

Salaires

Numéro 150 - Avril 2009

Les salaires bretons entre 2002 et 2006

Des salaires plus bas que ceux de France de province

Malgré une progression de 12,1 % entre 2002 et 2006, le salaire horaire brut moyen breton reste l'un des plus bas de France : 14,10 €.

La moindre qualification des salariés en est la principale raison.

Même s'il y a eu une augmentation massive de créations d'emplois de cadres sur la période, la Bretagne en est moins pourvue. La progression du salaire dépend de l'âge pour les salariés qualifiés et du secteur d'activité pour les moins qualifiés.

Les femmes restent moins bien payées même si l'écart se réduit.

Les salaires ont plus progressé dans les petits et grands établissements.

En 2006, dans les entreprises bretonnes du secteur privé et semi-public, le salaire brut horaire moyen s'établit à 14,10 €, soit 1,7 fois le Smic. En France de province, il est de 14,70 €, 16,10 € pour la France métropolitaine.

L'Île-de-France regroupe en effet un quart des effectifs salariés. Les salaires y sont très élevés du fait de la concentration d'établissements de services et de technologies de pointe ainsi que de l'implantation de

Quelques chiffres...

En 2006, dans le secteur privé et semi-public :

►► un jeune de moins de 26 ans gagne en moyenne 40 % de moins qu'un salarié de plus de 55 ans ;

►► les femmes gagnent en moyenne 16 % de moins que les hommes ;

►► le salaire horaire brut moyen des cadres est de 27,30 € contre 10,60 € pour les ouvriers non qualifiés ;

►► le salaire dans les établissements de moins de 10 salariés est en moyenne inférieur de 23 % à celui des établissements de 250 salariés et plus ;

►► le montant du salaire moyen breton occupe la 17^e place dans le classement des régions françaises ;

►► entre 2002 et 2006, le salaire moyen dans la construction a progressé de 4,6 %, celui des activités immobilières, de 16,9 %.

Une méthode d'analyse des disparités

Pour expliquer le salaire, le modèle statistique utilisé ici permet de différencier les effets respectifs des variables de structure selon leur importance sur le niveau de salaire (régression logistique). Les différentes variables sélectionnées sont la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité, le sexe, la tranche d'âge, la condition d'emploi (temps partiel, temps complet), la zone d'emploi du lieu de travail et la taille de l'établissement employeur. En Bretagne, ces variables, disponibles dans la source DADS expliquent plus de la moitié des disparités de salaire (57 %).

Cette étude affiche des écarts de salaires "à caractéristiques identiques". En effet, il est important de relativiser les disparités salariales en comparant des niveaux de rémunérations de salariés ayant les caractéristiques les plus proches possible. Il s'agit de salaires théoriques qui seraient obtenus en gommant les effets de structure de ces variables disponibles dans la source DADS.

Le reste des disparités de salaires peut s'expliquer par des facteurs non disponibles dans la source DADS tels que le niveau de diplôme, l'ancienneté, l'offre et la demande sur le marché du travail.

Le salaire des plus qualifiés progresse avec l'âge

Le terme "cadre" englobe des niveaux de qualification très divers. Au cours d'une carrière, plus la qualification de départ est importante, plus son expérience sera reconnue, et plus un cadre atteindra des rémunérations importantes. Ainsi, à caractéristiques identiques, un cadre de plus de 55 ans perçoit 42 % de plus qu'un cadre de 26 à 35 ans. Cet écart est important puisque toutes catégories socioprofessionnelles confondues, il s'élève simplement à 17 %.

Le salaire des moins qualifiés dépend essentiellement du secteur d'activité

Moins le salarié est qualifié, plus son salaire dépend du secteur d'activité de l'établissement qui l'emploie. À caractéristiques identiques, un ouvrier non qualifié de l'automobile touche en moyenne 33 % de plus que celui qui travaille dans les services aux particuliers. Toutes catégories socioprofessionnelles confondues, la différence entre ces deux secteurs est de 24 %.

En revanche, la progression salariale des ouvriers non qualifiés avec l'âge est minime.

nombreux sièges sociaux. Le salaire horaire net moyen en Bretagne est de 10,60 €.

Un salarié sur 2 perçoit moins de 11,40 € bruts de l'heure. En bas de l'échelle, 1 salarié sur 10 est payé moins de 8,70 €, tandis qu'à l'autre extrémité, 1 sur 10 gagne plus de 20,40 €. Les salariés les mieux rémunérés touchent ainsi 2,3 fois le salaire des moins rémunérés. L'éventail des salaires en Bretagne est plus resserré que sur l'ensemble des régions de France de province où ce rapport est de 2,5.

Un salaire plus bas mais davantage d'actifs

En termes de salaire moyen observé, la Bretagne occupe la 17^e place des régions françaises devant la Corse, l'Auvergne, Poitou-Charentes, le Limousin et la Basse-Normandie.

