



Des salaires relativement peu élevés en Bretagne

Avec un salaire horaire net moyen de 12 euros, la Bretagne se situe à un niveau inférieur à la moyenne des régions de province. La moitié des salariés bretons gagne moins de 10 euros nets de l'heure en 2011. La catégorie socioprofessionnelle, l'âge, le type d'entreprise et le sexe du salarié sont les principaux déterminants des disparités salariales.

Valérie Molina (Insee)

En 2011, le salaire horaire net moyen des salariés des secteurs privé et semi-public s'élève à 12 euros en Bretagne (1,8 fois le Smic) contre 12,6 euros en France de province et 13,9 euros en France métropolitaine. La région se situe ainsi parmi les six régions ayant le salaire moyen le plus faible devant la Corse, Poitou-Charentes, le Limousin, la Basse-Normandie et Languedoc-Roussillon. L'Île-de-France est logiquement en tête, avec un salaire horaire net moyen de 17,7 euros, suivie de la région Rhône-Alpes.

Depuis 2009, le salaire moyen breton a augmenté de 4,5 % en euros courants, soit une évolution comparable à celle de la France métropolitaine (+ 4,6 %). Si on tient compte de l'inflation (+ 3,7 %), le salaire net moyen a augmenté en deux ans de 0,8 % en euros constants (France : + 0,9 %).

La moitié des salariés bretons gagne moins de 10 euros de l'heure

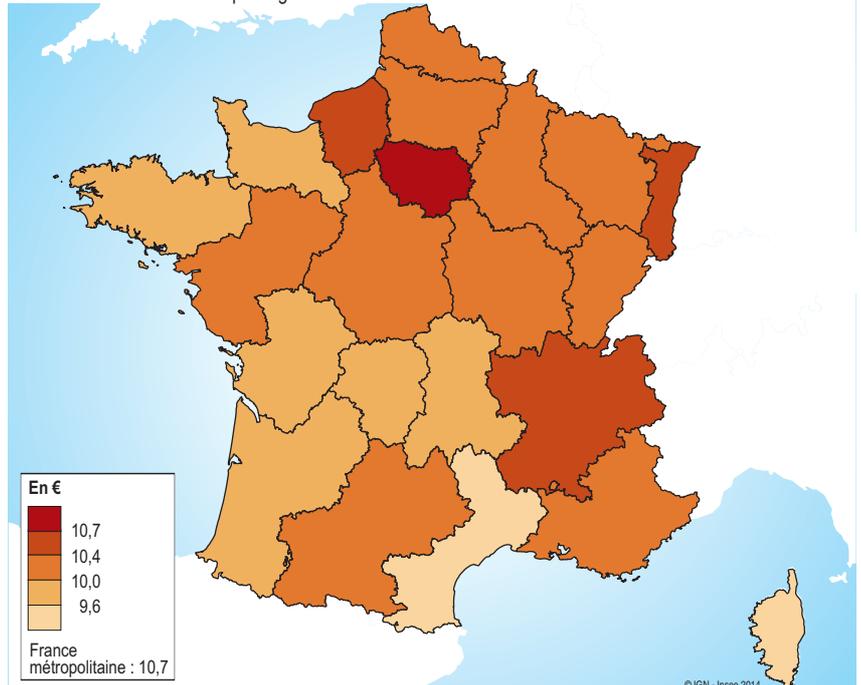
En Bretagne comme au niveau national, la moitié des salariés perçoit un salaire inférieur au salaire moyen. Le salaire horaire médian se situe ainsi à 10,7 euros en France métropolitaine, à 10,2 euros pour la France de province et à 9,9 euros en Bretagne.

Entre 2009 et 2011, il a progressé de 4,4 % en Bretagne, soit légèrement plus qu'au niveau national (+ 4 %). Toutefois, comme pour le salaire moyen, la Bretagne reste parmi les régions ayant le plus faible salaire médian (figure 1).

