



SALAIRES ET POUVOIR D'ACHAT VIT-ON MIEUX EN MAYENNE ?

EDITORIAL



« Ce que révèlent les statistiques est suggestif. Ce qu'elles dissimulent est essentiel. »
Aaron Levenstein

Le chiffre de l'INSEE est incontestable : le salaire mensuel brut moyen pour le secteur privé en Mayenne est de 1 987 €. Notre département se classe 60^{ème} sur 94.

Aaron Levenstein, émérite professeur d'économie, nous signifierait que cette moyenne suggère que les salaires mayennais sont faibles ou que les entreprises paient mal leur personnel. C'est d'ailleurs ce que nous avons tous compris lorsque que nous avons pris connaissance de cette statistique. Mais, il

nous dirait surtout que cette moyenne dissimule l'essentiel de l'information : à compétences égales, les salaires mayennais sont identiques à ceux des autres départements.

Une moyenne peut donc cacher de fortes disparités. Le salaire d'un ouvrier n'est pas celui d'un cadre. Et bien évidemment, une économie de production aura toujours un salaire moyen inférieur à une économie de la connaissance. En outre, le salaire n'est pas une retranscription du niveau de vie. Avec le même salaire, on ne vit pas de la même façon à Nantes qu'à Laval. Enfin, le salaire n'est pas toute la rémunération. Il n'intègre pas de mutuelle, de prévoyance, de retraite, d'épargne salariale....

Pour parler et juger des salaires, mettons tout sur la table et cherchons ce que dissimulent les statistiques.

Daniel Bellanger,
Président de la CCI de la Mayenne

Cela a fait les titres de la presse locale et l'objet de nombreux commentaires : le salaire brut moyen mensuel mayennais est de 1 987 €. C'est moins que les moyennes régionale et nationale.

Calculée sur plus de 137 millions d'heures de travail en 2005, cette moyenne mayennaise mélange aussi bien les emplois industriels qu'agricoles, les métiers d'ouvriers que de cadres.

Ce salaire moyen varie, certes, avec le volume d'activité, les résultats des entreprises, le prix et la durée du travail. Mais ce sont bien la composition sectorielle de l'économie et la structure des qualifications qui déterminent le niveau de cette moyenne.

En effet, une embellie économique avec ses heures supplémentaires et ses primes d'intéressement ne permettra pas à la Mayenne de passer dans le peloton de tête en termes de salaire moyen.

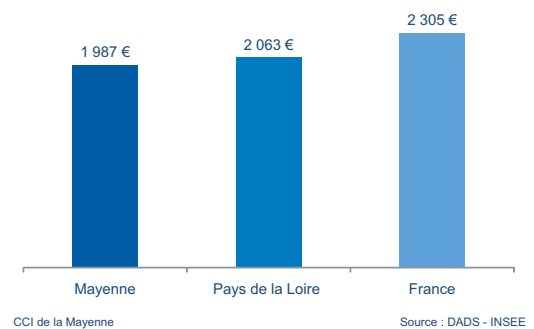
En revanche, une économie départementale riche en postes de cadres dans l'industrie et les services se positionnera en tête du même classement. C'est le profil d'un département de plus d'un million d'habitants doté d'une métropole régionale forte.

Ce ne sont pas les caractéristiques de la Mayenne :

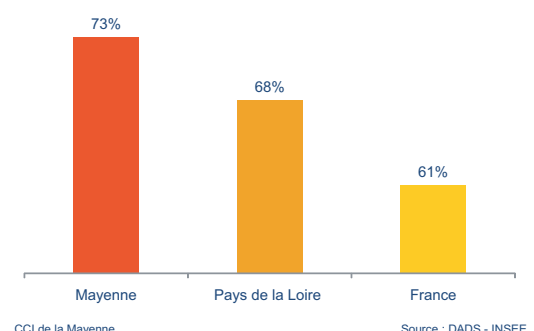
- La Mayenne est une économie de main d'œuvre. Le pourcentage des emplois d'ouvriers et d'employés y est élevé.
- Si, à qualification égale, les salaires sont en Mayenne légèrement plus faibles, le pouvoir d'achat y est, lui, plus élevé.
- La rémunération ne se limite pas aux salaires. La formation, la mutuelle complémentaire santé ou l'épargne salariale doivent y être intégrées.

A l'heure où la main d'œuvre se raréfie, où il faut faire preuve d'imagination pour être attractif, raisonner en rémunération globale est indispensable. C'est un enjeu pour les entreprises mayennaises dans la gestion de leurs emplois et de leurs compétences. Et ça, les moyennes statistiques ne le disent pas

SALAIRE MENSUEL BRUT EQUIVALENT TEMPS COMPLET - 2004



POIDS DU TRAVAIL DES EMPLOYÉS ET OUVRIERS HEURES TRAVAILLÉES - 2004



La Mayenne en 60^{ème} position

Comme le Maine-et-Loire et la Manche, la Mayenne se situe à la 60^{ème} place pour le salaire brut moyen.

