

Pages de Profils



Le salaire mensuel net observé dans le secteur privé s'établit, en moyenne, à 1 700 euros en Nord-Pas-de-Calais en 2010, un niveau équivalent à la moyenne France de province. La région bénéficie d'une part de cadres un peu supérieure à la moyenne des régions de province, qui tire vers le haut le salaire moyen. La structure du tissu productif et les réalités socio-démographiques 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. A l'infra-régional, les salaires moyens apparaissent plus élevés dans les zones d'emploi à dominante urbaine, correspondant aux principales agglomérations de la région.

Des salaires comparables en Nord-Pas-de-Calais et en France de province

Danièle Lavenseau

Philippe Macquet

Service études et diffusion



DES DIFFÉRENCES DE SALAIRES OBSERVÉS ENTRE LES RÉGIONS...

Avec 1 700 euros, le salaire net mensuel moyen hors fonction publique s'établit en Nord-Pas-de-Calais à 1,6 fois le SMIC. Le salaire mensuel net de l'ensemble des régions de France métropolitaine varie sur une échelle allant de 1 582 euros pour le Languedoc-Roussillon à 2 364 euros pour l'Île de France [► Carte 1](#). Il s'établit ainsi à 1 693 euros en moyenne France de province et 1 861 euros en moyenne France métropolitaine.

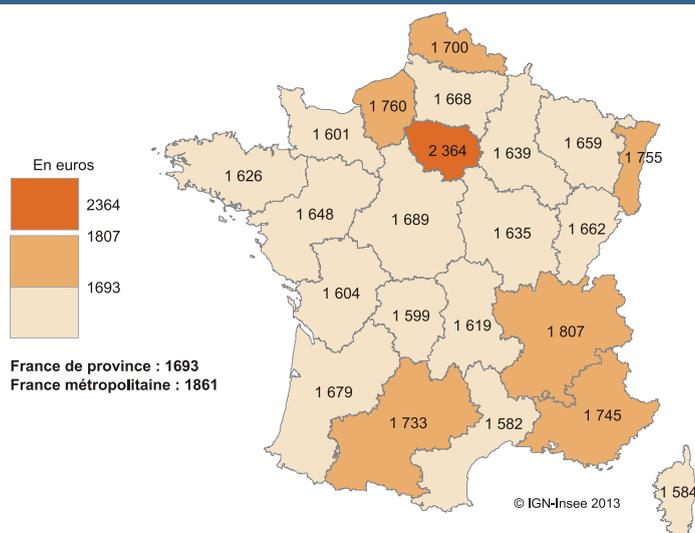
La moitié des salariés en France de province perçoivent moins de 1 500 euros nets par mois, un seuil équivalent en Nord-Pas-de-Calais. Les 10 % de salariés les mieux rémunérés du secteur privé perçoivent un salaire mensuel net supérieur à 2 700 euros, un seuil relevé à 3 000 euros pour l'ensemble de la France métropolitaine [► Graphique 1](#). 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 (autour de 750 euros), du fait des dispositions relatives au salaire minimum. Pour la région Nord-Pas-de-Calais, les 10 % de salariés les mieux rémunérés perçoivent un salaire supérieur à 2 686 euros quand les 10 % les moins bien rémunérés touchent un salaire inférieur à 743 euros. La distribution des salaires dans la région est ainsi proche de celle observée en France de province.

...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. Afin d'identifier les facteurs susceptibles d'expliquer des différences salariales, il convient en premier lieu de prendre en compte la durée du temps de travail. En effet, pour une position professionnelle donnée, le salaire mensuel croît proportionnellement avec le temps de travail rémunéré. Si la durée moyenne du travail diffère peu d'une région à l'autre, elle conduit toutefois à des écarts individuels, ainsi qu'à des écarts entre groupes sociaux, par exemple entre les hommes et les femmes, entre les employés et les cadres, entre le secteur industriel et le secteur tertiaire... 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.

