

Entraîné par des conditions d'emploi relativement favorables, le niveau de salaire du secteur privé est plus élevé en Rhône-Alpes que dans les autres régions de province. Les deux millions de postes salariés sont rétribués en moyenne 2 120 euros par mois, nets de tous prélèvements, pour un équivalent temps plein. Les départements du Rhône et de l'Isère se positionnent, avec la Haute-Garonne, en tête du classement national derrière les départements franciliens. Néanmoins, de fortes disparités existent ; comme ailleurs, la profession, l'âge, le sexe mais aussi l'activité et la taille de l'établissement interagissent et modulent le salaire.

*Corinne Lenoir
Philippe Bertrand*

Ce numéro de La Lettre-Analyses est téléchargeable à partir du site Internet www.insee.fr/rhone-alpes, à la rubrique « Publications ».

Rhône-Alpes : des salaires élevés, mais d'importantes disparités entre salariés et entre territoires

Le salaire horaire net moyen versé par les établissements implantés en Rhône-Alpes s'élève à 13,98 euros. Si tous les salariés travaillaient à temps plein, cela correspondrait à un salaire mensuel net de 2 120 euros, soit environ deux fois le Smic. Cette situation "à temps complet", si elle constitue la norme, n'est cependant pas caractéristique de tous les salariés : 22 % des postes de travail, soit plus d'un sur cinq, sont à temps partiel ; leur rémunération est alors plus faible, proportionnelle à leur quotité de travail. Afin d'isoler l'effet du temps de travail sur le salaire mensuel, et pour faciliter les comparaisons, on ramènera systématiquement dans ce qui suit le salaire à un temps plein (ou équivalent temps plein).

La région Rhône-Alpes se caractérise par un tissu économique et social solide qui la rend attractive en termes d'emplois diversifiés et qualifiés. Cette structure agit positivement sur le niveau de salaire versé : Rhône-Alpes se place ainsi au premier rang des régions de province, et au second rang de l'ensemble des régions métropolitaines. La première place revient de loin à l'Île-de-France ; les salariés y sont plus qualifiés et plus diplômés. Cette spécificité francilienne engendre un salaire mensuel moyen de 2 780 euros, nettement supérieur à celui des autres régions. Derrière Rhône-Alpes (2 120 euros), viennent la Haute-Normandie et l'Alsace, dont le salaire moyen versé est de 2 050 euros ; le salaire moyen corse (1 820 euros) se place en dernière position.

Rhône-Alpes en tête des régions de province, loin derrière l'Île-de-France



Source : Insee, DADS 2011 au lieu de travail

Rhône-Alpes au premier rang des régions de province

Des disparités salariales prononcées

Le Rhône et l'Isère dans le top 10 national

Des disparités territoriales relativement limitées



Source : Insee, DADS 2011 au lieu de travail

Mais la moyenne des salaires ne doit pas occulter les fortes disparités qui existent, du Smic aux très hauts salaires. Concernant les plus élevés, l'Île-de-France confirme sa position particulière parmi les régions françaises : un salaire sur dix dépasse 4 100 euros. Midi-Pyrénées, portée par l'industrie de pointe de l'aéronautique, et la Haute-Normandie, entraînée par l'Île-de-France et par sa structure productive, offrent, comme Rhône-Alpes, des rémunérations d'au moins 3 000 euros par mois pour les 10 % de salaires les plus hauts. En Rhône-Alpes, ce sont 200 000 postes sur deux millions qui bénéficient d'une rémunération supérieure à 3 080 euros par mois ; ces emplois pèsent pour un quart de la masse salariale régionale. Plus haut encore dans l'échelle des salaires, les rémunérations dépassent 3 720 euros pour 100 000 postes (5 % de l'effectif régional). Enfin, elles sont supérieures à 6 000 euros pour quelque 20 000 postes (1 %). Toutes régions confondues, l'Île-de-France concentre les postes aux salaires les plus élevés : un emploi francilien sur cinq fait partie des 10 % les mieux rémunérés de France. Loin derrière, Rhône-Alpes arrive en 2^e position, avec un peu plus de 8 % de ses emplois qui sont inclus dans ce groupe. Viennent ensuite les régions de Midi-Pyrénées, Haute-Normandie, PACA et Alsace.