Ces disparités salariales résultent pour partie (57 %) de différences dans la nature des emplois, des activités économiques et la structure socioprofessionnelle des salariés. Cependant, à condition d'emploi, sexe, âge et type

1 Un salarié sur deux gagne moins de 10 euros en Bretagne

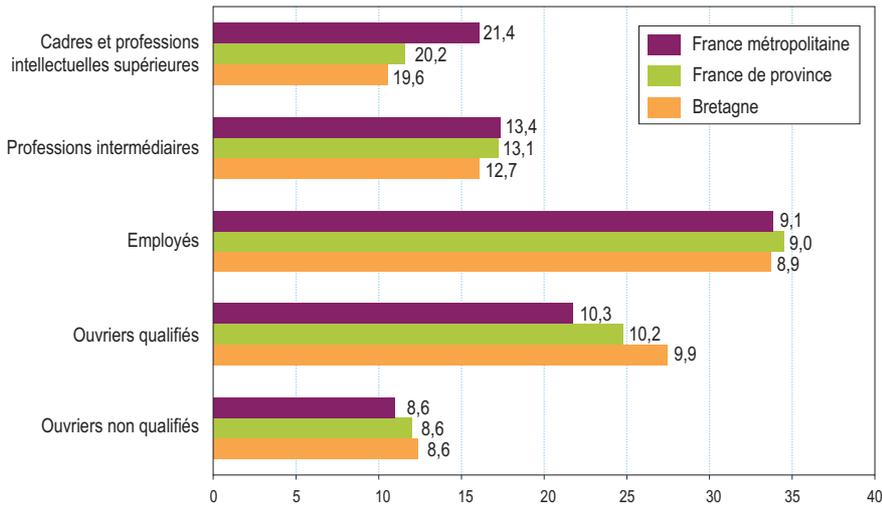
Salaire horaire net médian par région



Source : Insee, DADS - Fichier postes au lieu de travail

2 Des salaires médians inférieurs en Bretagne quelle que soit la qualification

Répartition des salariés par catégorie sociale (en %) et salaire horaire net médian (en €)



Lecture : les cadres et professions intellectuelles supérieures représentent 11 % de l'ensemble des salariés en Bretagne et 16 % en France métropolitaine. La moitié des cadres et professions intellectuelles supérieures gagne moins de 19,6 € en Bretagne contre 21,4 € en France métropolitaine.

Source : Insee, DADS 2011 - Fichier postes au lieu de travail

d'entreprise équivalents, le salaire reste, en Bretagne, inférieur de plus de 10 % à celui de l'Île-de-France et de 4 % à celui de Rhône-Alpes. La prise en compte de ces effets de structure positionne la Bretagne parmi les trois régions ayant l'écart de salaire le plus important avec la région parisienne, en compagnie de Poitou-Charentes et du Limousin.

En Bretagne un salarié sur dix gagne moins de 7,6 euros nets de l'heure. À l'opposé, un sur dix gagne plus de 17,5 euros soit 2,3 fois plus. Cette dispersion des salaires bretons est nettement inférieure à celle observée en moyenne nationale (2,8), toutefois fortement tirée vers le haut par l'Île-de-France (3,4).

La catégorie socioprofessionnelle est le premier élément de disparité de salaire

Parmi les facteurs structurels qui contribuent à des niveaux de salaires relativement bas en Bretagne, la moindre qualification

des emplois exercés apparaît le plus (figure 2).

En Bretagne, 39 % des postes sont occupés par des ouvriers (33 % en France métropolitaine) et 11 % par des cadres (16 % en France métropolitaine).

Toutefois, à qualification égale, le salaire net horaire médian breton reste parmi les moins élevés des régions françaises. Cela se vérifie quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle considérée : 3^e salaire médian le plus faible pour les cadres, 2^e pour les professions intermédiaires et les employés, 4^e pour les ouvriers qualifiés et 7^e pour les ouvriers non-qualifiés.

Le salaire médian d'un cadre est deux fois plus important que celui d'un ouvrier qualifié et parmi les ouvriers non qualifiés, les 10 % les plus rémunérés touchent moins que les 10 % des cadres les moins payés.

Plus la qualification augmente, plus la dispersion des salaires est importante. Ainsi le rapport interdécile¹ est égal à 1,6 pour les

ouvriers non qualifiés, à 1,7 pour les ouvriers qualifiés et les employés, à 2,0 pour les professions intermédiaires et à 2,3 pour les cadres.