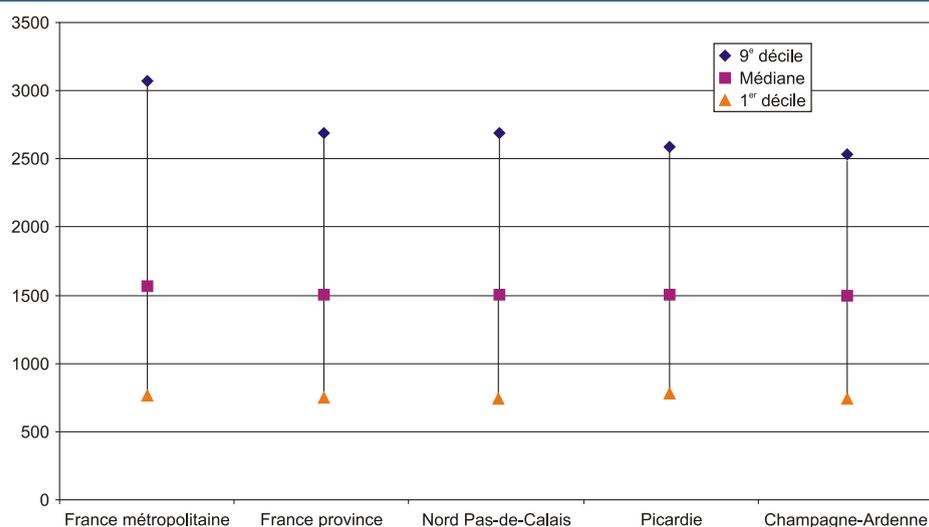
Avec 12,2 euros par heure, le salaire horaire net moyen observé en Nord-Pas-de-Calais pour le secteur privé, s'établit à un niveau

Carte 1 : SALAIRE MENSUEL NET MOYEN PAR RÉGION EN 2010 HORS FONCTION PUBLIQUE



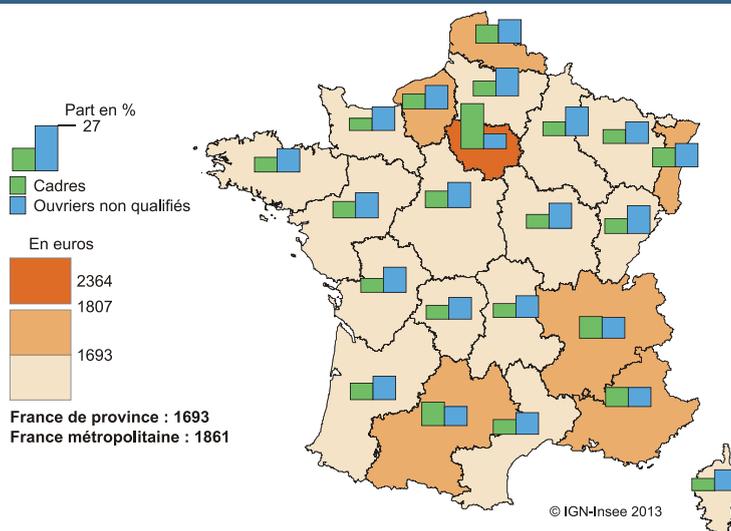
Note : Les salaires mensuels prennent en compte les temps complets et temps partiels
Source : DADS 2010 données au lieu de travail (Insee).

Graphique 1: ÉVENTAIL DES SALAIRES MENSUELS NETS AU LIEU DE TRAVAIL



Source : DADS 2010 au lieu de travail (Insee)

Carte 2 : SALAIRE MENSUEL NET MOYEN HORS FONCTION PUBLIQUE ET PART DES CADRES ET OUVRIERS NON QUALIFIÉS PAR RÉGION EN 2010