1 987 € brut par mois

Les salaires bruts moyens mensuels des départements classés de la 30^{ème} à la 60^{ème} position se tiennent dans une fourchette de 100 €. Malgré cela, avec 1 987 € par mois, le salaire brut moyen mayennais est inférieur de 16 % à la moyenne nationale et de 4 % à la moyenne régionale. Ce salaire est calculé pour le secteur privé, agriculture comprise.

C'est dans un département urbain de 1,5 million d'habitants que se trouve le salaire départemental moyen brut le plus élevé : 3 519 €/mois dans les Hauts-de-Seine. C'est en Haute-Loire, département rural de 220 000 habitants que se trouve le plus faible avec 1 881 €/mois.

Un salaire moyen conforme à la taille du département

Plus un département est peuplé, plus son salaire moyen brut est élevé. Il est de 1 977 € pour un département dont la taille est comprise entre 200 000 et 400 000 habitants. La Mayenne est donc en bonne position. Elle côtoie des départements de taille supérieure comme le Var (Toulon) ou la Loire (St-Etienne).

Sur les 20 départements qui ont le salaire moyen le plus élevé, 17 ont une population qui dépasse le million d'habitants. Les moyennes salariales sont calculées toutes qualifications confondues. Elles masquent de fortes disparités. On retrouve dans ces départements plus d'emplois de cadres, en particulier dans les services à forte valeur ajoutée comme la finance, la recherche et développement, le conseil et l'informatique.

Des salaires à la hauteur des qualifications

En Mayenne, un ouvrier gagne 84 € de moins par mois qu'au niveau national, un employé 46 €, une profession intermédiaire 137 € et un cadre 152 €. Ces écarts s'échelonnent de 3 à 6 % et sont encore plus faibles quand la comparaison se restreint à la province. On est loin des 16 % de différence constatés entre les moyennes départementale et nationale calculées toutes catégories socio-professionnelles confondues.

La Mayenne est le département des Pays-de-la-Loire où le salaire moyen des cadres est le plus élevé. Il y a deux raisons à cela. Les entreprises mayennaises proposent davantage de salaire pour attirer des cadres supérieurs. Le poids de l'encadrement intermédiaire est localement moins élevé que dans les autres départements de la région.

Une économie de production et de main-d'œuvre

En Mayenne, les heures travaillées du secteur privé sont pour moitié le fait d'ouvriers. La Mayenne est une économie de production. Le poids de l'industrie et de l'agriculture atteint près de 35 % contre 20 %, au niveau national. Théoriquement, cette situation ne devrait pas évoluer, car en période de faible croissance, la composition sectorielle de l'économie ainsi que la structure des qualifications évoluent peu.

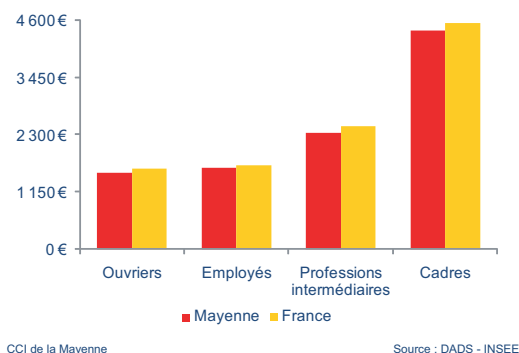
Pourtant, d'après les enquêtes de la CCI¹, les établissements industriels et de services aux entreprises prévoient d'importantes évolutions de métiers. Ils manifestent un besoin de soutien et d'assistance dans la gestion de leurs ressources humaines. La main-d'œuvre est au cœur des préoccupations des entreprises mayennaises. Toutefois, elles n'ont pas encore mis en place ou trouvé toutes les réponses aux problématiques de recrutement, de qualification et d'évolution de leur main-d'œuvre.

1. Entreprises et ressources humaines en Pays de la Loire - CCI Pays de la Loire - 2006

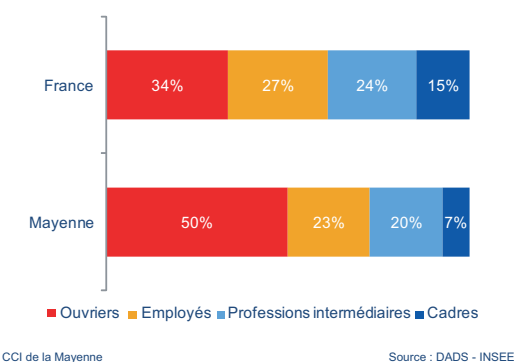
SALAIRE MENSUEL BRUT EQUIVALENT TEMPS COMPLET - 2004



SALAIRE MENSUEL BRUT ET QUALIFICATIONS EQUIVALENT TEMPS COMPLET - 2004



HEURES TRAVILLÉES PAR QUALIFICATION EQUIVALENT TEMPS COMPLET - 2004



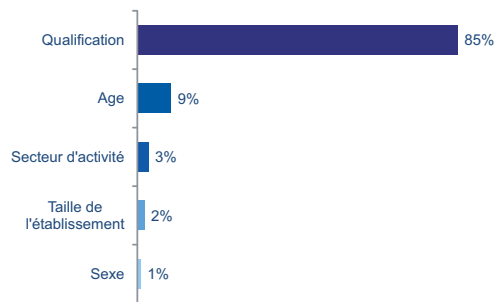
Méthodologie

Ne pas confondre salaire et revenu

Le revenu d'un salarié est composé de son salaire, des revenus du capital ou du patrimoine et des prestations sociales. Le revenu fiscal est la somme des ressources déclarées par le contribuable.