À l'extrémité inférieure, les écarts entre régions sont peu marqués du fait de la réglementation imposant un salaire minimum. Pour les 10 % les moins rémunérés, les salaires perçus s'élèvent à 1 200 euros en Île-de-France, 1 170 euros en Rhône-Alpes, 1 130 euros en Corse, 1 170 euros toutes régions confondues.

Conséquence de ces fortes disparités, le salaire médian pour un temps plein, qui sépare les salaires en deux groupes de même taille, est inférieur de

Des salaires plus élevés dans le Rhône et en Isère

Salaire net mensuel au lieu de travail pour un temps plein en Rhône-Alpes, en 2011

	Salaire net mensuel (en euros)			
	1 ^{er} décile (D1)	Médiane	9 ^e décile (D9)	Rapport interdécile (D9/D1)
Ain	1 172	1 582	2 827	2,4
Ardèche	1 147	1 483	2 550	2,2
Drôme	1 139	1 509	2 813	2,5
Isère	1 175	1 676	3 274	2,8
Loire	1 162	1 570	2 760	2,4
Rhône	1 185	1 718	3 343	2,8
Savoie	1 177	1 538	2 637	2,2
Haute-Savoie	1 185	1 599	2 792	2,4
Rhône-Alpes	1 174	1 624	3 082	2,6
France de province	nc	1 550	2 844	nc
France métropolitaine	1 165	1 620	3 256	2,8

Lecture : en Rhône-Alpes, la moitié des postes en équivalent temps plein sont rémunérés plus de 1 624 euros par mois. 10 % des postes (D1) sont rémunérés moins de 1 174 euros par mois. 10 % des postes (D9) sont rémunérés plus de 3 082 euros par mois. Le rapport interdécile (D9/D1) est un indicateur de dispersion des salaires.

Source : Insee, DADS 2011 au lieu de travail

500 euros au salaire moyen qui est tiré vers le haut par les très hauts salaires : la moitié des salariés rhônalpins perçoivent moins de 1 620 euros par mois.

Grâce à ses deux métropoles régionales, Lyon et Grenoble, la région Rhône-Alpes est riche en fonctions métropolitaines : commerce inter-entreprises, conception-recherche et prestations intellectuelles. Le Rhône et l'Isère affichent ainsi les salaires médians les plus élevés : respectivement 1 720 euros et 1 680 euros. Ils se positionnent aux 9^e et 10^e rangs des départements métropolitains (derrière les départements franciliens et la Haute-Garonne). Dans ces deux départements, les hauts salaires sont plus nombreux : le Rhône et l'Isère regroupent 52 % des emplois régionaux mais 67 % des salaires les plus élevés.

La Haute-Savoie (1 600 euros), l'Ain (1 580 euros) et la Loire (1 570 euros) occupent une position intermédiaire, entre la 23^e et la 32^e place du classement national. Concernant la Haute-Savoie, le contraste est particulièrement fort entre le niveau de salaire des emplois et la position de tête qu'occupe le département pour le niveau de revenu des habitants ; en effet, plusieurs dizaines de milliers d'actifs résidant en Haute-Savoie traversent chaque jour la frontière pour travailler en Suisse¹ où les salaires versés sont beaucoup plus élevés.

La Savoie, avec un salaire médian de 1 540 euros, la Drôme (1 510 euros) et l'Ardèche (1 480 euros) se placent en dessous du niveau de la France de province (1 550 euros), en milieu de classement (entre le 40^e et le 66^e rang). Ces trois départements regroupent 19 % des emplois rhônalpins et seulement 12 % des salaires les plus élevés.

¹ Les travailleurs transfrontaliers dont l'établissement employeur est à l'étranger n'entrent pas dans le champ de cette étude.

