : Insee, SIASP 2010

Le salaire médian en équivalent temps plein (voir encadré méthodologique), au-dessus duquel se situent 50 % des salariés, est plus élevé dans la Fonction publique d'État (FPE) que dans le secteur privé, avec un écart d'environ 600 €. Toutefois, cela tient à la part importante de cadres A dans la Fonction publique d'État (64 % contre seulement 14 % de cadres dans le privé en France métropolitaine). Cette plus forte présence de cadres A dans la FPE s'explique en partie par le nombre d'enseignants (68 % des cadres A de la FPE). Finalement, le poids des cadres A de la Fonction publique a pour effet de relever le salaire médian des agents de l'État, tandis que la faible proportion de cadres du privé tend à baisser la médiane du secteur privé.

Le revenu des hommes et des femmes dans la Fonction publique d'État

Au niveau national, les femmes représentent 62 % des effectifs de la Fonction publique d'État et l'écart de leur revenu avec celui des hommes est de dix points inférieur à celui du secteur privé : 18 % contre 28 % en 2010. Calculé en équivalent temps plein, le salaire net moyen des femmes est inférieur de 13,6 % à celui des hommes. Cet écart s'élève à 12,8 % dans la région. Cela tient surtout à la fréquence du recours au temps partiel et des interruptions de carrière. De plus, les femmes occupent moins souvent les postes les plus rémunérateurs : deux-tiers des enseignants sont des femmes alors que le salaire net moyen de cette profession est inférieur à celui des autres agents de la FPE, à catégorie égale. L'écart de salaires entre hommes et femmes est plus marqué pour les agents de catégorie A (18,3 %) que pour les agents de catégorie B (9,7 %) et de catégorie C (11,5 %).

employés devient plus élevé que celui des ouvriers qualifiés. Un tel repositionnement des employés souligne les disparités hommes-femmes dans la formation des salaires puisque 70 % des employés sont des femmes et 93 % des ouvriers qualifiés sont des hommes.

► Après prise en compte des niveaux de qualification, les écarts entre secteurs s'atténuent

Les secteurs d'activité présentent également des différences salariales qui le plus souvent traduisent leur composition socioprofessionnelle.

Entre les différentes branches d'activités, si l'on met de côté le secteur énergétique, peu représentatif, les plus hauts niveaux de salaire horaire net moyen sont observés dans les secteurs "Fabrication de matériels de transport" et "Activités financières et d'assurances".

Situés plus bas dans l'échelle des salaires, se trouvent le secteur de l'Agriculture, avec la sylviculture et la pêche, et des secteurs comme l'Intérim et l'Hébergement-Restauration pour lesquels la main-d'œuvre est moins qualifiée. Ainsi, alors que le secteur de la Construction emploie un salarié sur douze au SMIC en 2010, l'Hébergement-Restauration en compte plus d'un sur trois.

Cependant, une fois neutralisés les effets des autres variables explicatives (caractéristiques des salariés, taille et localisation de l'établissement employeur), les écarts entre secteurs se réduisent : certains secteurs d'activité comme l'Intérim auront tendance à remonter au niveau du secteur de la Construction et des secteurs mieux rémunérés comme "Information et Communication" et "Activités financières et d'Assurances" (respectivement indices observés de 123 et 131) retrouvent un niveau moyen (respectivement indices "toutes choses égales par ailleurs" de 85 et 102), la proportion élevée de cadres expliquant le niveau élevé de salaires.

► Le salaire augmente avec la taille de l'entreprise

Le salaire horaire net moyen croît avec la taille de l'établissement : un salarié d'une grande entreprise (200 salariés et plus) perçoit 13,5 €/h tandis que celui d'une TPE (1 à 9 salariés) ne gagne que 10,5 €/h. Cette dispersion se contracte nettement une fois que l'on applique la régression "toutes choses égales par ailleurs", les grandes entreprises présentant des proportions élevées de cadres.