Ces comparaisons entre catégories socio-professionnelles ne tiennent pas compte d'autres effets de structure. Par exemple, les cadres n'ont pas la même structure par sexe, âge, condition d'emploi, secteur d'activité, taille d'entreprise et localisation géographique que les ouvriers.

À caractéristiques équivalentes, par rapport à un ouvrier qualifié, la rémunération d'un cadre est supérieure de 95 %, celle d'une profession intermédiaire de 29 %, celle d'un employé de 5 %, mais celle d'un ouvrier non qualifié est inférieure de 8 %.

L'expérience influe sur le niveau salarial

L'expérience professionnelle, mesurée à travers l'âge du salarié, est le second critère de disparité des salaires. Logiquement, le salaire augmente avec l'âge (figure 3). En Bretagne, les jeunes salariés ont un salaire comparable à la moyenne nationale mais plus l'âge augmente et plus l'écart se creuse en défaveur des salariés de la région.

Par rapport à la Bretagne, les salaires horaires médians par âge sont tout à fait comparables en Basse-Normandie et légèrement supérieurs en Pays de la Loire. Toutefois, parmi la population des 55 ans ou plus travaillant dans ces trois régions du grand ouest, ce sont les Bretons qui gagnent le moins.

Le 9^e décile¹ est deux fois plus bas pour les jeunes Bretons de 18 à 25 ans que pour leurs aînés de 46 à 55 ans. La dispersion de salaire est également plus faible pour les jeunes avec un rapport interdécile égal à 1,5 contre 2,5 pour les 36 à 55 ans.

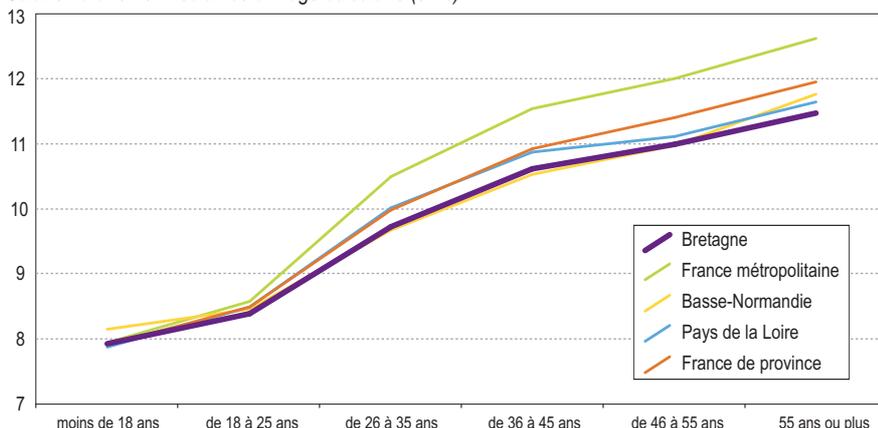
L'écart de salaires entre les jeunes et leurs aînés est donc significatif. À condition d'emploi, sexe, qualification, type d'entreprise et localisation géographique identiques, et par rapport à une personne âgée de 36 à 45 ans, la rémunération d'un jeune de moins de 25 ans est inférieure de 14 % alors qu'un aîné d'au moins 56 ans perçoit 9 % de plus.

Les secteurs à plus forte rémunération sont moins présents en Bretagne

La structure économique constitue le troisième facteur de disparité salariale. Celle de la Bretagne influe également sur le niveau relativement bas de ses salaires. En effet, des secteurs plus rémunérateurs tels que les activités financières et d'assurance ou l'information et communication sont moins présents dans la région. À l'opposé, les activités moins rémunératrices comme

3 Les salariés bretons moins bien rémunérés que ceux de province quel que soit l'âge

Salaires horaires net médian selon l'âge du salarié (en €)