Le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur. Pour l'INSEE, le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail. Il intègre la participation et l'intéressement. Le salaire net de prélèvements sociaux est le salaire que perçoit effectivement le salarié.

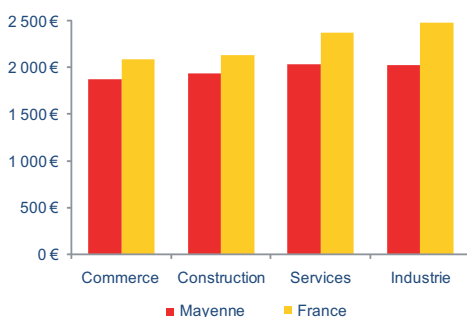
DÉTERMINANTS DU SALAIRE TOUTES CHOSE ÉGALES PAR AILLEURS - 2004



CCI de la Mayenne

Estimation d'après INSEE

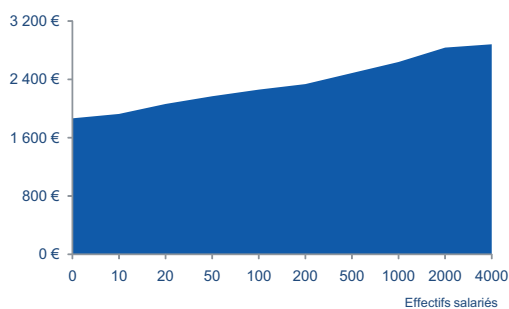
SALAIRE MENSUEL BRUT ET SECTEURS EQUIVALENT TEMPS COMPLET - 2004



CCI de la Mayenne

Source : DADS - INSEE

SALAIRE MENSUEL BRUT ET TAILLE DES ENTREPRISES EQUIVALENT TEMPS COMPLET - 2004



CCI de la Mayenne

Estimations d'après DADS - INSEE

Méthodologie

Les données utilisées sont issues des fichiers de "Déclarations Annuelles de Données Sociales 2004". Le DADS est un document administratif que doit remplir tout employeur ayant rémunéré au moins un salarié au cours de l'année.

- Le champ étudié porte sur l'ensemble des salariés des secteurs privé et semi-public. Les agents de l'Etat et des collectivités territoriales ainsi que les chefs d'entreprise, les apprentis, les stagiaires et les emplois aidés sont exclus.

- Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail avant toute déduction de cotisations obligatoires. Il correspond en salaire de base augmenté des compléments versés au titre de la participation et de l'intéressement.

Ces données sont traitées et consolidées par l'INSEE.

Les plus qualifiés sont les mieux payés

Le secteur d'activité, la taille de l'entreprise ainsi que la catégorie socio-professionnelle, l'âge et le sexe de l'individu influent directement sur le niveau des salaires.

Le salaire augmente avec la qualification et l'âge

Ce n'est pas une révélation : un homme âgé d'une cinquantaine d'années, cadre dans une grande entreprise de l'industrie pharmaceutique est mieux rémunéré qu'une employée débutante dans une petite entreprise de services à la personne. Selon l'INSEE, la catégorie socioprofessionnelle est à l'origine de 85 % des disparités de salaires, l'âge 9 %, le secteur d'activité 3 %, le territoire 1 %, la taille de l'entreprise 1 % et le sexe 1 %.

Un territoire riche en cadres dans la force de l'âge sera donc, dans les statistiques sur le salaire moyen, mieux classé qu'un territoire où se sont généralisés les emplois peu qualifiés fortement occupés par des jeunes. En Mayenne, 73 % des salariés du secteur privé sont ouvriers ou employés. C'est dix points de plus qu'au niveau national. La faiblesse du salaire brut moyen en Mayenne s'explique par une moindre présence de cadres et de professions intermédiaires.

De meilleurs salaires dans l'industrie et les services

C'est dans l'industrie que le salaire mensuel brut est le plus élevé. Les secteurs des services, de la construction et du commerce se classent respectivement second, troisième et dernier. Dans la finance, le salaire horaire est deux fois supérieur à celui de la construction mais la part de cadres est de 46 % alors qu'elle n'est que de 6 % dans le bâtiment.

En Mayenne, les salaires sont plus faibles qu'au niveau national de 2 % pour le commerce, de 4 % pour la construction, de 3 % pour les services et de 6 % pour l'industrie. La moindre représentation des cadres en Mayenne explique ces différences. Mais on n'embauche pas des cadres pour remonter les statistiques. Un cadre doit être porteur d'innovation et de valeur ajoutée pour son entreprise.