Un effet d'entraînement sur le tissu économique

Un salaire deux fois plus élevé pour les cadres que pour les ouvriers

Les écarts de salaires entre régions sont en partie structurels. Parmi les facteurs qui entrent en jeu dans la constitution du salaire, outre le temps de travail, on trouve en premier lieu la qualification ; un cadre est en général mieux payé qu'un ouvrier. D'autres facteurs, comme l'expérience ou le sexe du salarié, le secteur d'activité de l'employeur sont à prendre en compte. Cela explique en partie les écarts régionaux. Néanmoins, une fois ces effets structurels neutralisés, des écarts de salaires persistent entre territoires. Ainsi, Rhône-Alpes se maintient en deuxième position des régions françaises. "Toutes caractéristiques du salarié et de l'établissement égales par ailleurs", le salaire proposé en Rhône-Alpes est inférieur de 8 % à celui de l'Île-de-France. Mais, dans la majorité des cas, il devance de 2 à 3 % celui des autres régions métropolitaines. On peut y voir un effet d'entraînement, lié à la présence de secteurs rémunérateurs, qui se diffuse sur l'ensemble du tissu économique.

Dans la région Rhône-Alpes, les postes de cadres et de professions intermédiaires sont surreprésentés par rapport à la France de province, 33 % contre 28 %. Et l'analyse des facteurs expliquant la constitution du salaire met en évidence l'importance de la catégorie socioprofessionnelle dans la rémunération des salariés. Un cadre est, en moyenne, deux fois

Un salaire médian deux fois plus élevé pour les cadres que pour les ouvriers qualifiés

Salaire net mensuel au lieu de travail pour un temps plein en Rhône-Alpes, en 2011					
Rhône-Alpes	Nombre de postes	Salaire net mensuel (en euros)			Rapport interdécile (D9/D1)
		1 ^{er} décile (D1)	Médiane	9 ^e décile (D9)	
Ensemble	1 945 000	1 174	1 624	3 082	2,6
Femmes	801 000	1 141	1 486	2 616	2,3
Hommes	1 144 000	1 210	1 740	3 358	2,8
Moins de 18 ans	5 000	1 053	1 195	1 394	1,3
De 18 à 25 ans	329 000	1 103	1 313	1 768	1,6
De 26 à 35 ans	519 000	1 183	1 594	2 707	2,3
De 36 à 45 ans	497 000	1 219	1 779	3 338	2,7
De 46 à 55 ans	424 000	1 229	1 850	3 558	2,9
Plus de 55 ans	170 000	1 216	1 905	3 875	3,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	284 000	2 014	3 140	5 110	2,5
Professions intermédiaires	359 000	1 406	2 019	2 945	2,1
Employés	654 000	1 133	1 392	2 004	1,8
Ouvriers qualifiés	446 000	1 207	1 585	2 248	1,9
Ouvriers non qualifiés	202 000	1 094	1 318	1 820	1,7

Lecture : la moitié des postes sont rémunérés moins de 1 624 euros mensuel en équivalent temps plein, l'autre moitié se situant au dessus de ce seuil (médiane).
 10 % des postes sont rémunérés moins de 1 174 euros mensuel en équivalent temps plein (1^{er} décile), 90 % sont rémunérés au dessus de ce seuil.
 90 % des postes sont rémunérés moins de 3 082 euros mensuel en équivalent temps plein (9^e décile), 10 % sont rémunérés au dessus de ce seuil.
 Le rapport interdécile (D9/D1) est un indicateur de dispersion des salaires.

Source : Insee, DADS 2011 au lieu de travail

plus payé qu'un ouvrier qualifié, qui perçoit lui-même un salaire 10 % au-dessus de celui d'un ouvrier non qualifié. Les professions intermédiaires affichent quant à elles une rémunération supérieure d'un quart à celle des ouvriers qualifiés.