► Les disparités hommes-femmes se resserrent une fois corrigés les effets de structure

Avec un indice de salaire net observé de 12,4 €, les hommes de la région gagnent 15 % de plus que les femmes. Cet écart se porte à 26 % au

niveau national. Une partie de cet écart s'explique par une durée de travail plus importante chez les hommes que chez les femmes : ces dernières recourent davantage au temps partiel ou à des interruptions de carrières tandis que les hommes sont plus nombreux à effectuer des heures supplémentaires. Toutefois, si depuis la fin des années 80, le revenu salarial moyen augmente globalement, celui des femmes croît légèrement plus vite que celui des hommes¹. À caractéristiques identi-

¹Femmes et hommes - Regards sur la parité - Insee Références 2012

Définitions

Champ de l'étude : les salariés des DADS 2010, hors Fonction publique (État, Collectivités Territoriales et Hospitalières). **Les niveaux de salaires présentés dans cette étude sont pondérés par la durée de travail des salariés.**

L'approche proposée est celle des salaires au lieu de travail de la source DADS 2010 (Exploitation des fichiers postes). Elle permet une analyse comparée des 3 tissus productifs.

Le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur.

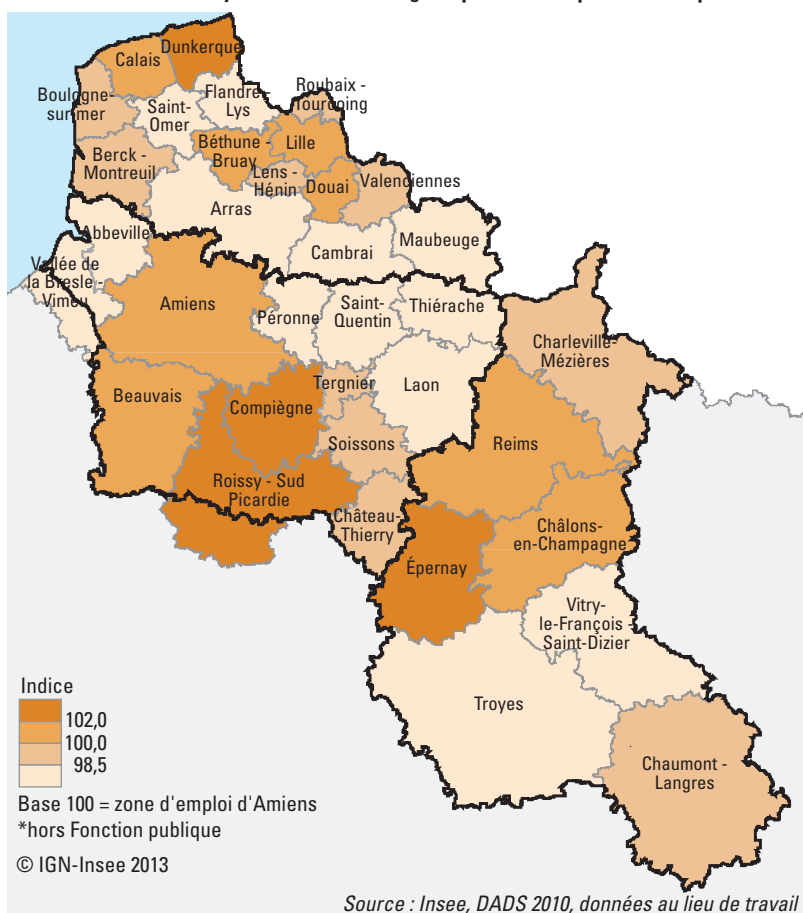
Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail, avant toute déduction de cotisations obligatoires.

Le salaire net (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié. Il est net de toutes cotisations sociales (cotisations de sécurité sociale, des régimes de retraite et prévoyance complémentaire, des cotisations d'assurance chômage) et des CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) déductibles et non déductibles. Dans les secteurs privé et semi-public, le salaire perçu est calculé à partir des données déclarées par l'employeur dans la source DADS.

Le salaire net horaire moyen est le résultat du quotient de la masse des salaires nets rapportée au nombre d'heures salariées calculé sur tous les postes effectués par le salarié au cours de l'année (hors indemnités chômage). Le nombre d'heures salariées prend en compte les heures supplémentaires rémunérées et toutes les périodes au cours desquelles le salarié demeure lié à un établissement du fait du contrat de travail (congés, période de maladie et d'accident de travail), à l'exception des périodes de congés sans solde.