Des salaires plus élevés dans les grandes entreprises

Le salaire moyen augmente avec la taille de l'entreprise. Pour une entreprise de 10 salariés, il est de 1 925 € et de 2 487 € pour une entreprise de 500 salariés. Mais ces écarts de salaires sont moins élevés en Mayenne qu'ailleurs du fait du moindre encadrement. Les cadres et les professions intermédiaires sont sous représentés en Mayenne : sur la base des moyennes nationales, le déficit est de l'ordre de 9 000 cadres et de 6 000 professions intermédiaires.

Si le département disposait de ces compétences, le salaire moyen brut serait de 2 177 € et pointerait en 20^{ème} position dans le classement des salaires moyens bruts départementaux. Mais une économie de production, a-t-elle besoin de 9 000 cadres supplémentaires ? Les besoins en management intermédiaire représentent-ils 6 000 postes ? Evidemment non ...

Les hommes sont mieux payés que les femmes

L'âge et la qualification du salarié, la taille et le secteur d'activité de l'entreprise déterminent le niveau du salaire. Un ouvrier sera payé 3 % de plus que son homologue féminin. Un employé et une employée percevront pratiquement le même salaire. Chez les cadres, les hommes sont nettement mieux payés que les femmes. Mais ces dernières occupent moins souvent les postes à haute responsabilité.

En Mayenne, les femmes salariées appartiennent à 90 % aux catégories socioprofessionnelles ouvriers et employées, leur salaire mensuel brut est en moyenne de 1 500 € pour un équivalent temps plein. Elles travaillent le plus souvent à temps partiel. Si leur salaire est dans la norme, leur pouvoir d'achat, suivant la situation familiale, peut s'avérer faible face aux dépenses contraintes de la vie courante.

Le portefeuille est moins sollicité en Mayenne

Nous venons de voir que la Mayenne est une économie de main-d'œuvre et que les salaires mayennais sont proches des moyennes nationales. Qu'en est-il en terme de pouvoir d'achat ?

1 307 € de dépenses contraintes à Laval ...

Une famille de quatre personnes vivant dans la ville centre de son département, dans un logement de 80 m², roulant dans une voiture de 8 chevaux et faisant ses courses en grandes surfaces fait face à un certain nombre de dépenses. Certaines sont indispensables : elles s'appellent "dépenses contraintes".

Les statisticiens cherchent encore à définir les limites de ces dépenses contraintes. Nous en retiendrons cinq qui nous semblent significatives et explicites : le loyer, les dépenses courantes, les impôts locaux, la facture d'eau et l'assurance de la voiture. Selon nos calculs², ces dépenses représentent à Laval un budget mensuel de 1 307 €, de 1 343 € à Angers et de 1 423 € à Nantes.

... 2 009 € à Paris

Paris, ce n'est pas une découverte, est la ville la plus chère de France. Le budget mensuel moyen d'une famille de quatre personnes y est de 2 009 €. Habiter la capitale oblige à déboursier chaque mois 700 € de plus qu'à Laval. La pierre s'est transformée en or. Il est devenu impossible de trouver un logement de 80 m² à moins de 1 200 € (contre 480 € à Laval).

Au-delà du grand écart entre Laval et Paris, on constate que pour préserver son pouvoir d'achat, il vaut mieux éviter de vivre en bord de mer ou dans le sud de la France. C'est dans les terres et au centre de la France que l'on trouve les dépenses contraintes les moins élevées. La vie à St-Etienne, 1 280 €, est moins chère qu'à Toulon, 1 437 €. Les différences de dépenses contraintes entre territoires sont supérieures à celles qui existent sur les salaires.

Le loyer pèse lourd dans le budget des ménages

En France, la fraction du budget des ménages consacrée au logement atteint 25 % en 2005. Ce taux, appelé couramment taux d'effort, est très fréquemment supérieur à 30 % et peut même dépasser les 50 % pour les familles les plus modestes. Dans nos exemples, le poids du loyer dans les dépenses est de 36 % à St Etienne, 38 % à Laval, 42 % à Nantes, 43 % à Toulon et 60 % à Paris.

Le prix du logement pour un quatre pièces de 80 m² varie de 166 % entre le plus faible et le plus élevé. Plus la ville centre du département est grande, plus le loyer est élevé. La taille relativement modeste de l'agglomération lavalloise limite la pression immobilière et permet de proposer des loyers plus abordables.

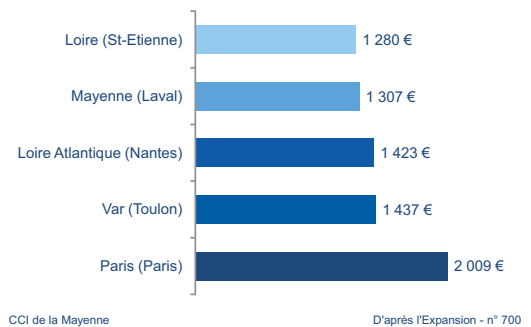
Remplir son caddy pour le même prix

Les courses sont une autre dépense contrainte importante. Leur montant mensuel pour une famille de quatre personnes avoisine les 600 €. Le prix d'un chariot dans une grande surface varie peu d'une ville à l'autre. En moyenne, la variation est de 6 %. La concentration de grandes surfaces dans une agglomération ne fait pas forcément baisser les prix. Marseille compte trois fois plus de grandes surfaces par habitant que Grenoble : les prix y sont quand même 1,5 % plus chers.

