

Les salaires en Auvergne : une faiblesse mesurée

En 2011, en Auvergne, un salarié du privé sur deux perçoit un salaire inférieur à 10 € nets de l'heure. Ce montant médian situe l'Auvergne au 15^e rang des régions de France métropolitaine. La catégorie sociale étant la principale source de disparités salariales, le plus faible niveau des salaires auvergnats s'explique surtout par la sous-représentation des cadres et la surreprésentation des ouvriers dans la région. La rémunération augmente avec l'âge des salariés ou la taille de l'établissement. À profil identique, les femmes demeurent moins payées que les hommes.

► **Marylène GAUVIN, Insee**

Les salaires versés par les établissements du secteur privé situés en Auvergne sont plus faibles que dans la majorité des autres régions métropolitaines (voir définition du champ retenu dans la partie « Source et définitions »). En 2011, la moitié des postes salariés de la région est rémunérée à un salaire horaire net inférieur à 10,01 € contre 10,68 € en France métropolitaine (10,22 € en province). Le salaire médian auvergnat n'est supérieur qu'à celui observé dans les régions Basse-Normandie, Limousin, Bretagne, Aquitaine, Poitou-Charentes, Languedoc-Roussillon et Corse. Ramené à un équivalent temps plein, le montant médian perçu par un salarié exerçant en Auvergne est de 1 565 € nets par mois contre 1 662 € en France métropolitaine. Les disparités salariales entre les régions sont très largement imputables à la répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, les régions où les salaires horaires sont les plus faibles sont aussi celles où le taux d'encadrement est peu élevé. L'Auvergne fait partie du trio des régions, avec la Basse-Normandie et la Corse, où les postes de cadres sont les moins représentés (8,5 % contre 16,1 % pour l'ensemble des régions métropolitaines). De même, la sous-représentation des postes de professions intermédiaires tire vers le bas le salaire médian régional. Enfin, les ouvriers non qualifiés, dont la rémunération est la plus faible de toutes les catégories socioprofessionnelles, occupent 12,7 % des postes salariés en Auvergne contre 11 % en métropole.

La place importante de l'industrie dans la région explique le recours plus fréquent à ce type de main-d'œuvre.

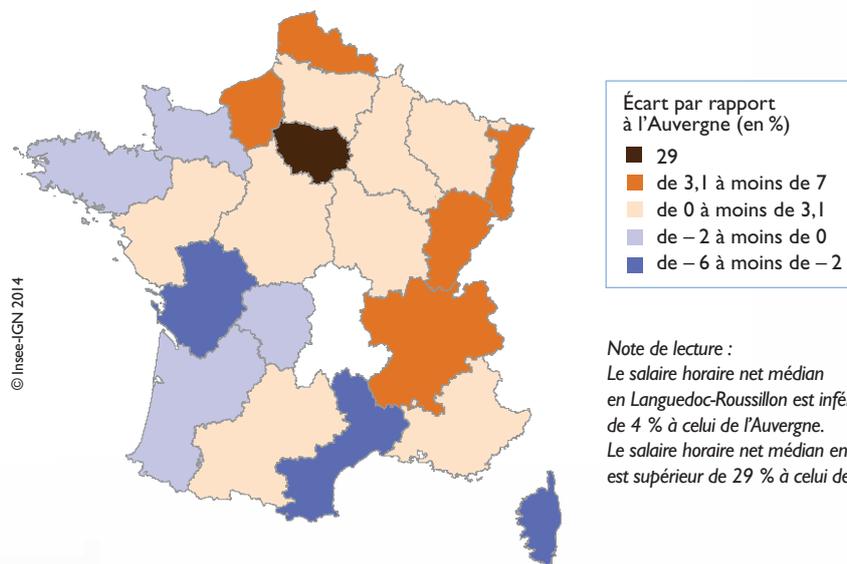
D'autres facteurs déterminent le montant du salaire. Outre la catégorie socio-professionnelle, l'âge influence également le niveau de la rémunération. Les caractéristiques de l'établissement employeur (secteur d'activité et taille en effectifs) ont un effet plus modeste. Le sexe du salarié ainsi que les conditions d'emploi (travail à temps complet ou partiel) contribuent de façon marginale.