Source : Insee, DADS 2011 - Fichier postes au lieu de travail

1 - Cf. définitions

4 Une dispersion des salaires plus importante dans le secteur des activités financières et d'assurance

Répartition par secteur d'activité et principaux quantiles de salaire

Secteur d'activité	Postes		Salaire horaire net (en €)			Rapport interdécile
	Nombre	%	Médian	1 ^{er} décile	9 ^e décile	
Agriculture, sylviculture et pêche	25 912	3,1	8,1	6,8	12,7	1,9
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	12 979	1,6	12,4	8,7	20,3	2,3
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	76 336	9,2	9,8	7,7	15,2	2,0
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	19 932	2,4	11,6	8,4	22,0	2,6
Fabrication de matériels de transport	10 272	1,2	12,2	8,9	17,8	2,0
Fabrication d'autres produits industriels	66 484	8,0	10,6	8,0	18,3	2,3
Construction	85 867	10,3	10,7	8,0	16,0	2,0
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	178 024	21,4	9,2	7,5	15,0	2,0
Transports et entreposage	67 262	8,1	10,1	8,1	16,2	2,0
Hébergement et restauration	60 830	7,3	8,5	7,5	11,1	1,5
Information et communication	29 057	3,5	15,4	9,2	24,1	2,6
Activités financières et d'assurance	34 499	4,2	13,3	8,5	24,2	2,9
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	87 715	10,5	9,8	7,5	18,8	2,5
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	45 973	5,5	10,7	7,9	17,0	2,2
Autres activités de services	21 501	2,6	8,7	7,2	15,5	2,2
Autres secteurs	8 975	1,1				
Ensemble des secteurs	831 618	100,0	9,9	7,6	17,5	2,3

Source : Insee, DADS 2011 - Fichier postes au lieu de travail

l'agriculture ou les IAA sont proportionnellement plus nombreuses.

En Bretagne comme ailleurs, le salaire horaire net médian varie d'un secteur économique à l'autre : il est égal à 15,4 euros pour le secteur de l'information et de la communication employant une main-d'œuvre plus qualifiée avec notamment plus de cadres, à 8,1 euros pour le secteur de l'agriculture, sylviculture et pêche (figure 4). La moitié des salariés des IAA est rémunérée moins de 9,8 euros de l'heure.

Dans le secteur des activités financières et d'assurance, un poste sur dix est rémunéré plus de 24 euros de l'heure. C'est l'activité avec le rapport interdécile le plus important (2,9). À l'opposé, dans l'hébergement-restauration qui emploie une main-d'œuvre moins qualifiée, les 10 % les plus rémunérés

gagnent plus de 11 euros et l'écart interdécile n'est que de 1,5.

Outre le secteur d'activité, la taille de l'entreprise employeuse est également source de disparité salariale. Les salaires sont plus importants dans les grandes entreprises. En effet, à condition d'emploi, qualification, âge, sexe, secteur d'activité et localisation équivalents, les salariés des grandes entreprises (250 salariés ou plus) sont rémunérés 13 % de plus que les salariés des entreprises de moins de 10 salariés.

Les femmes toujours moins rémunérées

À l'instar des autres régions françaises, les femmes ont, en Bretagne, un salaire médian inférieur à celui des hommes. Tous secteurs et qualifications confondus, il est de 10,5 euros pour un homme et de 9,2 euros pour

une femme.

La disparité des salaires est plus importante chez les hommes. Si les salaires inférieurs sont comparables (le 1^{er} décile est de 7,4 euros nets de l'heure pour un homme et 7,8 euros pour un homme), les écarts pour les plus hauts salaires y sont beaucoup plus forts (4 euros de plus pour le 9^e décile des hommes).

Ces différences s'expliquent notamment par le type de poste occupé par les femmes. Elles sont plus souvent employées (58 % contre 16 % pour les hommes) et moins souvent cadres (8 % contre 13 %).

Pour une femme cadre, le salaire médian est de 17,8 euros contre 20,6 pour un homologue masculin. De même, le salaire médian d'une employée est de 8,8 euros contre 9,1 pour un employé.

Au sein de la seule sphère des postes à temps complets, le salaire horaire net médian reste supérieur pour les hommes (10,6 euros contre 9,5 euros pour les femmes). En Bretagne, 21,8 % des postes sont à temps partiel. Le salaire horaire net médian y est moins élevé (9 euros) que pour les temps pleins (10,2 euros). Ces postes sont majoritairement occupés par des femmes.

