

Extrait du Journal La Mée Châteaubriant

<http://www.journal-la-mee.fr/767-ecarts-de-salaire.html>

Ecart de salaire

- Thèmes généraux - Salaires, revenus -

Date de mise en ligne : septembre 2000

Date de parution : 15 décembre 2003

Journal La Mée Châteaubriant

Les écarts de salaires entre régions s'expliquent surtout par la structure des emplois

Résumé :

â€“ En 1998, le salaire horaire net est de 63 F pour un salarié du secteur privé ou semi-public.

â€“ L'écart de salaire moyen entre hommes et femmes est d'environ 20%.

â€“ Un cadre est payé 2,5 fois plus qu'un ouvrier.

â€“ Dans certains secteurs, les salaires sont très supérieurs à la moyenne : recherche-développement, production de combustibles et de carburants, conseil-assistance.

â€“ Les salaires sont par contre les plus bas dans les services personnels, l'hôtellerie-restauration, et le commerce de détail.

â€“ Les écarts de salaire entre régions sont faibles. Seule l'Île-de-France se distingue par un effet propre dépassant 10 %.

En 1998, selon l'INSEE (étude de septembre 2000) le salaire horaire moyen dans les secteurs privé et semi-public est de 63 F (tableau ci-dessus).

Le taux de salaire horaire d'un ouvrier (47 F) est légèrement inférieur à celui d'un employé (48 F). L'écart est par contre beaucoup plus sensible par rapport au salaire horaire d'un technicien ou agent de maîtrise qui gagnent en moyenne 69 F de l'heure, soit 47 % de plus qu'un ouvrier.

Le salaire évolue avec la qualification dont la catégorie socioprofessionnelle est le reflet. Ainsi pour une heure de travail rémunérée, un cadre est payé 2,5 fois plus qu'un ouvrier. Les heures supplémentaires non rémunérées, effectuées notamment par les cadres et chefs d'entreprise, ne sont pas prises en compte dans cette comparaison (pas plus d'ailleurs que les avantages en nature : logement ou voiture de fonction, fourniture d'essence y compris pour les besoins personnels, stocks-options, etc)

Homme-femme

Le clivage homme-femme est très marqué. En effet, le salaire horaire des femmes est inférieur de près de 20 % à celui des hommes (55 F pour les femmes contre 68 F pour les hommes)

Une partie de cet écart peut s'expliquer par les caractéristiques des emplois occupés par les femmes.

â€“ D'une part, la proportion de femmes qui occupent un emploi de cadre ou chef d'entreprise est seulement de 9 %, (17 % pour les hommes)

â€“ D'autre part, les femmes sont fortement représentées dans les secteurs d'activité à faible rémunération comme les services personnels et domestiques (74 % du nombre total d'heures salariées), l'industrie de l'habillement et du cuir (73 %) et le commerce de détail (58 %).

L'âge

Le taux de salaire horaire évolue également avec l'âge. Les jeunes de moins de 20 ans ont en moyenne un salaire horaire de 37 F ; celui-ci est de 62 F entre 31-40 ans et atteint 79 F au-delà de 50 ans.

Les secteurs qui paient le mieux

Les salaires dépendent aussi du secteur où l'on travaille. Au premier rang, les secteurs de la recherche et du développement sont caractérisés par une forte proportion d'emplois très qualifiés. Les cadres y représentent en effet respectivement 56 % et 39 % du volume total de travail, exprimé en nombre d'heures salariées, contre seulement 14 % pour l'ensemble de l'économie. La proportion des ouvriers et employés atteint à peine 14 % dans le secteur de la recherche-développement, et 29 % dans les services de conseil-assistance.

Les catégories de personnel faiblement rémunérées, sont en revanche largement majoritaires dans les autres secteurs comme les services personnels (coiffure, blanchisserie...), l'hôtellerie-restauration, l'industrie de l'habillement et du cuir ainsi que le commerce de détail et la réparation qui sont des secteurs à faible rémunération (inférieure à 50 F par heure). Plus des trois quarts de leurs salariés sont soit des ouvriers, soit des employés.

À niveau de qualification comparable, un emploi dans ces secteurs est généralement moins bien payé qu'ailleurs : dans les services personnels, un cadre ou chef d'entreprise gagne 70 F par heure (contre 120 F pour l'ensemble des secteurs) ; un employé, 40 F (soit 18 % de moins que la moyenne tous secteurs confondus).

La province et Paris

En province, les écarts entre les régions sont faibles. En province, le taux de salaire horaire varie de 55 F à 61 F selon la région. Ce taux horaire n'est qu'une moyenne, on sait qu'à l'intérieur des régions il peut y avoir des différences importantes : c'est le cas notamment de Châteaubriant où les revenus sont nettement inférieurs à ceux de Nantes.