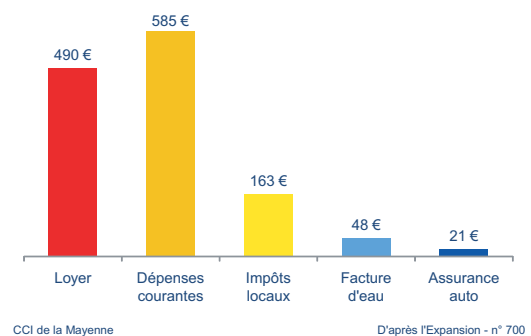
Les impôts locaux, la facture d'eau et l'assurance auto ont un poids relativement faible dans les dépenses contraintes. Toutefois, on constate des variations fortes, de l'ordre de 40 €, entre territoires. La facture d'eau et les impôts locaux peuvent varier du simple au double, l'assurance auto de 50 %. Dans nos exemples, c'est à Paris, avec 192 €/mois, que le montant de ces trois dépenses est le plus faible. Laval avec 232 € fait mieux que certaines agglomérations de taille équivalente.

2. Estimations d'après l'Expansion - Spécial revenu des ménages - N° 700 - 2005

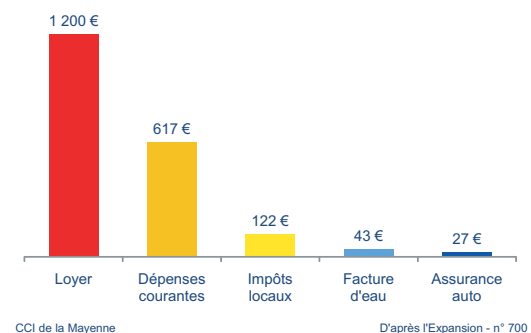
BUDGET MENSUEL MOYEN FAMILLE DE 4 PERSONNES - 2005



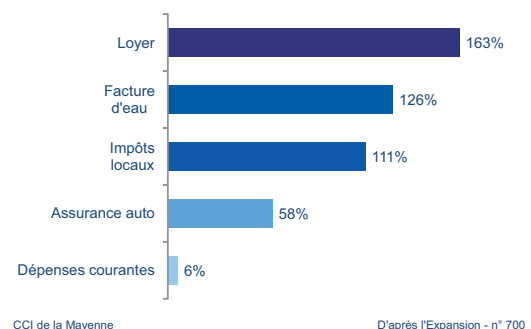
1 307 €/MOIS À LAVAL BUDGET MENSUEL MOYEN - 2005



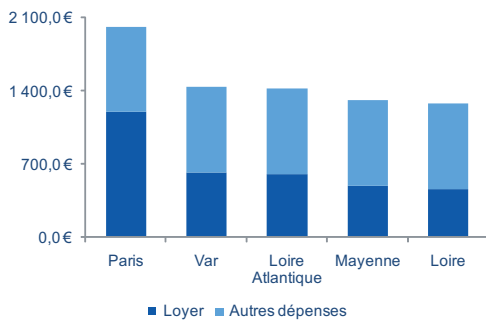
2 009 €/MOIS À PARIS BUDGET MENSUEL MOYEN - 2005



VARIATIONS DU BUDGET MENSUEL FAMILLE DE 4 PERSONNES - 2005

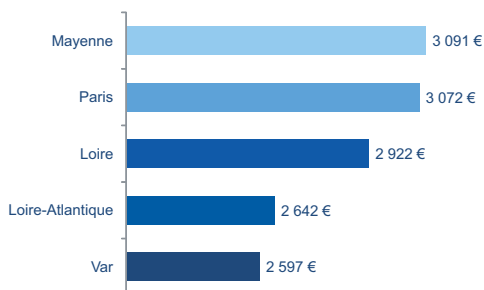


LE LOYER DANS LES DÉPENSES CONTRAINTES FAMILLE DE 4 PERSONNES - 2005



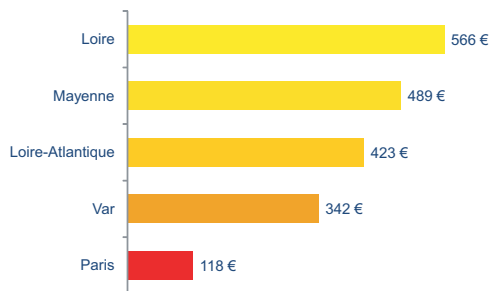
CCI de la Mayenne

LE " RESTE À VIVRE " MENSUEL CADRES - 2005



CCI de la Mayenne

LE " RESTE À VIVRE " MENSUEL NON CADRES - 2005



CCI de la Mayenne

Méthodologie

Le budget mensuel moyen est calculé pour une famille de 4 personnes dans les villes de Paris, Toulon, Nantes, Laval et St-Etienne. 5 dépenses incompressibles sont retenues :

- Le loyer est celui d'un quatre pièces de 80 m².
- Les dépenses courantes sont celles effectuées dans une grande surface.
- Les impôts locaux sont le cumul de la taxe d'habitation et des taxes foncières.
- L'assurance auto est souscrite tous risques pour une berline (Type Mégane, 307, C4...) de 2001.
- La facture d'eau est basée sur une consommation mensuelle de 18 m³.