Le salaire moyen en équivalent temps plein (EQTP) : le salaire moyen en équivalent temps plein est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés, y compris les postes à temps partiel. Chaque poste de travail est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Par exemple, un poste à mi-temps durant 12 mois pour un salaire total de 10 000 € compte pour 0,5 "année-travail" rémunérée 5 000 €. Le même poste d'une durée de 6 mois aura un poids de 0,25 rémunéré 2 500 €. Le salaire moyen mensuel en EQTP est obtenu en multipliant le salaire net horaire moyen par 1 820 (correspondant à la durée légale de travail de 35 heures par semaine sur 52 semaines) et en divisant le résultat par 12 (pour revenir à un salaire mensuel).

Indice de salaire net moyen* "toutes choses égales par ailleurs" par zone d'emploi en 2010



ques, le différentiel ne serait plus que de 8 %. Et en effet, la correction des effets de structure fait nettement se rapprocher hommes et femmes (respectivement indices 100 et 92).

► Les seniors sont mieux payés

En lien avec l'ancienneté, le salaire horaire progresse avec l'âge du salarié. Le salaire horaire net moyen est près du double (1,6 fois) en fin de carrière par rapport aux jeunes âgés de 18 à 25 ans, qui occupent en plus grand nombre des emplois moins qualifiés. Toutefois, cet effet amplificateur du salaire dû à l'évolution de carrière s'atténue dès que l'on applique la correction des effets de structure puisque la différence entre "jeunes" et "seniors" n'est plus que de 22 %. L'évolution professionnelle se traduit assez fréquemment par une progression salariale, voire par un changement de catégorie sociale.

► À l'infrarégional, les salaires recourent les spécificités économiques locales

À un niveau infrarégional, les zones d'emploi qui présentent le salaire horaire le plus élevé se situent au sud de l'Oise. Ainsi, "Roissy sud Oise" et "Compiègne" profitent de la présence d'entreprises de groupes industriels aux établissements de grande taille ayant recours à des salariés qualifiés. Hormis ces deux zones favorisées se trouvent des zones d'emploi présentant un salaire horaire net moyen plus faible, situées à l'est de la région et sur le littoral. ■

Méthodologie

De l'utilité d'une analyse "toutes choses égales par ailleurs"

Les niveaux de salaires observés ne permettent pas de comparer les situations "à structure identique" : avec par exemple, 14 % de cadres, le salaire horaire moyen de l'Île de France (16,8 €) est évidemment supérieur à celui de la moyenne des régions de province, qui n'en compte que 10 % et pour lesquelles le salaire horaire net moyen évolue sur une échelle allant de 11,3 € à 12,8 €.

Afin d'expliquer les différences de niveaux de salaires observés entre régions il est nécessaire de recourir à un modèle de calcul qui corrige ces effets de structure : c'est le modèle "toutes choses égales par ailleurs". C'est un modèle économétrique qui permet de prendre en compte les interactions entre les différents facteurs entrant dans la composition du salaire.

Plusieurs variables ont été retenues ; celles caractérisant le salarié : son âge, son sexe, sa condition d'emploi (temps plein ou non) et sa catégorie socioprofessionnelle et celles relatives à l'employeur comme la taille de l'établissement et son secteur d'activité. Par rapport à une situation de référence, le modèle économétrique permet de prendre en compte les interactions entre les différents facteurs propres aux salariés et à l'employeur.

L'effet de chacun d'eux est isolé et estimé, indépendamment de tous les autres. Ce modèle explique 60 % des disparités individuelles des salaires, le reste étant attribuable à d'autres facteurs non pris en compte tels que le niveau de diplôme, l'ancienneté dans le poste... La référence choisie est celle d'un homme à temps complet, ouvrier qualifié qui travaille dans un établissement de moins de dix salariés, relevant du secteur de la construction et situé dans l'interrégion formée des trois régions de Champagne-Ardenne, Nord-Pas-de-Calais et Picardie.

Pour en savoir plus

Des salaires comparables en Nord-Pas-de-Calais et en France de Province - Insee Nord-Pas-de-Calais, Pages de Profils n°141 septembre 2013.

Les salaires des agents de l'État - Insee Première n°1443 - avril 2013.

Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes - Insee Première n°1436 - mars 2013.