



Des salaires structurellement faibles

En 2012, les entreprises rémunèrent moins de 10 € net de l'heure la moitié des postes de travail en Poitou-Charentes. Plus faible qu'en Province, ce salaire médian varie selon plusieurs facteurs. Il croît avec la qualification du poste, la taille de l'établissement et l'âge du salarié. Certains secteurs d'activité, tels que l'agriculture et l'hébergement-restauration, sont moins rémunérateurs que d'autres. Les écarts hommes-femmes demeurent. Toutes choses égales par ailleurs, le salaire horaire des femmes reste inférieur de 7,6 % à celui des hommes dans la région.

Hélène Decorme (Insee)

En 2012, un salarié picto-charentais en poste sur deux perçoit moins de 10 € par heure (10,3 €/h en Province). Ramené à un équivalent temps plein, le salaire médian offert par un poste en Poitou-Charentes est de 1 511 € net par mois. Au regard de cet indicateur, la région se positionne comme la moins rémunératrice des régions de Province (figure 1). De même, les 10 % des postes picto-charentais les mieux rémunérés offrent un salaire de 17,5 €/h, soit 1 €/h de moins qu'en Province. Pour les 10 % des postes les moins rémunérateurs, le salaire offert est, comme en Province, de 7,5 €/h.

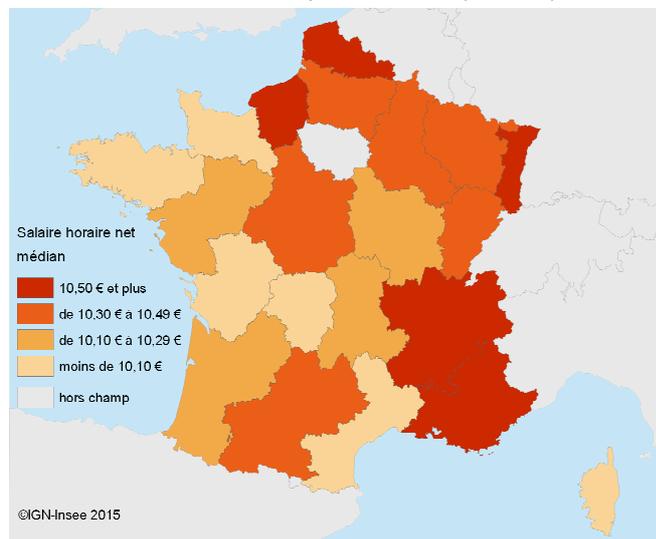
Les disparités salariales entre régions s'expliquent en partie par la structure du tissu productif et par les réalités socio-démographiques régionales : Profession et Catégorie Socioprofessionnelle (PCS), taille d'établissement, secteur d'activité, âge, sexe. La différence de salaire entre le Poitou-Charentes et la Province provient pour 62 % de cette structure. La répartition entre PCS y contribue en quasi-totalité. En effet, les postes d'ouvriers sont surreprésentés en Poitou-Charentes (33 %) par rapport à la Province (31 %), à l'opposé des cadres (10 % contre 12 % en Province).

La catégorie socioprofessionnelle : principal facteur des disparités de salaire

En Poitou-Charentes comme en Province, les disparités salariales sont très marquées entre les PCS. Les cadres perçoivent un salaire horaire net médian 2,2 fois supérieur à celui des ouvriers non qualifiés (19,4 €/h contre 8,8 €/h). En situation intermédiaire, les ouvriers qualifiés perçoivent des rémunérations similaires à celles des employés (9 €/h). Enfin, avec 13,1 €/h, les professions intermédiaires gagnent 46,6 % de plus que les employés mais 32,4 % de moins que les cadres.

1 Une rémunération des postes en retrait sur l'arc atlantique

Salaire horaire net médian des postes en 2012 (en euros)



Lecture : au vu de ses fortes particularités, la région Île-de-France n'a pas été prise en compte dans l'analyse.