La moindre présence des cadres en Bretagne ne suffit pas à expliquer la faiblesse relative du salaire moyen. À caractéristiques identiques, la position de la Bretagne ne s'améliore pas. Elle recule même d'une place.

Si les salaires sont un peu plus faibles en Bretagne qu'ailleurs, la région bénéficie d'autres atouts. Le taux de chômage y est nettement plus bas, le taux d'emploi plus élevé et la bi-activité des ménages plus fréquente que dans l'ensemble des régions de province. L'implantation des établissements en Bretagne, notamment dans l'industrie, forme un excellent maillage du territoire. De plus, le revenu médian des ménages est supérieur à la moyenne des régions de province.

La catégorie socioprofessionnelle, premier déterminant du salaire

La catégorie socioprofessionnelle est de loin le premier déterminant de la formation des rémunérations. Elle explique 85 % des disparités salariales. Par exemple, le salaire d'un ouvrier non qualifié est 61 % inférieur à celui d'un cadre, en moyenne. À caractéristiques identiques, l'écart se réduit mais reste très important : 53 %.

À l'inverse, la quotité de travail et le lieu d'implantation de l'établissement influent très peu sur le niveau de salaire. En moyenne, l'heure de travail d'une personne à temps partiel est rémunérée 12 % de moins que celle d'une personne à temps complet. À caractéristiques identiques, la différence n'est plus que de 2 %.

De même, l'écart entre les salaires moyens offerts dans les zones d'emploi de Carhaix et de Rennes, respectivement les moins et les plus élevés, est de 18 %. À caractéristiques identiques, il n'est plus que de 3 %. Les salaires moyens sur les différents territoires sont ainsi déterminés par la structure d'établissements qui s'y trouvent, et non par leur localisation.

C'est l'âge qui influe le plus sur les salaires après la catégorie socioprofessionnelle. Un jeune de moins de 26 ans gagne ainsi en moyenne 40 % de moins qu'un salarié de plus de 55 ans. Cependant, suivant la qualification, l'incidence de l'âge n'est pas du tout la même.

Avertissement

Ici, ce sont les évolutions de salaire moyen selon les différents critères sociodémographiques qui sont analysés. Il ne s'agit pas forcément d'évolution des salaires des mêmes individus. Entre 2002 et 2006, un salarié peut avoir changé d'activité, de catégorie socioprofessionnelle ou être entré ou bien sorti du champ de l'étude. Chaque année, il sera pris en compte selon ses caractéristiques du moment.

La progression du salaire liée surtout à la création d'emplois de cadres

Entre 2002 et 2006 en Bretagne, le salaire horaire brut moyen a progressé de 12,1 %, l'inflation étant de 8 % sur la période.

Cette augmentation est comparable à la moyenne des régions de France de province, mais dissimule des phénomènes différents.

Salaires horaires bruts moyens des établissements bretons en 2006 selon la catégorie socioprofessionnelle et l'âge des salariés (en €)

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble	Volume d'heures (en %)
18-25 ans	16,3	12,6	9,8	10,3	10,0	10,5	12,4
26-35 ans	22,1	14,7	10,8	11,5	10,5	13,0	27,7
36-45 ans	27,8	16,5	11,4	12,2	10,7	14,6	28,7
46-55 ans	30,3	17,5	12,2	12,5	10,9	15,5	24,6
Plus de 55 ans	33,6	18,3	12,4	12,7	11,1	17,4	6,4
Ensemble	27,3	16,1	11,2	11,9	10,6	14,1	100,0
Volume d'heures (en %)	10,3	21,8	26,8	29,9	11,2	100,0	

Source : Insee, DADS

Salaires horaires bruts moyens des établissements bretons en 2006 selon la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'activité (en €)

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble	Volume d'heures (en %)
Pêche	25,0	19,5	12,3	12,3	11,3	14,1	0,8
Industries agricoles et alimentaires	28,3	16,8	10,8	12,1	10,6	13,1	9,0
Industries des biens de consommation	27,7	16,9	12,5	12,2	11,0	14,9	2,8
Industrie automobile	30,7	18,9	14,4	14,9	13,5	16,2	1,4
Industrie des biens d'équipements	29,3	16,4	13,0	12,2	10,9	16,6	4,5
Industrie des biens intermédiaires	29,5	16,5	12,5	12,3	10,9	14,2	6,1
Énergie	34,0	18,8	14,6	15,5	13,6	18,8	0,9
Construction	28,7	17,3	12,1	11,7	10,5	12,8	9,1
Commerce	27,0	15,3	10,5	11,4	10,3	12,9	18,1
Transports	30,2	16,7	12,9	11,7	10,9	13,4	6,5
Activités financières	30,2	17,5	14,1	13,0	11,6	19,4	3,6
Activités immobilières	29,7	16,3	11,6	11,9	10,2	15,4	1,3
Services aux entreprises	25,6	15,2	11,8	11,7	10,4	15,0	17,7
Services aux particuliers	21,8	15,3	10,0	10,7	9,4	11,6	6,2
Éducation, santé, action sociale	28,8	15,7	11,1	11,5	6,8	13,6	9,1
Administration	24,4	15,5	12,9	11,6	9,6	15,8	2,9
Ensemble	27,3	16,1	11,2	11,9	10,6	14,1	100,0
Volume d'heures (en %)	10,3	21,8	26,8	29,9	11,2	100,0	