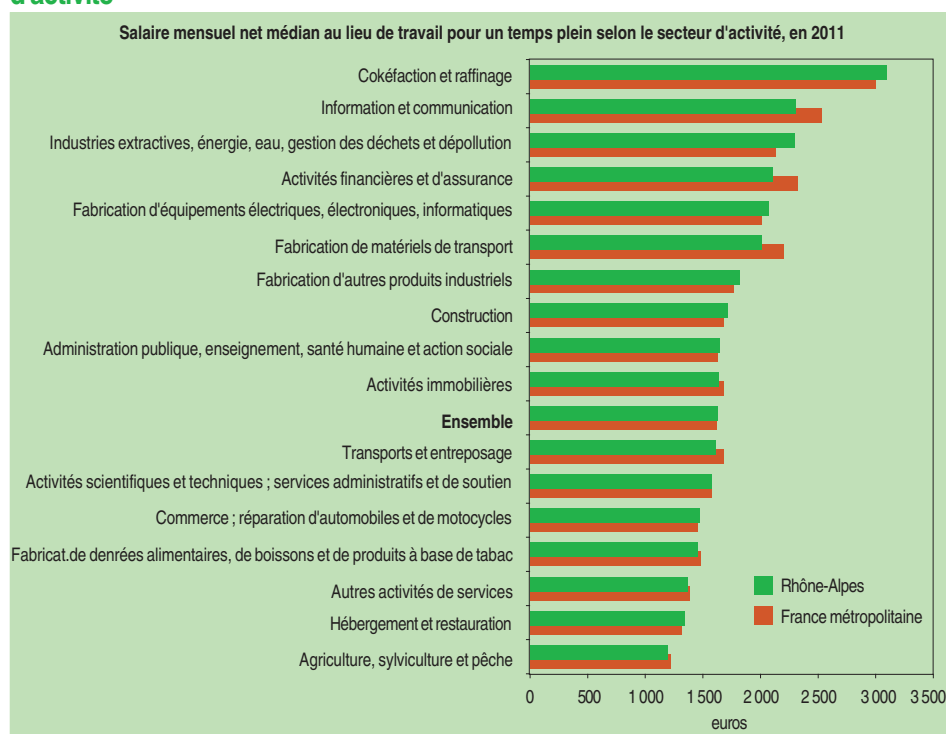
Le salaire net médian des employés (1 390 euros) est inférieur à celui des ouvriers qualifiés (1 580 euros). Ce constat s'explique en partie par la surreprésentation des femmes dans la population des employés (78 %).

Par ailleurs, les statuts d'ouvrier ou d'employé ne sont pas forcément le gage d'un bas salaire. Ainsi, les 10 % d'ouvriers qualifiés et d'employés les mieux rémunérés touchent un salaire supérieur au salaire médian des professions intermédiaires (2 020 euros).

L'âge, vecteur naturel de l'expérience professionnelle, influe sur le niveau salarial et constitue ainsi son deuxième déterminant après la catégorie socioprofessionnelle. Les salariés âgés de 26 à 35 ans, en début de carrière, perçoivent une rémunération médiane de 1 590 euros contre 1 850 euros pour les 46-55 ans. La dispersion des salaires s'accroît avec l'âge. L'évolution professionnelle au cours du temps peut se concrétiser par un changement de catégorie socioprofessionnelle, lequel se traduit à son tour par une augmentation du salaire. De fait, les seniors sont plus nombreux à occuper un poste de cadre.

Mais la différence de qualification entre jeunes et moins jeunes n'explique pas tout : même "toutes choses égales par ailleurs",

Les salaires rhônalpins proches du niveau national dans la plupart des secteurs d'activité



Source : Insee, DADS 2011 au lieu de travail

Des écarts de salaires entre secteurs d'activité liés aux niveaux de qualification

Les disparités entre hommes et femmes persistent "toutes choses égales par ailleurs"

Pour en savoir plus :

- "En 2011, les salaires ralentissent de nouveau en euros constants", *Insee Première* n° 1471, octobre 2013.
- "Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes", Thomas Morin et Nathan Remila, *Insee Première* n° 1436, mars 2013.
- "Rhône-Alpes : des conditions d'emploi de bonne qualité malgré certains facteurs de fragilité", *Insee Rhône-Alpes, La Lettre Analyses* n° 168, mars 2012.