De toutes les régions de province, c'est avec Rhône-Alpes que l'Auvergne présente les plus gros écarts de rémunéra-

tion : le salaire médian rhônalpin est ainsi supérieur de 7 % au salaire auvergnat. Si l'on gomme les différences liées à la composition de la population salariée et aux caractéristiques des établissements employeurs (voir encadré), l'écart entre les régions se réduit sensiblement. Le différentiel de salaire avec Rhône-Alpes n'est alors plus que de 3,4 %. L'Auvergne reste cependant au 15^e rang des régions en termes de rémunération. De manière générale, d'autres facteurs plus difficiles à appréhender, tels que le coût de la vie, la compétitivité des entreprises ou la productivité du travail peuvent expliquer les écarts de salaires résiduels. ►

►► L'Auvergne au 15^e rang des régions pour le salaire horaire net

Écarts de salaire médian observés en 2011



Note de lecture :
Le salaire horaire net médian en Languedoc-Roussillon est inférieur de 4 % à celui de l'Auvergne.
Le salaire horaire net médian en Île-de-France est supérieur de 29 % à celui de l'Auvergne.

Champ : secteur privé

Source : Insee, DADS 2011, fichiers régionaux postes au lieu de travail

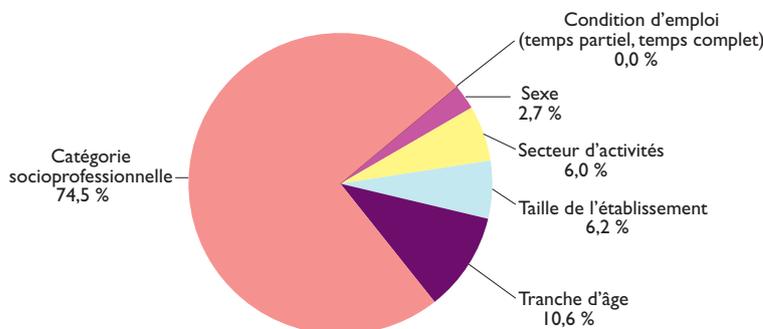
¹ soit 141 % du SMIC horaire net. Par ailleurs, en Auvergne, le salaire horaire brut médian s'élève à 13,1 € en 2011.

Raisonnement « toutes choses égales par ailleurs » : une démarche nécessaire pour ne pas interpréter hâtivement les écarts de salaires

Les disparités de salaires sont étudiées à partir des caractéristiques suivantes : catégorie socio-professionnelle, âge, sexe et condition d'emploi du salarié, secteur d'activité et taille de l'établissement. Toutefois, ces critères ne sont pas indépendants les uns des autres. Par exemple, si les femmes sont globalement moins bien payées que les hommes, elles exercent aussi moins souvent les professions les plus rémunérées, comme celles de cadres et travaillent plus souvent dans des secteurs où les salaires sont plus bas, comme ceux de l'hébergement-restauration et du commerce.

L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » permet d'éliminer ces effets de structure. Elle prend en compte les interactions entre les différents facteurs évoqués plus haut. Elle les isole et permet d'estimer l'effet de chacun d'entre eux sur les salaires, indépendamment de tous les autres. D'après ce modèle, les variables observées expliquent 54 % des disparités salariales

Contribution des variables prises en compte dans la disparité des salaires



Champ : secteur privé

Source : Insee, DADS 2011, fichier régional postes au lieu de travail

en Auvergne. Le reste est dû à des caractéristiques non prises en compte dans l'analyse : le dynamisme de l'entreprise, son appartenance à un groupe, l'histoire individuelle du salarié, le taux de syndicalisation, etc. La catégorie socioprofessionnelle est le principal déterminant du salaire :

elle concourt aux trois-quarts des différences de rémunération expliquées. Viennent ensuite l'âge, la taille d'établissement, le secteur d'activité et dans une moindre mesure, le sexe.