Source : Insee, DADS

En Bretagne, la progression du salaire est principalement liée à la création d'emplois de cadres alors qu'en France de province, elle est en plus le fait de la disparition des emplois non qualifiés.

En Bretagne, le salaire moyen a principalement grimpé sous l'impulsion de créations massives d'emplois de cadres (+ 20 % sur la période) et dans une moindre mesure de professions intermédiaires (+ 8 %).

Les créations d'emplois d'ouvriers qualifiés ont largement contrebalancé les 2 % de pertes d'emplois d'ouvriers non qualifiés, l'industrie s'étant plutôt bien maintenue.

Dans les autres régions de province, la hausse du salaire moyen s'explique par la combinaison de deux effets. D'une part, comme en Bretagne, par l'élargissement de

l'emploi de cadres, mais dans des proportions inférieures (+ 12 % de cadres, + 5 % de professions intermédiaires). D'autre part, ces recrutements sont combinés avec une baisse de l'emploi ouvrier. Les créations de postes d'ouvriers qualifiés n'ont que partiellement compensé les 6 % de destruction d'emplois d'ouvriers non qualifiés. Les salaires perçus par les ouvriers non qualifiés étant très inférieurs au salaire moyen, celui-ci augmente mécaniquement avec la disparition de ce type d'emploi. Il s'agit là de l'impact direct de la mauvaise santé de l'industrie au niveau national.

Plus l'emploi est qualifié, moins le salaire moyen a progressé entre 2002 et 2006. Toutefois, ce n'est pas le cas des salariés en place. En moyenne, un employé ou un ouvrier en emploi stable a eu une augmentation

de 3 % l'an, une profession intermédiaire et un cadre respectivement 4 et 5 %.

L'arrivée massive de jeunes cadres affaiblit le salaire moyen de cette catégorie

En quatre ans, en Bretagne, le salaire moyen des cadres a tout juste suivi l'inflation. L'arrivée massive de jeunes a tiré la moyenne vers le bas.

Les créations de postes s'adressent majoritairement aux jeunes, aux moins de 36 ans débutant leur carrière, mais pas seulement. L'attractivité de la région, la promotion professionnelle et dans une moindre mesure le retour à l'emploi expliquent également cette augmentation du nombre de cadres. Ainsi, en 2006, 20 % de cadres de 36 à 45 ans sont

nouveaux. Ceci signifie soit qu'ils n'étaient pas présents en Bretagne en 2002, soit qu'ils n'étaient pas cadres ou bien les deux à la fois. Ils sont encore 10 % dans ce cas chez les 46 à 55 ans.

Ce phénomène est particulièrement marqué dans les services aux entreprises où toutes les activités ont recruté. Ce secteur a embauché 1 nouveau cadre sur 2 entre 2002 et 2006. L'âge moyen de ces cadres, déjà nettement plus faible que dans l'ensemble des secteurs, a encore baissé, d'où un salaire moyen inférieur. Parmi les activités les plus présentes du secteur, l'informatique et la recherche rémunèrent plus faiblement leurs cadres : 22,20 € de salaire horaire moyen. Avec 26 €, les postes et télécommunications ainsi que les activités d'ingénierie atteignent à peine la moyenne régionale. En revanche, les activités juridiques et comptables rémunèrent davantage leurs cadres (29 €), mais ce sont aussi les activités des services aux entreprises qui en ont le moins recruté.

Les bas salaires progressent grâce à la revalorisation du Smic

Les revalorisations successives du Smic, 21 % entre 2002 et 2006, ont donné un coup de pouce aux bas salaires. Du fait de l'inclusion des primes, des indemnités de fin de contrat ou de précarité dans le salaire brut, la part des salariés payés au Smic n'est pas quantifiable. Toutefois, les jeunes, les salariés non qualifiés, les temps partiels et les

femmes semblent principalement concernés. Le secteur des services aux particuliers rémunère plus fréquemment au Smic, en particulier l'hôtellerie-restauration, activité où le salaire moyen était le plus bas en 2002. Entre 2002 et 2006, le salaire des serveurs et cuisiniers a en moyenne progressé de 18 %. En 2006, leur rémunération s'élève respectivement à 10 € et 10,70 €.