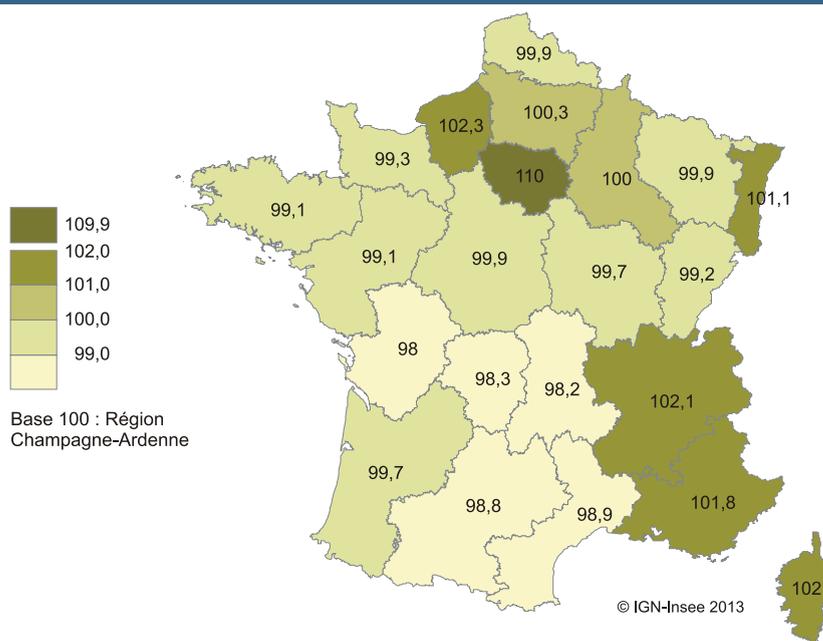
Source : DADS 2010 données au lieu de travail (Insee).

équivalent de celui de la France de province, tandis que celui de France métropolitaine, incluant l'Île de France, s'élève à 13,2 euros. Les autres facteurs retenus dans le mécanisme de formation du salaire se rapportent au salarié, à l'entreprise qui l'emploie et à la nature du tissu productif de la région. Avec 27 % de cadres, le salaire horaire moyen de l'Île de France (16,8 euros) est supérieur à celui de la moyenne des régions de province, où les cadres ne pèsent que pour 10 % et où le salaire horaire net moyen évolue sur une échelle allant de 11,3 euros à 12,8 euros

➤ [Carte 2](#)

La seule analyse des niveaux de salaires observés ne permet donc pas de comparer les situations à « structure identique ». Il peut exister des interactions entre les différents facteurs entrant dans la composition du salaire ➤ [Encadré méthodologique](#). En contrôlant ces effets de structure, il apparaît que les mêmes causes expliquent la composition du salaire horaire d'une région à l'autre. Les écarts de salaire sont en grande partie

Carte 3 : INDICE DE SALAIRE HORAIRE NET MOYEN HORS FONCTION PUBLIQUE TOUTES CHOSES ÉGALES PAR AILLEURS PAR RÉGION EN 2010



Source : DADS 2010 - données au lieu de travail (Insee).

Encadré 1 : LE SALAIRE DES NAVETTEURS

Afin d'identifier les salariés dits « navetteurs », qui résident dans une région mais réalisent des navettes interrégionales 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.

Les salariés du secteur privé résidant dans leur région tout en allant travailler en dehors sont peu nombreux en Nord-Pas-de-Calais (6,3 %), contrairement à ceux de Picardie qui sont plus de 25 % à changer de région pour leur travail, en particulier vers l'Île de France. Les navetteurs effectuant des trajets inter-régionaux ont un niveau de salaire horaire moyen plus élevé. Pour le Nord-Pas de Calais il s'élève à 16 euros pour une moyenne des salariés travaillant dans la région à 12,2 euros. Cette différence de rémunération correspond en partie à des positions professionnelles plus élevées occupées par les navetteurs.

Tableau : CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS RÉSIDANT DANS UNE RÉGION ET TRAVAILLANT EN-DEHORS, ET SALAIRES NETS HORAIRE MOYENS RÉGIONAUX

Unités : nombre, %

Région	Part des navetteurs dans l'ensemble des postes salariés sur toute l'année	Salaire net horaire moyen des navetteurs en euros	Salaire horaire net moyen des personnes résidant et travaillant en...	Salaire horaire net moyen au lieu de résidence en euros
Champagne-Ardenne	9,7	14,4	11,4	11,7
Ardennes	6,7	13,4	11,5	11,6
Aube	10,8	14,0	11,0	11,3
Marne	9,7	15,6	11,8	12,1
Haute-Marne	12,4	12,3	10,9	11,0
Picardie	25,2	15,1	11,4	12,4
Aisne	21,4	13,4	11,0	11,5
Oise	34,0	15,9	11,8	13,2
Somme	13,4	13,9	11,3	11,6
Nord-Pas de Calais	6,3	16,0	12,0	12,2
Nord	6,2	16,7	12,3	12,6
Pas de Calais	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 : DADS 2010 (Insee).