La catégorie sociale du salarié, principal déterminant de son salaire

En 2011, la moitié des cadres et professions intellectuelles supérieures auvergnats perçoit un salaire horaire inférieur à 19,8 € nets. Ce salaire médian est le plus élevé de toutes les catégories socioprofessionnelles, en lien avec le haut niveau de formation et de capital humain que possèdent ces actifs. La plus forte amplitude salariale s'observe entre les cadres et les ouvriers non qualifiés : en Auvergne, les premiers gagnent un

salaire horaire médian 2,3 fois supérieur à celui des seconds. Ce rapport est cependant moins important qu'en métropole ; il est même le plus faible des régions avec celui de la Franche-Comté. Les cadres sont moins bien payés en Auvergne que dans la plupart des autres régions, à l'exception de Languedoc-Roussillon, Corse, Bretagne et Pays de la Loire. Par rapport aux autres régions de province, la situation des autres catégories socioprofessionnelles est plus favorable que celle des cadres. En particulier, le salaire médian des ouvriers non qualifiés est légèrement supérieur à celui observé au niveau métropolitain. ▶

L'âge comme facteur de progression dans l'échelle des salaires

Le niveau de salaire croît avec l'âge. Ainsi, en 2011, les jeunes âgés de 18 à 25 ans perçoivent un salaire horaire net médian inférieur de 20 % à celui des 36-45 ans (8,41 € contre 10,45 €). À l'inverse, les salariés en fin de carrière sont mieux rémunérés : ils gagnent 13 % de plus que les 36-45 ans. La différence de rémunération entre les salariés les plus jeunes et les plus âgés s'élève ainsi à 41 % en Auvergne, contre

▶▶ **L'écart entre hommes et femmes se creuse avec l'âge**

Salaire horaire net médian par tranche d'âge, sexe et catégorie socio-professionnelle (en euros)

Tranche d'âge	Sexe		Catégorie socio-professionnelle					Ensemble
	Hommes	Femmes	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers non qualifiés	Ouvriers qualifiés	
18 à 25 ans	8,56	8,22	12,90	9,89	8,20	8,13	8,67	8,41
26 à 35 ans	10,06	9,19	16,92	11,87	8,79	8,62	9,72	9,70
36 à 45 ans	11,11	9,56	20,25	13,24	9,23	8,81	10,36	10,45
46 à 55 ans	11,73	9,92	21,30	14,12	9,66	8,90	10,60	11,03
56 ans ou plus	12,50	10,87	22,61	14,78	10,35	9,34	10,82	11,83
Ensemble	10,58	9,27	19,80	13,00	8,89	8,66	10,07	10,01

Champ : secteur privé

Source : Insee, DADS 2011, fichier régional postes au lieu de travail

47 % au niveau métropolitain. Les deux régions extrêmes dans ce domaine, la Corse et l'Île-de-France, se situent respectivement à 28 % et 68 %. La plus forte rémunération des seniors tient en partie au fait que les cadres sont relativement plus nombreux parmi cette classe d'âge. Cependant, l'effet positif de l'âge sur le salaire s'amortit lorsque l'âge augmente, l'acquisition de compétences se faisant principalement en début de carrière.

L'éventail des salaires entre tranches d'âge est plus ouvert pour les cadres que pour les autres catégories socio-professionnelles. Les jeunes cadres perçoivent ainsi un salaire médian de 12,90 € alors que leurs homologues gagnent 22,61 € en fin de carrière. La différence est la plus faible pour les ouvriers non qualifiés (1,21 €).