L'écart de salaire se réduit entre les hommes et les femmes

En 2006, les femmes gagnent 16 % de moins en moyenne. À caractéristiques identiques, la différence reste de 8 %. Mais elles n'occupent pas les mêmes postes et connaissent davantage d'interruptions de carrière. Toutefois, l'écart s'est réduit depuis 2002. Il s'agit d'une part d'un rattrapage partiel important dans l'accession aux emplois d'encadrement. En 2002, le quart des cadres bretons était des femmes. Elles représentent 38 % des créations d'emplois de cadres entre 2002 et 2006. D'autre part, les emplois d'ouvrières sont plus qualifiés. En effet, les emplois d'ouvrières non qualifiées ont été très sensibles aux difficultés conjoncturelles, baissant de 6 % sur la période. Seule une petite partie a pu trouver un emploi d'ouvrière qualifiée.

Parallèlement, l'emploi des femmes dans le tertiaire s'est développé. Les employées des services auprès des personnes âgées et du commerce de détail sont nettement plus

nombreuses. Des passerelles se sont probablement mises en place permettant à des ouvrières de se reconvertir en employées.

Cependant, les femmes restent dans l'ensemble moins qualifiées : 61 % sont employées ou bien ouvrières non qualifiées contre 23 % chez les hommes. De plus, ces emplois peu qualifiés semblent plus fréquemment rémunérés au Smic ; sa revalorisation sur la période explique que les hausses de salaire des emplois féminins non qualifiés ont été plus importantes.

Des augmentations de salaire plus fortes dans les petits et grands établissements

Globalement, le salaire augmente avec la taille de l'établissement employeur. Ainsi, dans une unité de moins de 10 salariés, il est inférieur de 23 % à celui d'une structure de 250 salariés et plus. Si la structure des emplois en est souvent bien différente, à caractéristiques identiques, l'écart reste encore de 9 %.

La hausse assez importante du salaire moyen dans les petits établissements provient d'un dynamisme important de l'emploi et en particulier des emplois intermédiaires (+ 19 % sur la période). Entre 2002 et 2006, les petits commerces, les agences immobilières, les petites agences bancaires et les petites unités de services aux entreprises ont créé entre 800 et 1 200 emplois de professions intermédiaires.

Salaires horaires bruts moyens en Bretagne selon le sexe et catégorie socioprofessionnelle en 2006

		Salaire (en €)	Évolution 2002-2006 du salaire (en %)	Volume d'heures (en %)	Évolution 2002-2006 du volume d'heures (en %)
Hommes	Cadres	28,8	8,1	7,7	16,6
	Professions intermédiaires	16,9	9,7	12,7	6,5
	Employés	11,7	10,2	6,6	4,8
	Ouvriers qualifiés	12,0	10,4	26,3	4,4
	Ouvriers non qualifiés	10,9	13,0	6,9	0,7
	Ensemble	15,0	11,5	60,2	5,8
Femmes	Cadres	23,1	9,5	2,7	32,3
	Professions intermédiaires	14,9	11,0	9,1	11,4
	Employés	11,0	12,9	20,2	8,0
	Ouvriers qualifiés	11,0	11,6	3,5	6,6
	Ouvriers non qualifiés	10,1	13,5	4,3	-5,6
	Ensemble	12,6	13,7	39,8	8,3
Ensemble	Cadres	27,3	7,9	10,3	20,3
	Professions intermédiaires	16,1	10,1	21,8	8,5
	Employés	11,2	12,1	26,8	7,2
	Ouvriers qualifiés	11,9	10,5	29,9	4,7
	Ouvriers non qualifiés	10,6	13,3	11,2	-1,9
	Ensemble	14,1	12,1	100,0	6,8

Source : Insee, DADS

Les fortes augmentations de salaire dans les grands établissements sont très largement liées aux disparitions importantes d'emplois d'ouvriers et d'employés (- 8 %). Dans les industries des composants électroniques et l'abattage de volaille, ce sont principalement les fermetures d'établissements. Dans les services postaux, il s'agit d'une forte réduction du nombre d'employés. Ces pertes d'emploi sont combinées avec la création d'un tiers d'emplois de cadres. Ce sont les activités de conseil et assistance aux entreprises qui en ont le plus créé, suivies des postes et télécommunications, puis des activités financières.

De plus, les gros employeurs payent plus fréquemment leurs salariés au niveau du Smic. La revalorisation du Smic sur la période a impulsé les bas salaires.