**Tableau 1 : PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DU SALAIRE HORAIRE NET MOYEN
AU LIEU DE TRAVAIL EN NORD-PAS-DE-CALAIS**

Unités : nombre, %

	Salaire horaire net moyen observé (en valeur)	Salaire horaire net moyen observé (en indice)	Indice « toutes choses égales par ailleurs »	Part régionale
Ensemble	12,2			
Condition d'emploi				
Temps partiel	10,5	85	98	25
Temps complet (référence)	12,4	100	100	75
Sexe				
Femmes	10,5	81	92	40
Hommes (référence)	12,9	100	100	60
Catégorie professionnelle				
Cadres	22,2	209	203	11
Professions Intermédiaires	13,6	128	131	19
Employés	9,5	90	103	32
Ouvriers non qualifiés	9,2	87	92	14
Ouvriers qualifiés (référence)	10,6	100	100	24
Taille de l'établissement				
250 salariés et plus	13,7	127	111	20
100-249 salariés	12,7	118	106	14
50-99 salariés	12,0	111	105	12
20-49 salariés	11,8	109	104	16
10-19 salariés	11,7	108	103	10
0 salarié	10,4	96	101	7
1-9 salariés (référence)	10,8	100	100	21
Activité de l'établissement				
Agriculture, sylviculture et pêche	8,9	72	89	1
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons, de produits à base de tabac	12,5	102	98	3
Cokéfaction et raffinage	20,1	164	134	0
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques; Fabrication de machines	13,9	113	95	1
Fabrication de matériels de transport	13,9	113	102	3
Fabrication d'autres produits industriels	12,7	104	97	10
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	11,3	92	88	18
Transports et entreposages	11,8	96	92	7
Hébergement et restauration	9,2	75	85	4
Intérim	10,1	82	103	8
Information et communication	15,1	123	85	2
Activités financières et d'assurance	16,0	131	102	4
Activités immobilières	12,8	105	91	1
Activités scientifiques et techniques; services administratifs et de soutien (hors-intérim)	12,5	102	88	12

Tableau 1 (suite) : PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DU SALAIRE HORAIRE NET MOYEN AU LIEU DE TRAVAIL EN NORD-PAS-DE-CALAIS

Unités : nombre, %

	Salaire horaire net moyen observé (en valeur)	Salaire horaire net moyen observé (en indice)	Indice « toutes choses égales par ailleurs »	Part régionale
Administration publique, Enseignement, Santé humaine et action sociale	11,3	92	86	12
Autres activités de service	12,0	98	85	3
autre			106	2
Construction (référence)	12,3	100	100	8
Age				
56-65	15,2	121	110	7
46-55	13,3	106	103	22
36-45 (référence)	12,6	100	100	26
26-35	11,1	88	93	28
18-25	9,0	72	88	17

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 Nord-Pas-de-Calais, 75% des salariés travaillent à temps complet. Le salaire horaire net moyen observé d'un salarié à temps complet s'élève à 12,4 euros, quand celui d'un salarié à temps partiel s'élève à 10,5 euros, soit 15% de moins (indice base 100 pour un salarié à temps complet, indice observé 85 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).

Source : DADS 2010 (Insee).

liées aux caractéristiques des emplois et en particulier à la Catégorie Sociale (CS) 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 « toutes choses égales par ailleurs » [Encadré méthodologique](#) 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 [Carte 3](#). Le Nord-Pas-de-Calais, après prise en compte de sa structure économique et sociale, s'inscrit à un niveau de salaire équivalent à celui des régions de la moitié nord de la France, en particulier comme la Picardie, la Champagne-Ardenne ou la Lorraine.

UN SALAIRE HORAIRE DEUX FOIS PLUS ÉLEVÉ CHEZ LES CADRES QUE POUR LES OUVRIERS QUALIFIÉS

A temps de travail donné, 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 CS, et en particulier à la part des cadres [Carte 2](#). Avec 11 % de cadres parmi les effectifs salariés, la région

reste très en deçà de la part des cadres constatée en Île de France (27 %) mais un peu au dessus de celle observée en moyenne des régions de province (10 %). Un cadre nordiste perçoit un salaire horaire net moyen de 22,2 euros, bien inférieur à la moyenne nationale (24,7 euros), mais proche de la moyenne de province (22,1 euros).