Source : Insee, DADS 2012 - Fichier postes au lieu de travail

L'agriculture et l'hébergement-restauration, secteurs les moins rémunérateurs

Le secteur d'activité influe aussi sur les salaires, les faisant varier du simple au double. Au regard des salaires médians, la hiérarchie des secteurs d'activité en Poitou-Charentes est semblable à celle de Province. En région, la production et la distribution d'électricité et de gaz est l'activité la plus rémunératrice avec un salaire horaire net médian de 18,3 €/h.

Viennent ensuite les activités financières et d'assurance, l'enseignement puis l'information et communication, trois activités à forte concentration de cadres (plus de 30 %). Leurs salaires médians sont compris entre 12,9 €/h et 15,2 €/h. À l'opposé, l'agriculture et l'hébergement-restauration présentent les salaires médians les plus faibles de la région, respectivement 8,2 €/h et 8,8 €/h. Ce positionnement s'explique essentiellement par une majorité d'ouvriers non qualifiés dans l'agriculture et d'employés dans l'hébergement-restauration.

Les grands établissements plus rémunérateurs

La taille de l'établissement joue aussi sur les disparités salariales. Plus celle-ci augmente, plus les salaires sont en moyenne élevés. Le salaire net médian pour les établissements de moins de 10 postes est de 8,8 €/h, il est de 10,8 €/h pour les établissements de taille intermédiaire (entre 100 et 249 postes) et de 12,6 €/h pour les établissements les plus importants. Cette corrélation peut s'expliquer par différents facteurs : des taux d'encadrement plus importants, un pouvoir de négociation plus élevé, l'existence de politiques d'intéressement... Elle est observée de façon générale en Province, mais les salaires médians restent toujours plus faibles en Poitou-Charentes.

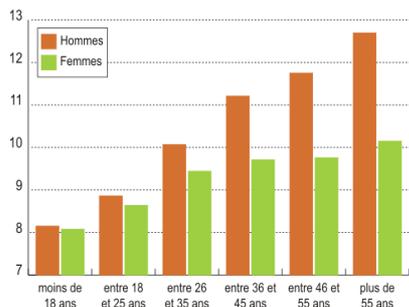
L'âge augmente les disparités hommes-femmes

Enfin, le salaire croît avec l'âge, les évolutions de carrière entraînant de fait une augmentation de salaire. Les jeunes de 18 à 25 ans perçoivent ainsi un salaire horaire net médian inférieur de 18,2 % à celui des 36 à 45 ans et 28,4 % à celui des plus de 55 ans (8,8 €/h contre 10,4 €/h et 11,3 €/h).

Par ailleurs, si la progression du salaire avec l'âge est régulière pour les hommes, celle des femmes connaît un fort ralentissement à partir de 35 ans. L'écart de salaire entre hommes et femmes est ainsi plus faible chez les salariés de 18 à 25 ans (2,4 % en moyenne). Il augmente ensuite progressivement avec l'âge : 13,4 % pour les salariés de 36 à 45 ans et 20 % chez les plus de 55 ans (figure 2).

2 La disparité salariale hommes-femmes se creuse avec l'âge

Salaire horaire net médian (en €/h) selon le sexe et l'âge en Poitou-Charentes



Source : Insee, DADS 2012 - Fichier postes au lieu de travail

Des disparités salariales hommes-femmes toujours d'actualité en 2012

En Poitou-Charentes, une femme est en moyenne moins rémunérée qu'un homme. En effet, le salaire net horaire moyen d'une poitou-charentaise est inférieur de 17,2 % à celui d'un poitou-charentais (10,4 €/h contre 12,6 €/h). Toutefois, cette différence est moins marquée dans la région qu'en Province (19,0 %).