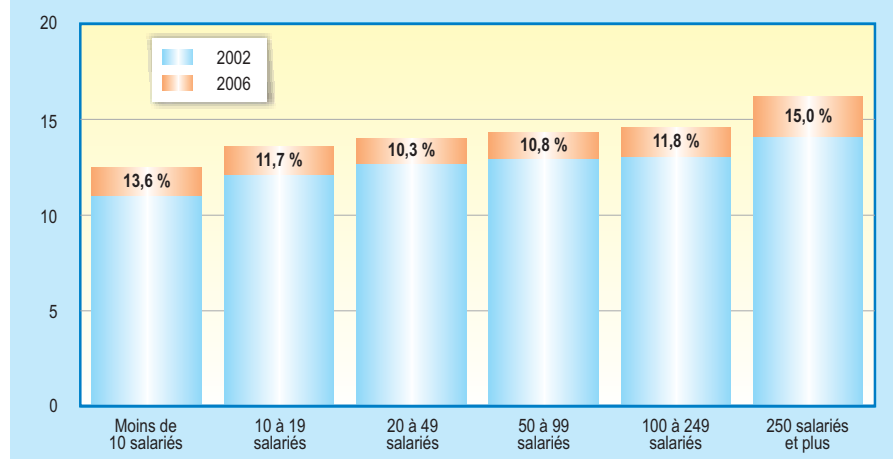
Faible progression des salaires dans la construction

Le dynamisme du logement en Bretagne s'est traduit par des créations d'emplois très importantes.

Dans la construction, le salaire moyen n'a progressé que de 4,6 % entre 2002 et 2006. En effet, les 17 % d'emplois supplémentaires concernent principalement des ouvriers jeunes avec des salaires bas. De plus, en 2002, le bâtiment était un des secteurs les plus rémunérateurs quelle que soit la qualification. Le salaire des employés et des ouvriers a par conséquent été peu sensible aux revalorisations du Smic. Toutefois, le salaire d'une personne en place a augmenté en moyenne de 3 % par an. Cette progression a été surtout très forte chez les jeunes, elle suit tout juste l'inflation à partir de 45 ans.

À l'inverse, les effectifs des activités immobilières ont progressé de 40 % entre 2002 et 2006. La majorité de ces embauches concerne les professions intermédiaires. Le salaire moyen s'en trouve tiré vers le haut (+ 17 %). Les activités d'architecture et de géomètres ont recruté un quart de salariés supplémentaires, des emplois qualifiés pour la plupart. Leurs niveaux de salaire moyen respectifs augmentent de 19 et 16 % en 4 ans.

Salaires horaires bruts moyens 2002-2006 en Bretagne par taille d'établissement (en €)



Source : Insee, DADS

Lecture : en 2006, le salaire horaire brut moyen est de 12,50 € dans les établissements de moins de 10 salariés. Il a progressé de 13,6 % entre 2002 et 2006.

Le salaire moyen de l'agroalimentaire très soumis aux effets structurels

Le salaire moyen de l'agroalimentaire est plutôt faible : 13,10 €. Sa progression a cependant suivi celle de l'ensemble des activités bretonnes.

Entre 2002 et 2006, 16 % d'emplois d'ouvriers non qualifiés ont disparu. Il s'agit principalement des effets directs de la mauvaise conjoncture dans l'activité d'abattage de volaille. De plus, l'agroalimentaire a recruté 17 % de cadres, stimulé entre autres par le développement de la recherche nutritionnelle.

L'incidence sur le salaire moyen aurait dû être très importante, mais ces nouveaux cadres sont moins bien rémunérés que les cadres en place. Il s'agit majoritairement de femmes (61 %), plutôt jeunes.

Dans l'industrie de la parfumerie, pharmacie tout comme celle du bois et du papier, des réductions d'emploi de main-d'œuvre non qualifiée entraînent un relèvement du salaire moyen.

Turbulences dans l'électronique

L'électronique a perdu beaucoup d'emplois pendant toute la période 2002-2006 : - 18 % dans l'industrie des équipements (fabrication d'appareils électroniques, multimédia, optique et télécom) et - 16 % dans la fabrication de composants électroniques (cartes à puce,

circuits, câbles). Cependant, les répercussions en termes de salaire moyen sont bien différentes selon la branche.

Dans le secteur des équipements, secteur à haut niveau de qualification, le nombre de cadres n'a diminué que de 12 %, celui des ouvriers de 30 %. Par conséquent, le salaire moyen s'y est très bien maintenu, restant le plus élevé des activités de la région. Par contre, dans le secteur des composants, le nombre de cadres a baissé de 30 % et celui des ouvriers de 19 %, infléchissant nettement le salaire moyen. Dans ce secteur, le salaire a seulement suivi l'inflation.

Les salaires de l'automobile tributaires des pics et des creux d'activité

Le salaire moyen des entreprises de l'automobile a progressé largement plus que l'ensemble des activités de la région. Entre 2002 et 2006, cette activité a développé 300 emplois de cadres, comme pour les professions intermédiaires. Combiné avec 800 suppressions d'emplois ouvriers, le salaire moyen s'élève.