Le niveau de rémunération d'un cadre est ainsi près du double de celui d'un ouvrier qualifié (10,6 euros) ou d'un employé (9,5 euros), les deux CS regroupant 56 % des salariés du Nord-Pas-de-Calais. Les ouvriers non qualifiés soit 14 % des salariés régionaux, ont le niveau de salaire horaire le plus faible, à 9,2 euros en moyenne. Toutes choses égales par ailleurs, le salaire d'un cadre représente encore deux fois celui d'un ouvrier non qualifié, tandis que le salaire des 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.

DES ÉCARTS ENTRE SECTEURS EN LIEN AVEC LES NIVEAUX DE QUALIFICATION

Les secteurs d'activité présentent également des différences salariales qui le plus souvent traduisent leur composition socio-profes-

sionnelle. Entre les différentes branches d'activités, les plus hauts niveaux de salaire horaire net moyen sont observés dans le secteur « énergie » et les secteurs « information et communication » 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 (le secteur est toutefois régi par un Smic hôtelier supérieur d'environ 10 %, du fait des caractéristiques propres à l'activité, notamment au regard du temps de travail).

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 se trouvent réévalués, comme l'intérim s'approchant alors du niveau du secteur de la construction et des secteurs mieux rémunérés comme « information et communication » et « activités financières et d'assurances » (respectivement les indices observés sont 123 et 131) retrouvent un niveau moyen (respectivement les 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 (250 salariés et plus) perçoit 13,7 euros contre 10,8 euros pour un salarié d'une TPE (1 à 9 salariés), soit près de 20 % de moins. Cette dispersion se contracte nettement « toutes choses égales par ailleurs », les grandes entreprises présentant des proportions élevées de cadres.

LES DISPARITÉS HOMMES-FEMMES PERSISTENT UNE FOIS CORRIGÉS LES EFFETS DE STRUCTURE

Avec un indice de salaire net observé de 12,9 euros, les hommes de la région gagnent 19 % de plus que les femmes. Une partie de cet écart s'explique par une durée de travail plus importante chez les hommes que chez les femmes : ces dernières sont davantage à temps partiel et connaissent

plus souvent 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 hommes [► Pour en savoir plus](#).

A caractéristiques identiques, le différentiel serait encore de 8 %, même si la correction des effets de structure rapproche nettement le niveau de rémunération des hommes et femmes (respectivement indices 100 et 92).