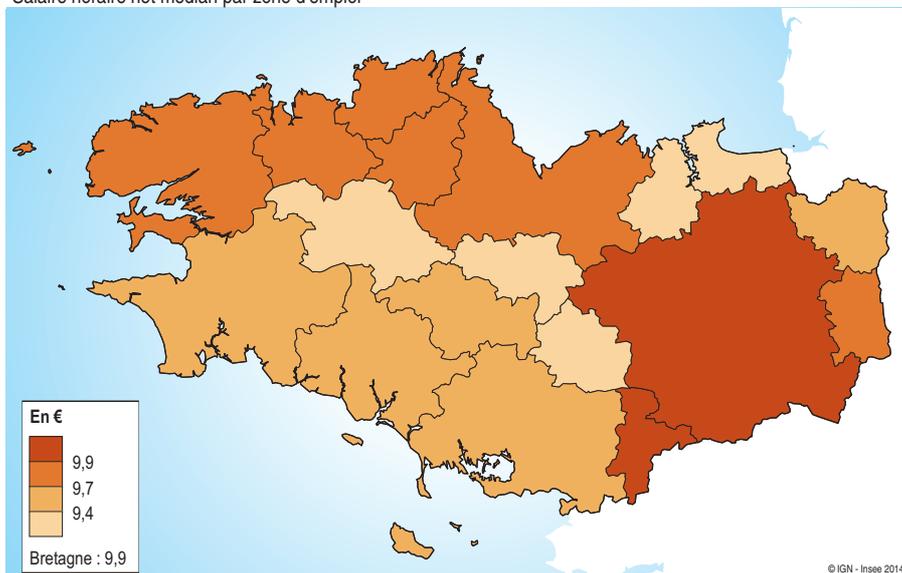
À condition d'emploi, âge, qualification, type d'entreprise et localisation géographique identiques, l'écart de salaire entre un homme et une femme reste de 9 %, en défaveur des femmes. Cet écart est légèrement supérieur mais comparable à celui de la France métropolitaine (8 %) et de la France de province (8,5 %).

Des rémunérations plus élevées dans la zone d'emploi de Rennes

Parmi les départements bretons, seuls les salariés d'Ille-et-Vilaine ont un salaire horaire médian au dessus de 10 euros nets

5 Des salaires médians plus faibles dans le centre de la Bretagne et le nord de l'Ille-et-Vilaine

Salaire horaire net médian par zone d'emploi



Source : Insee, DADS 2011 - Fichier postes au lieu de travail

(10,3 euros). Ce département se situe en 32^e position de l'ensemble des départements de France métropolitaine par ordre de salaire médian décroissant. Les autres départements bretons se situent dans la seconde moitié du classement : à la 61^e place pour le Finistère (9,8 euros), la 74^e place pour les Côtes-d'Armor (9,7 euros) et la 76^e pour le Morbihan (9,7 euros).

Au niveau infra régional, seules les zones d'emploi de Rennes et de Redon sont

proches de la moyenne nationale (figure 5). Les salariés de la côte nord ont un salaire médian légèrement supérieur à ceux de la côte sud. Ceux du centre de la Bretagne et du nord de l'Ille-et-Vilaine sont les moins bien rémunérés. Les emplois de ces zones sont également moins qualifiés.

Ces différences s'expliquent par les catégories socioprofessionnelles des postes occupés dans ces zones. Il y a proportionnellement plus de cadres à Rennes, plus

de professions intermédiaires à Redon, plus d'employés à Dinan et Saint-Malo et plus d'ouvriers à Carhaix, Loudéac et Ploërmel. Pour autant, à condition d'emploi, sexe, âge, qualification et type d'entreprises comparables, des disparités subsistent puisqu'un salarié de la zone d'emploi de Loudéac gagne 3,9 % de moins qu'un salarié de celle de Rennes. ■

Source et définitions

La **déclaration annuelle de données sociales (DADS)** est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Pour chaque salarié les informations suivantes sont déclarées : la nature de l'emploi et la qualification, les dates de début et de fin de période de paie, le nombre d'heures salariées, la condition d'emploi (temps complet, temps partiel), le montant des rémunérations versées, etc.

L'exploitation des DADS ayant permis de donner les informations présentées ici exclut les agents des trois fonctions publiques, ceux des associations, les emplois aidés, les apprentis, les stagiaires, les particuliers employeurs, les intérimaires et les chefs d'entreprises salariés. Elle ne prend en compte que les postes non-annexes.