En début de période, les chaînes de production ont fonctionné à plein régime du fait de la fabrication de véhicules de moyenne gamme, la C5 puis la 407 chez PSA Peugeot Citroën. Les embauches d'ouvriers ont été nombreuses. Depuis, la fabrication de voitures haut de gamme comme la C6 a généré des recrutements de salariés très qualifiés mais n'a pas permis de maintenir l'emploi des moins qualifiés.

Les non qualifiés mieux rémunérés en intérim

Entre 2002 et 2006, l'intérim s'est largement développé créant 21 % d'emplois. Plus de 80 % de ces emplois sont des emplois ouvriers ; 16 % de la main-d'œuvre ouvrière non qualifiée bretonne est en mission d'intérim.

En 2006, le salaire moyen des ouvriers non qualifiés est légèrement supérieur lorsqu'ils sont en intérim : 11 € contre 10,60 €. Celui des ouvriers qualifiés est équivalent qu'ils soient intérimaires ou non.

Le profil des intérimaires est atypique. Par rapport à l'ensemble des ouvriers, ils sont

plus jeunes. 25 % sont des femmes contre 19 % pour l'ensemble des ouvriers.

À caractéristiques identiques, un ouvrier gagne 18 % de plus en moyenne horaire s'il est intérimaire. Cet écart s'explique par l'inclusion des indemnités de fin de contrat et de précarité dans le salaire.

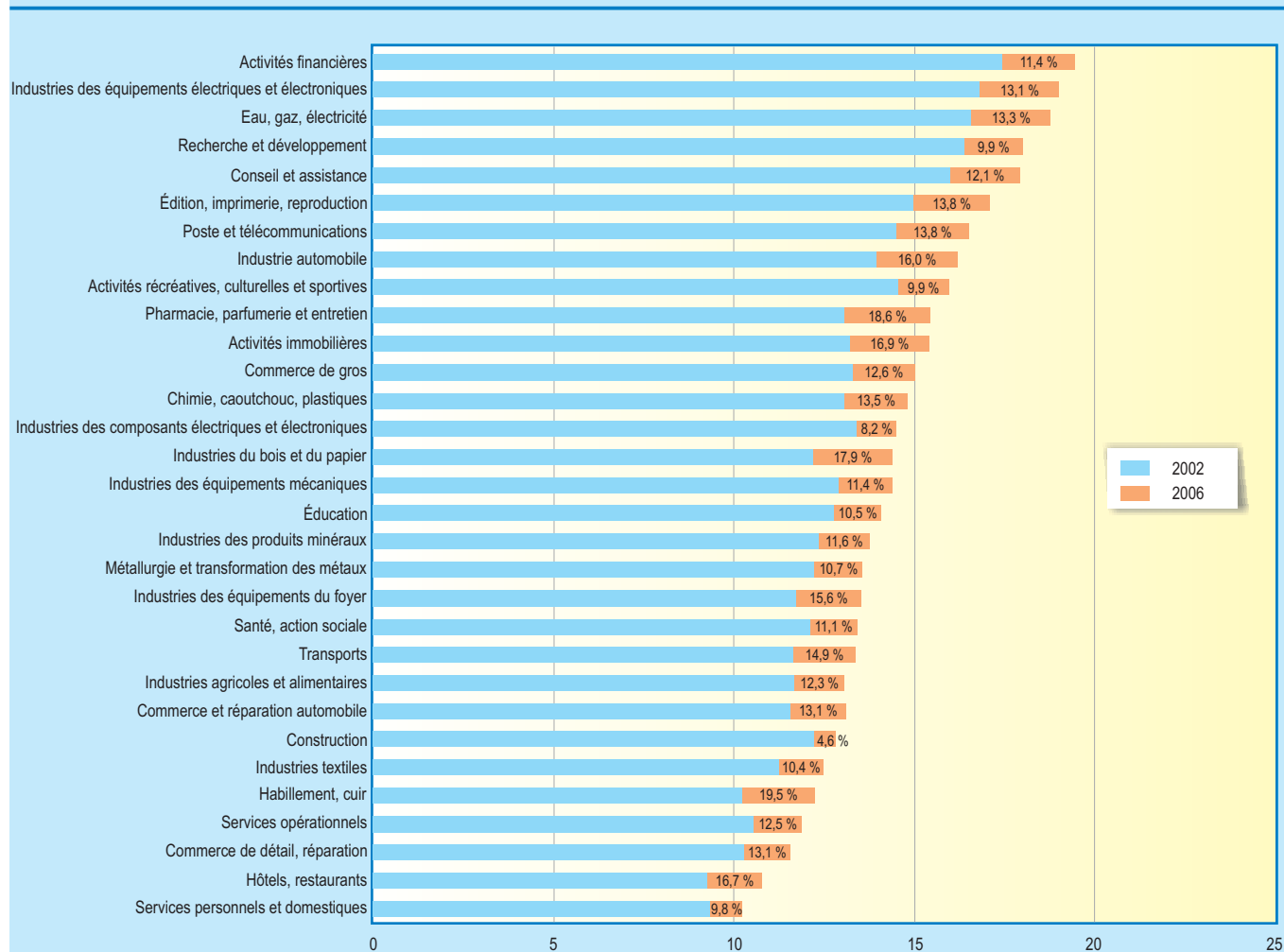
Salaires horaires bruts moyens des intérimaires* en 2006 (en €)