La moyenne nationale (63 F) qui se situe nettement au-dessus des salaires régionaux est surtout tirée par les résultats en Île-de-France (79 F). Le profil de la région francilienne n'a rien de commun avec celui des autres régions : forte concentration des cadres (24 %, presque le double du niveau national), et un tissu économique faisant une large place aux secteurs les mieux rémunérés. En effet, 22 % des emplois contre 11 % en province sont situés dans les six secteurs d'activité qui offrent les salaires les plus élevés. Les régions où les salaires horaires moyens sont les plus faibles sont aussi celles où le taux d'encadrement est le plus bas : en Basse-Normandie, Poitou-Charentes, Auvergne et Limousin, la part des cadres ne dépasse pas 10 % (contre 14 % au niveau national).

Quatre régions se distinguent par un taux de salaire horaire élevé, avoisinant 60 F : Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Haute-Normandie et Alsace. Les deux premières ont un taux d'encadrement relativement important (13 %), tandis que les deux dernières ont la particularité d'avoir des salaires horaires moyens plus avantageux que celle que soit la catégorie d'emplois.

Le seul critère de taux d'encadrement ne suffit cependant pas à expliquer le niveau du salaire moyen par région. En Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon, la proportion de cadres et chefs d'entreprise atteint 13 %, soit le niveau le

plus élevé pour la province. Mais les salaires moyens des cadres y étant relativement faibles ces deux régions ne se placent pas en tête du classement.

L'Île-de-France ressort très nettement : le salaire horaire y est supérieur de 10 % par rapport au salaire horaire moyen de référence qui est celui du Centre. La concentration des sièges des entreprises et donc des fonctions dirigeantes n'explique qu'une partie de cet écart.

En général, les écarts entre régions de province sont assez faibles, se situant à +/- 3 % du salaire de référence.

Question de taille

La taille de l'établissement employeur explique également une partie des écarts entre taux de salaire horaire moyen. Les salaires d'un établissement employant moins de 20 salariés sont ainsi inférieurs de 6,5 % aux salaires offerts par un établissement de 50 à 99 salariés. Plus les établissements sont grands, plus les salaires sont élevés : l'effet taille est de l'ordre de + 3 % pour les établissements de 100 à 499 salariés, et dépasse + 10 % au-delà de 500 salariés. Sans doute faut-il y voir là l'effet d'un rapport de forces syndical.

Jeannot Rasolofoarison

Définitions

Les salaires horaires sont des salaires nets (une fois enlevées les cotisations sociales, contribution sociale généralisée, contribution pour le remboursement de la dette sociale). Ils incluent par contre les avantages en nature, les primes et les congés payés. Le nombre d'heures salariées prend en compte les heures supplé-mentaires rémunérées et toutes les périodes au cours desquelles le salarié demeure lié à l'établissement du fait du contrat de travail (notamment les congés, les périodes de maladie et d'accident de travail), à l'exception des périodes de congés sans solde.

Ecrit le 9 janvier 2008

Salaires de 1998 à 2005

Une étude de l'INSEE, qui vient de paraître, portant sur les salaires de 1998 à 2005, indique : « Bien que le salaire horaire ait progressé depuis le début des années 80, et malgré les nombreuses revalorisations du Smic, le revenu salarial annuel n'a, dans le même temps, pas évolué en euros constants ».

Du fait du développement de la précarité, « les jeunes et les salariés qui ne travaillent pas à temps complet, sont ceux qui ont vu leur revenu salarial réel diminuer le plus, subissant ainsi, pour les premiers, la baisse du nombre de jours rémunérés, et pour les seconds, celle du salaire journalier moyen » .

Source : http://www.insee.fr/fr/ppp/publications/ficref_frame.asp?ref_id=SALFRA07

Post-scriptum :

Source

Les données utilisées proviennent des déclarations annuelles des données sociales (DADS) que doit remplir tout établissement employeur. Ces déclarations sont destinées à différentes administrations gérant des droits sociaux des salariés (assurance maladie, accident du travail, retraite) et pour le recouvrement des cotisations auprès des employeurs. La source DADS couvre l'ensemble des salariés à l'exception des salariés de l'agriculture, des services domestiques et de l'État. L'exploitation présentée dans cet article est toutefois limitée à la France métropolitaine et exclut les salariés des collectivités territoriales ainsi que les apprentis et stagiaires. Elle concerne plus de 1 540 000 établissements, déclarant 20,3 millions de postes rémunérés équivalant à 28 200 millions d'heures salariées et 1 762 milliards de francs de salaires nets.