UNE HAUSSE DU SALAIRE AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

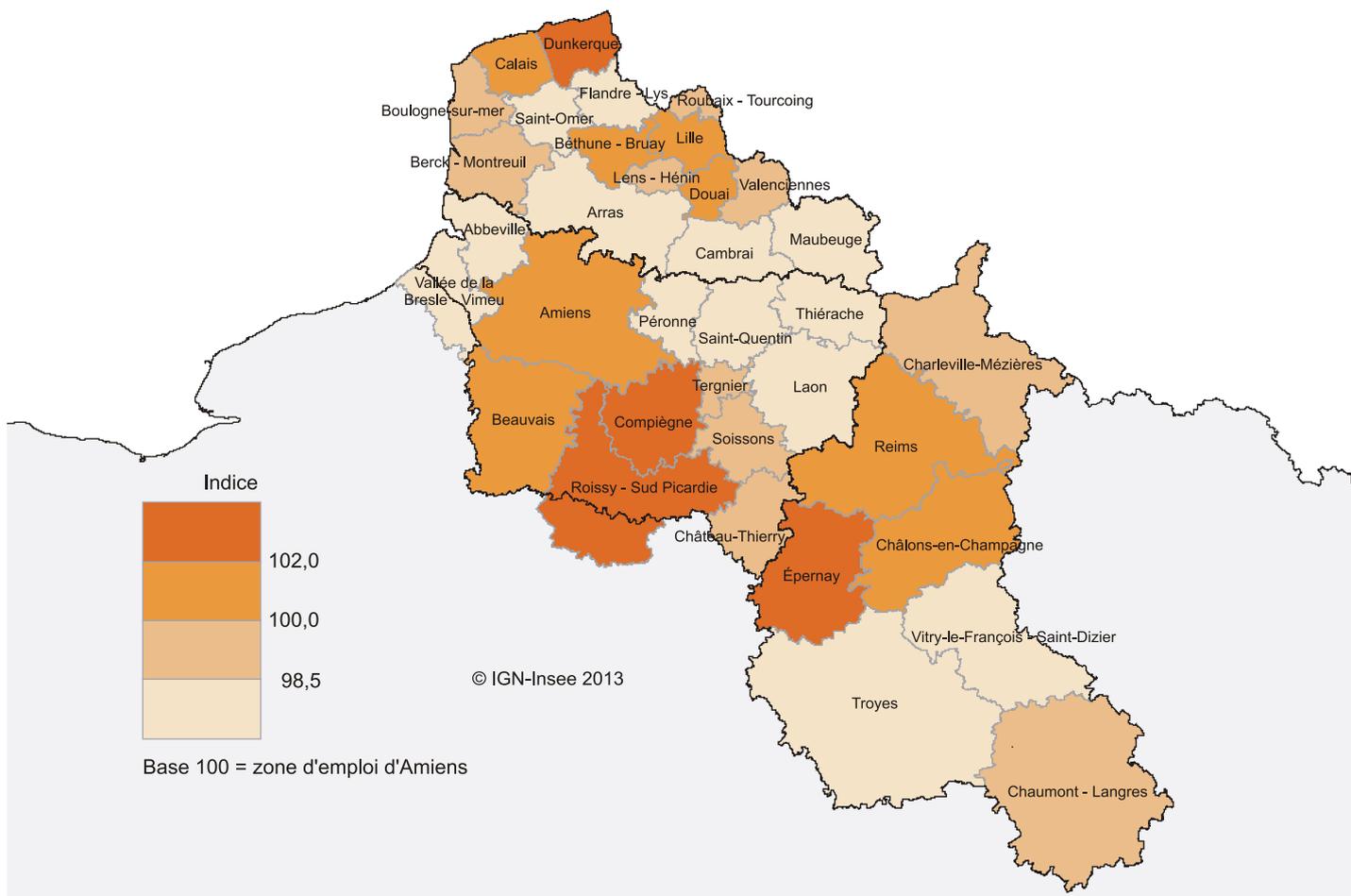
En lien avec l'ancienneté, le salaire horaire progresse avec l'âge du salarié. Le salaire horaire net moyen est près de moitié supérieur pour les actifs âgés de 46 à 55 ans par rapport aux jeunes âgés de 18 à 25 ans, qui occupent en plus grand nombre des emplois moins qualifiés. Toutefois, cet effet amplificateur du salaire dû à l'évolution de carrière s'atténue dès que l'on applique la correction des effets de structure. En effet, l'évolution professionnelle au cours d'une carrière se traduit assez fréquemment par

un changement de catégorie sociale. Pour une catégorie sociale donnée et toute chose égale par ailleurs, la différence entre les jeunes actifs et ceux plus avancés dans leur vie professionnelle n'est plus que de 15 % environ.

A L'INFRA-RÉGIONAL, LES SALAIRES RECOUVRENT LES SPÉCIFICITÉS ÉCONOMIQUES LOCALES

A un niveau infra-régional [► Carte 4](#), les zones d'emploi qui présentent le salaire horaire le plus élevé correspondent aux grandes agglomérations de la région, tandis que les espaces à dominante rurale apparaissent en retrait (Flandre-Lys, St-Omer, Arras, Cambrai et Maubeuge). Des écarts de faibles ampleur sont toutefois à noter entre les zones à dominante urbaine. Par exemple, sur le littoral, la zone d'emploi de Dunkerque présente un salaire moyen plus élevé. Ce territoire profite notamment de la présence de groupes industriels aux établissements de grande taille ayant recours à des salariés qualifiés.