Un **poste** correspond à l'emploi d'un même salarié dans un même établissement.

Un **poste est non-annexe** si le volume de travail et le niveau de rémunération associés sont « suffisants ». Dans le cas général, la rémunération annuelle doit être supérieure à 3 Smic mensuels ou la durée d'emploi doit dépasser 30 jours et 120 heures, et le rapport nombre d'heures/durée doit être supérieur à 1,5.

Le **salaire horaire net** de tout prélèvement s'entend net des cotisations sociales, y compris la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur un plan d'épargne entreprise (qui ne sont pas imposables).

Le **salaire net moyen** est la moyenne de l'ensemble des salaires de la population considérée.

Le **salaire horaire net médian** est le salaire horaire net qui partage les postes des salariés en deux groupes : la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus.

Le **premier décile (D1)** est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires.

Le **neuvième décile (D9)** est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires.

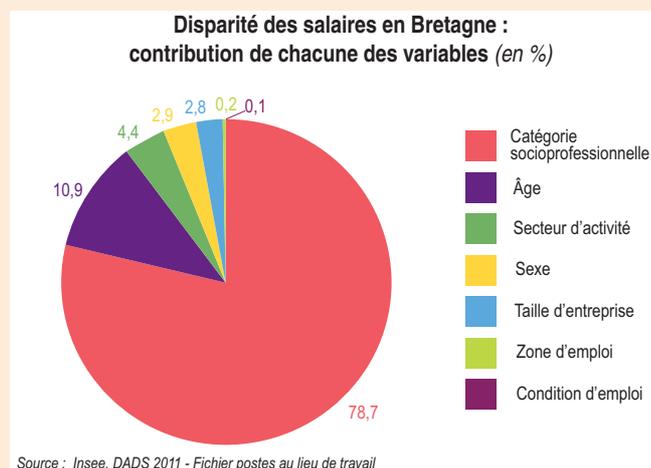
Le **rapport interdécile D9/D1** met en évidence l'écart entre le haut et le bas de la distribution des salaires. Il est utilisé pour mettre en évidence les disparités (ou écarts) entre les plus riches et les plus pauvres.

Méthodologie

Modèle économétrique employé

Un modèle économétrique permet d'expliquer une partie des disparités salariales et de prendre en compte les interactions entre les différents facteurs pouvant influencer le salaire : il permet d'isoler l'effet propre de chacun d'entre eux sur les salaires, indépendamment de tous les autres. L'analyse ainsi effectuée est une analyse nommée « toutes choses égales par ailleurs ».

Le modèle ici utilisé lie le logarithme népérien du salaire horaire net aux caractéristiques du salarié et de son poste (sexe, âge, catégorie professionnelle, condition d'emploi, taille et secteur d'activité de l'établissement employeur, localisation). Ces caractéristiques observables et introduites dans le modèle expliquent 57 % des disparités salariales en Bretagne. La partie inexpliquée représente le résidu, ce qui est dû à des caractéristiques non observables : diplôme, ancienneté, mode de rémunération, etc.



Insee Bretagne

36, place du Colombier
CS 94439
35044 Rennes Cedex

Directeur de la publication :

Michel Guillemet

Rédacteur en chef :

Jean-Marc Lardoux

Maquettiste :

Jean-Paul Mer

ISSN 2416-9013

© Insee 2014

Pour en savoir plus

- Emploi et salaires - Insee Références - Édition 2014 / Insee. - Dans : *Insee Références* ; (2014, sept.). - 172 p.
- Secteur privé et entreprises publiques - En 2011, les salaires ralentissent de nouveau en euros constants / Roselyne Kerjosse, Christine Pinel. - Dans : *Insee première* ; n° 1471 (2013, oct.). - 4 p.
- Égalité professionnelle hommes-femmes : où en est-on ? / Carole Rieu, Gwenaël Poirier ; Insee Bretagne ; Direccte. - Dans : *Octant Analyse* ; n° 21 (2011, oct.). - 6 p.
- Les salaires bretons entre 2002 et 2006 - Des salaires plus bas que ceux de France de province / Nadine Blot ; Insee Bretagne. - Dans : *Flash d'Octant* ; n° 150 (2009, avr.). - 8 p.