À caractéristiques équivalentes, l'écart serait de 7,6 % (figure 3). Toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire après prise en compte des effets de structure, les écarts de salaires sont particulièrement importants chez les cadres (15,3 %) et les ouvriers qualifiés (11,9 %). L'inégalité salariale est forte dans les activités financières et d'assurance (13,5 %). Elle est nettement plus faible dans le secteur de l'information et communication ainsi que de l'enseignement (5,0 %). Cette inégalité croît aussi avec la taille de l'établissement. ■

3 Forte inégalité salariale hommes-femmes chez les cadres

Salaires horaires nets moyens (en euros) et inégalités salariales (en %) en Poitou-Charentes, parmi certaines sous-populations

	Hommes	Femmes	Écart (en %)	Inégalité salariale (en %)
Ensemble	12,6	10,4	-17,2	-7,6
Catégorie socioprofessionnelle				
Cadres	23,1	18,7	-18,8	-15,3
Professions intermédiaires	14,3	13,2	-7,1	-3,8
Ouvriers qualifiés	10,7	9,5	-10,4	-11,9
Age				
Entre 18 et 25 ans	9,3	8,9	-4,3	-5,0
Entre 36 et 45 ans	13,0	10,5	-19,6	-7,3
Plus de 55 ans	16,2	11,6	-28,2	-10,3
Secteur d'activité				
Activités financières et d'assurance	22,0	15,4	-29,8	-13,5
Commerce ; réparation d'automobiles	11,4	9,7	-14,5	-10,8
Information et communication	15,4	12,8	-16,8	-5,0
Enseignement	15,9	13,9	-12,9	-4,9
Taille de l'établissement				
1 à 9 postes	10,9	8,5	-22,3	-6,3
50 à 99 postes	12,7	11,1	-12,3	-7,6
250 à 499 postes	14,6	12,2	-16,7	-10,3

Lecture : un homme est rémunéré en moyenne 12,6 €/h contre 10,4 €/h pour une femme. L'écart entre les deux est de 17,2 %. Si on supprime les effets de structure suivants : PCS, secteur d'activité, âge, taille d'établissement, il reste une différence inexpliquée de 7,6 %, appelée inégalité salariale.

Source : Insee, DADS 2012 - Fichier postes au lieu de travail

Définitions et méthodologie :

Le salaire net (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié.

Le salaire horaire net médian partage la population salariée en deux groupes : la moitié gagne moins et l'autre plus.

L'analyse des salaires doit aussi tenir compte des effets de structure (les rémunérations dépendent notamment de la catégorie socioprofessionnelle, du secteur d'activité, de la taille de l'établissement et de l'âge). Pour mesurer réellement la discrimination homme-femme en matière de salaire, on utilise la décomposition de Blinder-Oaxaca. Elle consiste à estimer une équation de salaire pour les hommes et à l'appliquer aux femmes. On estime ainsi un salaire pour chaque femme comme si elle avait un profil identique à celui d'un homme. La différence brute de salaire entre les hommes et les femmes est égale à une partie expliquée et à une partie non expliquée, qui mesure l'inégalité salariale.

Source :

Cette publication étudie les salaires versés au niveau des postes de travail. Ceux-ci sont connus chaque année grâce aux Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) des entreprises. Le champ de cette publication couvre aussi la fonction publique. Il exclut les emplois aidés, les apprentis, les stagiaires, les particuliers employeurs, les intérimaires et les chefs d'entreprise salariés.

Insee Poitou-Charentes
5, rue Sainte-Catherine
BP 557
86020 Poitiers Cedex

Directrice de la publication :
Fabienne Le Hellaye

Rédacteur en chef :
Boris Simon

ISSN : 2274-7982

© Insee 2015

Pour en savoir plus :

- Chaput H., Pinel C., Wilner L., «Salaires dans le secteur privé et les entreprises publiques», *Insee Première* n° 1565, septembre 2015.
- Hamzaoui L., «Un niveau salarial modéré en lien avec le profil des emplois», *Insee Flash Pays de la Loire* n°26, juillet 2015.
- «Emploi et salaires», *Insee Références*, Édition 2014, septembre 2014.