En éliminant les effets de structure, notamment ceux liés à la catégorie socio-professionnelle, les disparités de salaire se réduisent. « Toutes choses égales par ailleurs », les 18-25 ans sont rémunérés 14 % de moins que les 36-45 ans ; les seniors 9 % de plus. Ces écarts qui persistent proviennent de facteurs non pris en compte dans l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » comme le degré d'expérience ou le niveau de responsabilités dans l'entreprise. ▶

Des rémunérations plus élevées dans les grandes entreprises

Le salaire horaire augmente avec la taille de l'établissement employeur. Ainsi, en 2011, le salaire horaire net médian varie de 9,02 € dans les établissements auvergnats de moins de 10 salariés à 12,44 € pour ceux de 250 salariés ou plus, soit 38 % de plus. En effet, les cadres sont relativement plus nombreux dans les unités de grande taille. Cet écart est moins élevé qu'au niveau métropolitain (47 %). Il est minimal pour la région Champagne-Ardenne (25 %) et maximal pour l'Île-de-France (56 %) qui concentre les sièges des grandes entreprises aux postes hautement rémunérés.

Si l'on raisonne « toutes choses égales par ailleurs », les disparités de salaire s'atténuent entre petits et grands établissements. Toutefois, les rémunérations

▶▶ En 2011, la moitié des salariés auvergnats ont touché moins de 10 euros nets par heure



Champ : secteur privé

Source : Insee, DADS 2011, fichier régional postes au lieu de travail

pratiquées dans les grands établissements restent supérieures de 18 % à celles des petites unités. Ainsi, les grandes unités, pour lesquelles le contrôle du travail est plus cher en raison d'une organisation des tâches plus complexe, seraient amenées à pratiquer une politique salariale plus élevée. D'autres facteurs pourraient aussi expliquer les plus hauts salaires dans les grandes entreprises : des économies d'échelle permettant une productivité plus élevée ou encore une relation asymétrique entre des grandes unités donneuses d'ordres et des petites et moyennes entreprises sous-traitantes (voir *Pour en savoir plus*, « Les déterminants du salaire »). ▶

L'hébergement-restauration, secteur le moins rémunérateur

Les salaires sont très variables d'une activité économique à l'autre. En 2011, en

Auvergne, le salaire horaire net médian varie ainsi de 8,46 € dans le secteur de l'hébergement-restauration à 13,61 € dans celui de l'information et de la communication, soit une différence de 61 %. En province, l'écart de rémunération entre ces deux secteurs s'échelonne de 54 % en Picardie à 81 % en Bretagne. La présence majoritaire des employés explique le faible niveau salarial dans les activités de l'hébergement-restauration, au contraire du secteur de l'information et de la communication où les cadres sont les plus représentés.

À profil de salariés et d'établissements semblables, les écarts de salaires se resserrent et la hiérarchie des secteurs est bouleversée. En Auvergne, l'écart entre les salaires des activités de l'information et de la communication et ceux du secteur de l'hébergement-restauration n'est plus que de 6 %. Les dispositions différentes des conventions collectives peuvent,

en particulier, expliquer ces différences. « Toutes choses égales par ailleurs », les activités financières sont les plus rémunératrices.

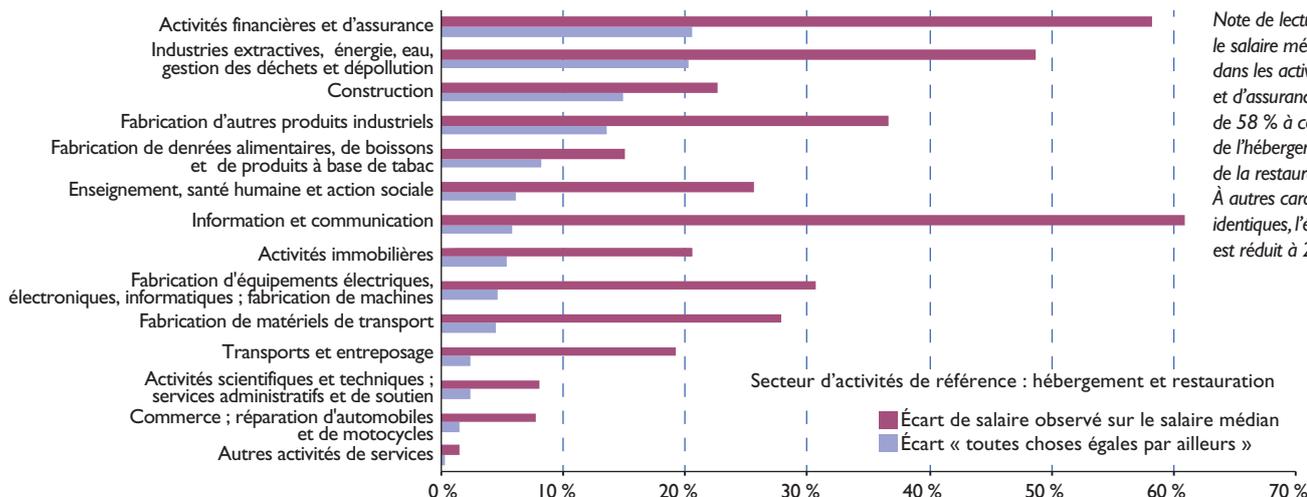
Les femmes touchent des salaires moins élevés