INSEE Rhône-Alpes

165, rue Garibaldi
69401 Lyon cedex 03
Tél. 04 78 63 28 15
Fax 04 78 63 25 25

Directeur de la publication :

Pascal Oger

Rédacteur en chef :

Thierry Geay

Pour vos demandes d'informations statistiques :

- site www.insee.fr
- n° 0 972 724 000 (lundi au vendredi de 9h à 17h)
- message à insee-contact@insee.fr

Imprimeur : Graphiscann

Dépôt légal n° 1004, avril 2014

© INSEE 2014 - ISSN 1763-7775

la rémunération des 46-55 ans est supérieure de 13 % à celle des 26-35 ans, et de 21 % à celle des 18-25 ans.

Certains secteurs d'activité requièrent une main d'œuvre plus qualifiée que d'autres, engendrant ainsi des salaires plus élevés. C'est le cas du raffinage et de la cokéfaction, secteur qui affiche un salaire médian de 3 090 euros, mais qui ne concerne que 1 100 postes. Viennent ensuite l'énergie, l'information-communication (2 300 euros) et les activités financières et d'assurances (2 100 euros), alors que la construction se situe à un niveau intermédiaire (1 700 euros).

À l'autre extrémité de l'échelle salariale se trouvent l'agriculture (1 200 euros) et l'hébergement-restauration (1 300 euros), secteurs qui emploient une main d'œuvre moins qualifiée. Dans ces derniers, les écarts de salaires sont plus réduits, les profils y étant plus homogènes.

Rhône-Alpes reste une région où l'industrie est très présente ; les rémunérations sont diverses : celles des activités de fabrication d'équipements (2 070 euros) sont nettement plus élevées que celles de l'agroalimentaire (1 450 euros).

Les différences entre secteurs s'expliquent largement par le fait que, dans certains d'entre eux, les cadres sont beaucoup plus nombreux que dans d'autres. "Toutes choses égales par ailleurs", les rémunérations des différents secteurs sont moins hétérogènes. L'hébergement-

restauration se retrouve au niveau de l'information-communication ; la construction devient un des secteurs les mieux rémunérés, à peine 4 % en dessous des activités financières et d'assurance.

Le salaire médian augmente avec la taille de l'établissement employeur : il est de 1 420 euros dans un établissement de moins de 10 salariés et de 2 080 euros dans un établissement d'au moins 250 salariés, où la proportion de cadres est élevée. Toutefois, cet écart se réduit de moitié quand on neutralise l'effet "catégorie socioprofessionnelle".

Les écarts de rémunération selon le sexe s'expliquent par plusieurs facteurs, dont la durée de travail : les femmes sont plus souvent à temps partiel. Mais, à temps de travail égal, le salaire médian des hommes reste supérieur de 17 % à celui des femmes : 1 740 euros contre 1 490 euros pour un temps plein. Une fois gommés les effets liés à la qualification, la différence de salaire est moindre quoique significative : elle est encore de 8 % à l'avantage des hommes.

"Toutes choses égales par ailleurs", le lieu de travail a un impact, néanmoins léger, sur le niveau de rémunération. Globalement, on peut opposer l'extrême est de la région à ses zones de l'ouest et du sud. Ainsi, les salaires des zones d'emploi savoyardes, de Tarentaise, Maurienne ou Vallée de l'Arve sont supérieurs de 9 % à ceux de Mâcon, Roanne ou Aubenas. ■

Sources et définitions

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) que les entreprises adressent à l'administration. 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'entreprise salariés. Elle ne prend en compte que les postes non-annexes. Ce sont ainsi 2 millions de postes en Rhône-Alpes dont on observe les salaires.

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 avec un rapport nombre d'heures/durée qui doit être supérieur à 1,5.

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 net de tous prélèvements s'entend net de 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 net médian partage les postes en deux groupes d'effectifs égaux, selon que leur salaire net est inférieur ou supérieur à celui-ci.

Un modèle économétrique pour expliquer le salaire

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 chaque facteur sur le salaire, indépendamment de tous les autres. L'analyse ainsi effectuée est dite "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 60 % des disparités salariales en Rhône-Alpes. La partie inexpliquée représente le résidu, ce qui est lié à des caractéristiques non prises en compte dans le modèle (diplôme, ancienneté, mode de rémunération, ...).