Les ménages font face à d'autres dépenses. Elles sont soit de même niveau (impôt sur le revenu...) soit liées aux priorités du ménage (loisirs...).

Penser pouvoir d'achat

Les salaires, comme les dépenses contraintes, sont moins élevés en Mayenne que dans le reste de la France. Qu'en est-il du niveau de vie des mayennais ?

Le " reste à vivre " est plus élevé en Mayenne

Le " reste à vivre " est la part de revenu disponible une fois déduites les dépenses contraintes. Il donne lieu à un arbitrage entre d'autres dépenses. En soustrayant aux salaires moyens des départements, les dépenses contraintes de leurs villes centres, nous obtenons le " reste à vivre " pour notre famille type dans le Var, la Loire-Atlantique, la Loire, Paris et la Mayenne.

Cette analyse n'a pas le caractère exhaustif des chiffres de l'INSEE. Nos exemples n'en demeurent pas moins parlants : les salariés mayennais disposent d'un " reste à vivre " supérieur. Se loger en Mayenne coûte moins cher et compense largement le moindre salaire. C'est sans doute la raison pour laquelle le taux de propriétaires en résidence principale est particulièrement élevé dans le département.

Cadres : l'atout Mayenne

Pour les cadres, c'est en Mayenne que le " reste à vivre " est le plus important. Il est de 3 100 €. Il est supérieur d'environ 500 € à celui des cadres de Loire-Atlantique et du Var. Il est légèrement plus élevé que celui des cadres de la Loire et de Paris. De plus, un cadre mayennais dispose d'une meilleure qualité de vie et paie moins d'impôt sur le revenu puisque son salaire est inférieur. Alors pourquoi est-il si difficile de les faire venir dans le département ?

Aujourd'hui, la Mayenne a une politique de parcs d'activités pour attirer les entreprises et une politique touristique pour convier les touristes. N'est-il pas temps que le département mette en place une véritable stratégie de séduction et d'accueil pour une population de cadres ? Ils ont les compétences que recherche l'économie mayennaise et sont pour partie les créateurs et repreneurs d'entreprises de demain.

Les non cadres s'en sortent mieux en Mayenne

Les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires qui vivent en Mayenne ont des salaires inférieurs à la moyenne régionale et nationale. Pour autant, leur niveau de vie n'a pas à pâlir des comparaisons. Le " reste à vivre " en Mayenne est de 490 €. Seul le département de la Loire propose un " reste à vivre " supérieur.

Toutefois, l'accroissement des dépenses contraintes relatives au logement réduit le reste à vivre. Dans ces conditions, les familles ne disposant que d'un seul salaire éprouvent des difficultés face aux dépenses du ménage. L'absence d'ancienneté et les temps partiels aggravent ces situations.

Au-delà des chiffres

Les prélèvements automatiques se multiplient. Les références aux francs amènent le consommateur à comparer des prix actuels avec des prix historiques déconnectés de toute réalité inflationniste. Mais, ce sont bien le poids du logement, le développement de la monoparentalité et l'instabilité de la structure familiale qui entament le plus fortement le pouvoir d'achat. C'est là un vrai défi de société qui dépasse le cadre de l'économie de l'entreprise.

La problématique du pouvoir d'achat ne doit pas non plus occulter le fait que le salaire n'est pas toute la rémunération. Les entreprises proposent souvent à leurs salariés une mutuelle complémentaire santé, de l'assurance vie, de l'épargne salariale, de l'épargne retraite, autant d'avantages qui nous conduisent à dire que le salaire n'est pas tout et que salariés et employeurs doivent désormais raisonner en rémunération globale.

IL N'Y A PAS QUE LE SALAIRE QUI COMPTE !

Penser rémunération globale

Les entreprises mayennaises proposent-elles à leurs salariés une mutuelle, une épargne... ? Quel est le poids de ces éléments de rémunération ?

Quand le variable devient fondamental

Dans les statistiques que nous étudions, le salaire est calculé primes, 13^{ème} mois, heures supplémentaires, intéressement et participation compris. Selon la DARES, un quart des salariés au SMIC voit sa rémunération augmenter de 30 % une fois pris en compte tous ces éléments de rémunération. C'est dans les plus grandes entreprises que cette part variable du salaire est la plus forte.