En 2011, en Auvergne, le salaire net horaire médian d'une femme est inférieur de 12 % à

celui d'un homme (9,27 € contre 10,58 €). Cet écart est proche de celui observé en France métropolitaine (13 %), variant de 8 % en Corse à 18 % en Alsace. En effet, si les trois-quarts des postes d'employés auvergnats sont occupés par des femmes, seuls un tiers des postes de cadres le sont. Cependant, une fois neutralisés les effets catégorie socioprofessionnelle, âge et type d'établissement, l'écart de salaire entre

les femmes et les hommes se limite à 8 % en Auvergne. Les aléas de carrière liés à la maternité, les parcours de formation moins valorisés sur le marché du travail, le partage inégal des tâches domestiques dans le couple qui limitent la disponibilité professionnelle des femmes, sont autant de facteurs difficilement quantifiables, mais sources d'écarts persistants de rémunération. ▶

Un salaire élevé dans les activités financières et d'assurance



Champ : secteur privé

Source : Insee, DADS 2011, fichier régional postes au lieu de travail

Source et définitions

Les salaires annuels et les effectifs sont connus grâce aux Déclarations annuelles de données sociales (DADS) que les entreprises adressent à l'administration. Les informations présentées ici excluent les agents des trois versants de la fonction publique et des associations, les emplois aidés, les apprentis, les stagiaires, les particuliers employeurs, les intérimaires, les chefs d'entreprise salariés et ne prennent en compte que les postes non-annexes. Dans ce cadre, les DADS comptabilisent, en Auvergne, 317 100 postes rémunérés au cours de l'année 2011.

- Un **poste** correspond au cumul des périodes d'emploi d'un salarié dans un même établissement pour une année donnée.
- Un **poste** est **non-annexe** si le volume de travail ou le niveau de rémunération associés sont « suffisants ». Dans le cas général, la durée d'emploi doit dépasser 30 jours et 120 heures, et le rapport nombre d'heures/nombre de jours doit être supérieur à 1,5. Sinon, la rémunération sur la durée du poste doit être supérieure à 3 Smic mensuels.
- Le **salaire 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 est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.
- Le **salaire horaire net** de tous prélèvements 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 placé sur un plan d'épargne entreprise (qui ne sont pas imposables).
- Le **salaire horaire net médian** est le salaire horaire net qui partage les postes des salariés en deux groupes : pour 50 % des postes, les salariés perçoivent moins et pour les 50 autres %, ils perçoivent plus.

Pour en savoir plus :

- « Emplois et salaires », Collection Insee-Références, Édition 2013 ;
- « Secteur privé et entreprises publiques : en 2011, les salaires ralentissent de nouveau en euros constants », Insee Première n°1471, octobre 2013 ;
- « Salaire net horaire auvergnat : un peu moins de 10 € », Insee Auvergne La Lettre n° 21, août 2004 ;
- « Les déterminants du salaire », Insee, Économie et Statistique, n° 257, septembre 1992.

Des données complémentaires sont disponibles en téléchargement sur le site www.insee.fr/auvergne, rubrique « Publications ».