	Intérim	Ensemble des secteurs	Part des heures intérimaires dans chaque catégorie socioprofessionnelle (en %)
Cadres	16,1	27,3	0,3
Professions intermédiaires	12,9	16,1	0,8
Employés	11,0	11,2	1,2
Ouvriers qualifiés	11,8	11,9	5,7
Ouvriers non qualifiés	11,0	10,6	15,9
Ensemble	11,4	14,1	4,0

Source : Insee, DADS

* ici l'intérim représente uniquement les emplois déclarés en missions

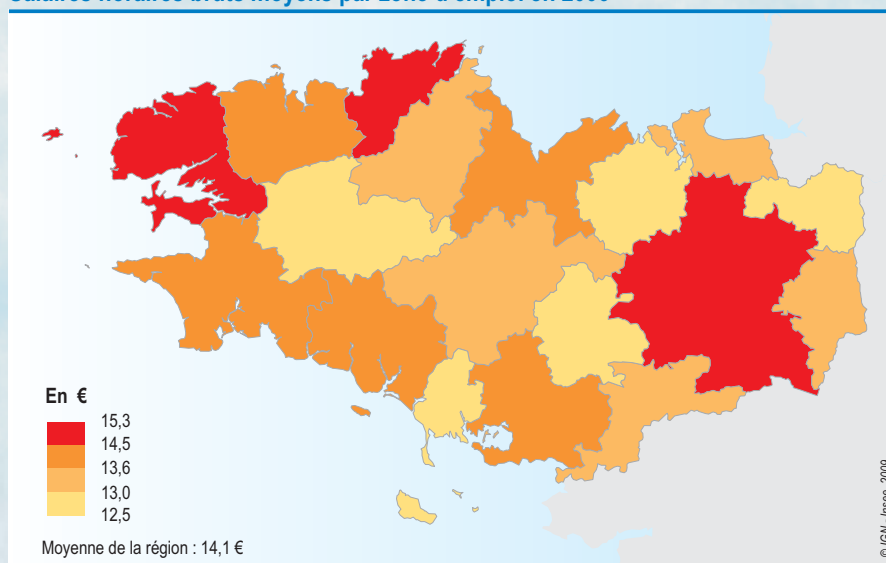
Salaires horaires bruts moyens 2002-2006 en Bretagne selon l'activité économique (en €)



Source : Insee, DADS

Lecture : en 2006, le salaire horaire brut moyen dans les activités financières est de 19,40 €, il a progressé de 11,4 % entre 2002 et 2006.

Salaires horaires bruts moyens par zone d'emploi en 2006



Source : Insee, DADS

Le salaire moyen dans les zones d'emploi n'est pas lié à la localisation des emplois mais à la nature des activités qui s'y trouvent. Ainsi, en 2006, c'est dans les zones d'emploi de Rennes, Lannion et Brest que le salaire brut horaire moyen est le plus élevé affichant respectivement 15,30 €, 14,80 € et 14,50 €. Dans ces zones d'emplois, certaines activités ont des taux d'encadrement élevés qui tirent le salaire moyen vers le haut. Il s'agit notamment des activités de services aux

entreprises pour Rennes, des industries des équipements électriques et électroniques ou télécommunications pour la zone d'emploi de Lannion et des industries des équipements électriques et électroniques ou l'industrie navale pour Brest. A contrario, les salaires moyens, plus faibles des zones d'emploi de Carhaix, Ploërmel, Auray, Fougères et Dinan s'expliquent par la présence d'établissements qui emploient essentiellement des ouvriers et des employés.

Source et définitions

DADS

Les établissements employeurs fournissent, chaque année, aux administrations fiscale et de sécurité sociale des informations sur l'ensemble des salariés qu'ils ont employés au cours de l'année de référence. Ces déclarations annuelles de données sociales (DADS) contiennent, pour chaque salarié des caractéristiques d'état civil, des données sur l'emploi qu'il occupe et les rémunérations qu'il perçoit. L'Insee en fait une exploitation statistique exhaustive.

Le champ de l'étude

L'étude porte sur l'ensemble des salariés des établissements implantés en Bretagne quelque soit leur lieu de résidence. Elle exclut les apprentis, les stagiaires, les emplois aidés ainsi que les dirigeants salariés de leur entreprise.