En France, les primes et les heures supplémentaires représentent 14 % du salaire versé. L'intéressement, la participation et l'épargne d'entreprise représentent 7 % de la masse salariale de ces entreprises. La partie variable du salaire est donc en moyenne de 21 %. Cette part est inférieure à 16 % pour les petites entreprises et supérieure à 23 % pour les plus grandes. Pour fidéliser les collaborateurs et en attirer de nouveaux, la mise en place de la rémunération variable est indispensable. Elle doit s'appuyer sur des critères de performances objectifs partagés par tous.

Le salaire n'est pas toute la rémunération

Le salaire et sa partie variable ne sont pas toute la rémunération. Les avantages en nature (voiture, repas ou téléphonie mobile), les prestations du fonds social ou du comité d'entreprise sont de la rémunération indirecte. Dans certaines entreprises, ces éléments correspondent annuellement à un mois de salaire. Mais là encore, plus l'entreprise est grande et plus le salarié a la possibilité de bénéficier de ces avantages.

Dans les entreprises, certaines baisses d'activité nécessitent une diminution des ressources en personnel. Pour y faire face, le chômage partiel et les contrats à durée déterminée sont les réponses les plus fréquemment retenues. Mais il existe aussi des solutions innovantes comme l'indemnisation du chômage partiel et l'annualisation du temps de travail. Elles permettent d'atténuer les baisses de salaire ou de lisser sur l'année les niveaux de rémunération malgré les variations d'activité.

Généraliser la rémunération globale en Mayenne

Rémunération directe, indirecte, différée et de remplacement composent la rémunération globale. Son déploiement en Mayenne a un caractère stratégique. En effet, d'après les projections démographiques de l'INSEE, la Mayenne va devoir faire face dans les prochaines années à une baisse de sa population active. De plus, 70 % des entreprises mayennaises³ ont des difficultés pour recruter les compétences nécessaires à leur développement. La rémunération globale est une des réponses au management et à la gestion de leurs ressources humaines. Si les très grandes entreprises ont pour la plupart déjà mis en œuvre ces outils, en revanche les entreprises de taille moyenne doivent réfléchir aux différents moyens de complément du salaire.

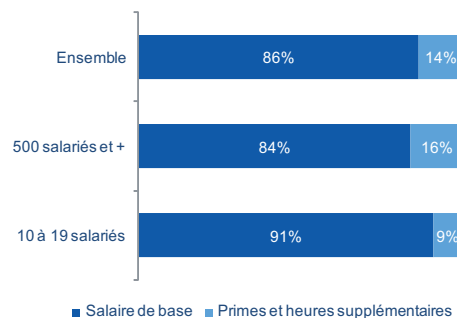
Le tissu économique mayennais est riche de PME et de TPE. Chaque entreprise est unique et par conséquent adaptera la rémunération globale à ses résultats au niveau de satisfaction attendue et à son équation fiscale... etc. Les démarches collectives de type inter-entreprises ne sont pas à exclure. Mais les entreprises mayennaises doivent surtout être sensibilisées à la problématique de la rémunération globale comme elles le sont aujourd'hui sur la sécurisation des parcours professionnels, la formation tout au long de la vie⁴ ou la gestion des emplois et des compétences⁵.

3. Entreprises et ressources humaines en Pays de la Loire - CCI Pays de la Loire - 2006

4. Ateliers DIF - CCI de la Mayenne

5. Impact 53 - CCI de la Mayenne/Maison de l'emploi

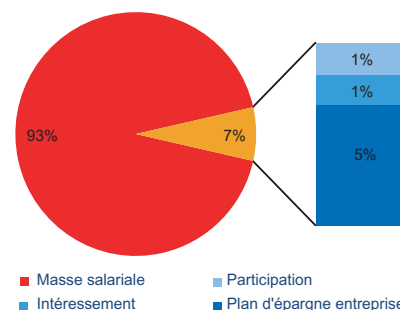
MASSE SALARIALE ET TAILLE DE L'ENTREPRISE HORS INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION - 2004



CCI de la Mayenne

Source : Dares, enquête Acemo

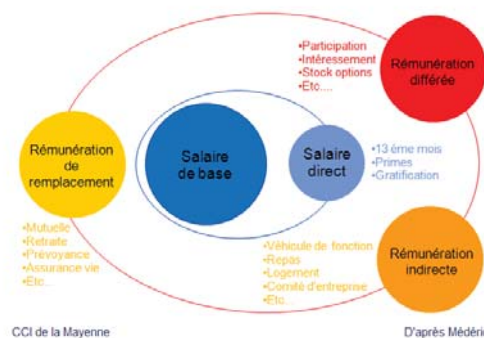
MASSE SALARIALE ET PARTICIPATIONS FINANCIÈRES BUDGET MENSUEL MOYEN - 2003



CCI de la Mayenne

Source : Dares, enquête Acemo - PIPA

LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PRINCIPALES COMPOSANTES - 2007



CCI de la Mayenne

D'après Médéric

La rémunération globale

Outre le salaire mensuel, le 13^{ème} mois, les primes et les gratifications, la rémunération peut inclure des éléments de participation et des avantages en nature. Elle peut être complétée d'avantages sociaux (plan retraite...). La rémunération globale permet :

- d'appliquer des rémunérations compétitives et cohérentes au regard des résultats de l'entreprise ;
- de différencier les évolutions individuelles et rémunérer la performance ;
- de redistribuer aux salariés les fruits de la croissance ;
- de développer l'épargne salariale ;
- de renforcer la protection sociale et préparer la retraite des salariés.