Carte 4 : INDICE DE SALAIRE NET MOYEN PAR ZONE D'EMPLOI EN 2010
« TOUTES CHOSES ÉGALES PAR AILLEURS »



Source : DADS 2010, données au lieu de travail (Insee).

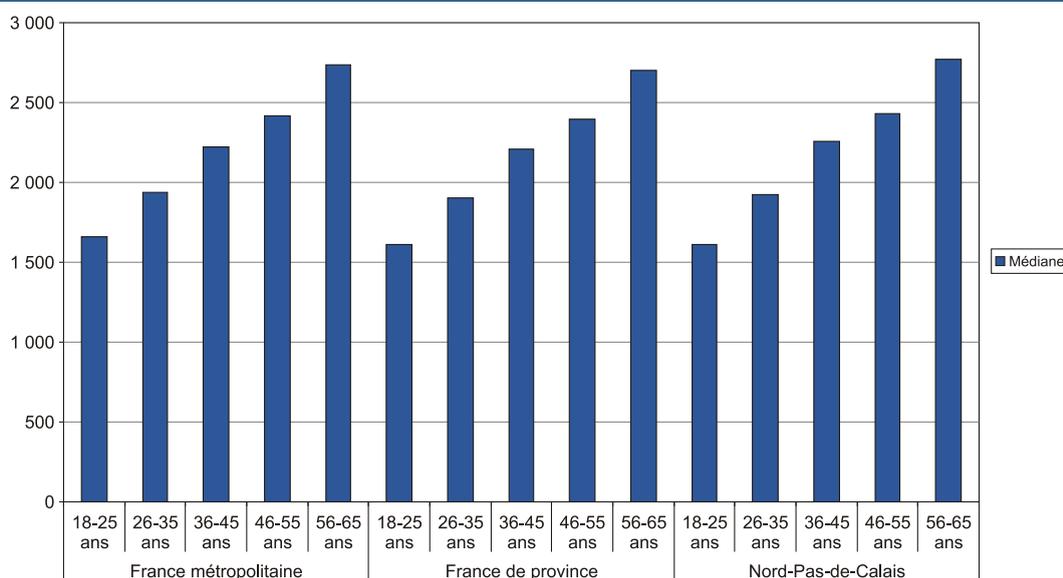
ENCADRÉ 2 : LES SALAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT

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 grade. Au traitement indiciaire s'ajoutent des montants de primes et indemnités variables.

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

Quelle que soit la région, les niveaux de salaire sont comparables aux âges correspondants [Graphique 2](#). En effet, les rémunérations des agents de l'Etat sont harmonisées au niveau national, indépendamment du territoire d'affectation.

Graphique 2 : SALAIRE MÉDIAN DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT SELON L'ÂGE



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'Etat que dans le secteur privé, avec un écart d'environ 600 euros. Toutefois, cela tient à la part importante de cadres A dans la Fonction Publique d'Etat (les deux tiers des effectifs de la FPE), elle-même liée au nombre d'enseignants (les deux tiers des cadres A de la FPE).

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'Etat. Calculé en Equivalent 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. En effet, 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 %).

ENCADRÉ MÉTHODOLOGIQUE

Champ de l'étude : les salariés des DADS (Déclaration Annuelle des Données Sociales) 2010, hors Fonction Publique (Etat, Collectivités Territoriales et Hospitalières). **Les niveaux de salaires présentés dans cette étude sont pondérés par la durée de travail des salariés, calculée sur une référence annuelle.**

L'approche proposée est celle des salaires au lieu de travail de la source DADS 2010 (Exploitation des fichiers postes).

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 euros compte pour 0,5 « année-travail » rémunérée 5 000 euros. Le même poste d'une durée de 6 mois aura un poids de 0,25 rémunéré 2 500 euros. 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).

L'analyse « toutes choses égales par ailleurs »

Les niveaux de salaires observés ne permettent pas de comparer les situations « à structure identique » : avec par exemple, 27 % de cadres, le salaire horaire moyen de l'Île de France (16,8 euros) est 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 euros à 12,8 euros.

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 comme son âge, son sexe, sa condition d'emploi (temps plein ou non), 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 10 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

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

Insee Première n° 1443 : Les salaires des agents de l'État.

« Femmes et hommes - Regards sur la parité » - Insee Références 2012.