Le champ de l'exploitation statistique couvre l'ensemble des employeurs à l'exception de l'agriculture, la fonction publique d'État et des particuliers-employeurs. L'étude écarte également les fonctions publiques territoriale et hospitalière. En revanche, les établissements publics administratifs, à caractère industriel ou commercial ainsi que ceux employés par des personnes morales de droit privé (Assédic, CPAM, Caf...) en font partie.

En 2002, le champ de l'étude exclut la Direction de la Construction Navale (DCN), administration d'État. En 2003, la DCN change de statut et devient

une entreprise de droit privé. Les ouvriers ont eu la possibilité de garder leur statut d'ouvrier d'État. En revanche, les autres salariés entrent dans le champ de l'étude de 2006. La comparaison des salaires 2002-2006 pour le secteur de la construction navale est par conséquent faussée par l'arrivée importante de postes d'encadrement dans le secteur.

Emploi : dans cette étude un emploi correspond à un équivalent temps plein de 1 820 heures. Il est strictement indicatif étant donné que la source DADS n'a pas pour fonction, la mesure de l'emploi. Les **volumes d'heures** disponibles dans la source DADS représentent les heures rémunérées.

Salaire brut : il correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail, avant toute déduction de cotisations obligatoires. Il intègre les sommes versées au titre de la participation ou de l'intéressement.

Salaire net : il est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG et CRDS. Il ne comprend pas les participations.

Salaire horaire moyen : il est obtenu en divisant la masse salariale totale par le nombre total d'heures salariées au cours de l'année. Ce mode de calcul permet d'élaborer une moyenne portant sur l'ensemble des salariés quelle que soit leur condition d'emploi.

Pour en savoir plus

- La répartition spatiale de l'emploi et des salaires en Bretagne / Insee Bretagne ; Sylvie Lesaint, Bruno Rul. - Dans : *Octant* ; n° 107 (2006, nov.). - P. 4-11. - Accessible en ligne.
- Salaires : le salaire des Bretons dans les entreprises en 2003 / Insee Bretagne ; Nadine Blot-Geoffroy. - Dans : *Le Flash d'Octant* ; n° 112 (2005, nov.). - 4 p. - Accessible en ligne.
- Stabilisation de la hausse des salaires / Pauline Charnoz, Vincent Gombault, Nicolas Greliche ; Insee. - Dans : *France, portrait social*. - (2008, nov.). - P. 43-51. - Accessible en ligne.
- Une heure de travail salarié en 2004 : deux fois plus chère mais deux fois plus productive qu'en 1975 / Alexis Montaut. - Dans : *Insee première* ; n° 1214 (2008, nov.). - 4 p. - Accessible en ligne.
- Une étude de la relation entre mobilité et salaire / Thierry Kamionka ; Insee. - Dans : *Économie et statistique* ; n° 412 (2008). - P. 23-25. - Accessible en ligne.
- La relation entre le niveau du salaire perçu et les transitions d'emploi à emploi en France : une remise en cause des modèles de recherche d'emploi / Arnaud Chéron et Guoqing Ding ; Insee. - Dans : *Économie et statistique* ; n° 412 (2008). - P. 3-22. - Accessible en ligne.
- Les salaires dans les entreprises en 2006 : une hausse modérée / Sabine Bessière et Stéphanie Depil. - Dans : *Insee première* ; n° 1174 (2008, janv.). - 4 p. - Accessible en ligne..
- Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 2006 / Stéphanie Depil. - Dans : *Insee résultats*. Société ; n° 88 (2008, nov.). - Système en ligne.
- Les salaires en France : édition 2008 / avec la collaboration de la Dares et de la Drees ; coordination Michel Amar. - Paris : Insee, 2008. - 136 p. - Accessible en ligne.
- Femmes et hommes : regards sur la parité : édition 2008 / coord. par Christine Chambaz, Zohor Djider, Solveig Vanovermeir. - Paris : Insee, 2008. - 238 p. - Accessible en ligne..
- Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes / Dares ; Lara Muller. - Dans : *Premières informations et Premières synthèses* ; n° 44.5 (2008, oct.). - 12 p. - Publication en ligne.
- Évolution des salaires de base par branches professionnelles en 2007 / Dares ; Jean-Baptiste Berry, Philippe Combault. - Dans : *Premières informations et Premières synthèses* ; n° 26.3 (2008, juin). - 8 p. - Publication en ligne.
- insee.fr/fr/regions/bretagne/
- Insee.fr
- travail-solidarite.gouv.fr/
- apec.fr

Directeur de la Publication
Bernard Le Calvez

Rédactrice en chef
Sylvie Lesaint

Composition
Dominique Bertier

Auteur :
Nadine Blot

INSEE Bretagne
36, place du Colombier
CS 94439
35044 RENNES Cedex
Tél. : 02 99 29 33 33
Fax : 02 99 29 33 90

Pour tout renseignement statistique :
0 825 889 452 (0,15 € la minute)

ISSN 1276-972X - © Insee 2009