MAN+HUMMEL **SERGE FAVRIS** RESPONSABLE RÉMUNÉRATIONS

Comment se positionne MAN+HUMMEL France en matière de rémunérations ?

Si nous nous référons aux enquêtes de rémunérations dans la plasturgie et chez les équipementiers automobiles, MANN+HUMMEL se situe au niveau médian de ces secteurs d'activité. Nous avons une politique de rémunérations qui doit refléter le niveau de performance de chacun et être compétitif par rapport à notre marché de référence.

Votre entreprise pratique-t-elle la rémunération globale ?

MANN+HUMMEL propose à ses salariés un régime collectif de prévoyance et de Mutuelle complémentaire Santé, avec une participation financière de la société et du comité d'entreprise. En complément de la participation aux résultats de l'entreprise, qui a un caractère légal pour les entreprises de + 50 salariés, notre accord d'intéressement basé sur les résultats financiers et sur des indicateurs de performance, permet d'associer les salariés aux résultats et à l'amélioration de la productivité de l'entreprise.

Rencontrez-vous des difficultés dans le recrutement ?

Nous avons embauché près de 100 personnes ces 2 dernières années. Pour les postes d'opérateurs de production, nous trouvons de la main-d'œuvre localement. Pour les postes de techniciens ou de cadres, nous devons attirer des candidatures extérieures au département ; la recherche d'un emploi en Mayenne pour le conjoint pouvant être un frein. Notre atout est de travailler pour l'automobile qui reste un domaine très attractif. La Mayenne souffre d'un déficit d'image, qui dépasse la problématique du seul salaire. Pour autant, nos salariés non mayennais s'intègrent fort bien à la vie locale.

DESSAIGNE **JACKY DESSAIGNE** DIRIGEANT

Qu'en est-il des salaires dans l'entreprise Dessaigne ?

Les salaires que nous pratiquons sont supérieurs à ceux de la convention collective dont nous dépendons, celle du BTP. Nous embauchons au minimum à un niveau bac pro avec une rémunération à l'embauche 22 % plus élevée que le SMIC. Mais, avant tout, nous recherchons à fidéliser nos équipes, et pour cela, le salaire n'est pas le principal levier. L'accueil du salarié, les conditions de travail, le projet d'entreprise sont des éléments fédérateurs.

Avez-vous une politique de participation ?

Il faut savoir que la participation n'est pas une obligation pour une entreprise de moins de 50 salariés. Pour autant, depuis 17 ans, nous pratiquons l'intéressement. Les bonnes années, il peut représenter jusqu'à un mois de salaire. Pour cela, il faut que l'entreprise génère de bons profits et depuis 2 ans cet intéressement peut être majoré significativement en cas d'excellents résultats en matière de sécurité.

Quels autres compléments de rémunérations proposez-vous à vos salariés ?

Nous avons mis en place de la rémunération indirecte : les repas, les chèques-vacances mais aussi de la rémunération différée : une complémentaire retraite pour les cadres. Mais ces éléments ne sont pas encore perçus par les salariés de la même façon que des euros supplémentaires sur la feuille de paye. Pourtant, je reste persuadé que ces éléments et la formation seront demain décisifs dans la gestion des emplois et des compétences au sein des entreprises.

MEDEF 53 **LAURENT LAIRY** PRÉSIDENT

La Mayenne est souvent citée pour la faiblesse de ses salaires ...

A tort, car à qualifications égales, nos collaborateurs ne sont ni moins bien, ni mieux payés que dans les autres départements. Dans un territoire en déficit d'attractivité où la main-d'œuvre se fait rare, la circulation d'une telle information est préjudiciable à toute l'économie départementale.

C'est-à-dire ?

Aujourd'hui, chefs d'entreprise, salariés et hommes politiques mayennais doivent véhiculer une image exacte des rémunérations pour que le département soit apprécié à sa juste valeur. La qualité de vie liée au pouvoir d'achat que propose la Mayenne n'est pas assez mise en valeur. En effet, l'équilibre frais de vie/salaires est particulièrement attractif dans ce département.

Pourtant, les TPE et PME mayennaises n'offrent pas les mêmes avantages que les grands groupes ?

C'est en partie vrai. Mais l'intéressement et la participation se développent dans nos TPE/PME. Le salarié de TPE/PME doit bénéficier des mêmes avantages (tickets-restaurant, chèques-vacances, mutuelle, retraite...) qu'un salarié d'une grande entreprise. Les chefs d'entreprise mayennais doivent développer cet aspect de la rémunération. Dans ce domaine, des solutions existent sur le marché. Les salariés et leurs représentants sont de plus en plus sensibles à ce type de rémunération globale. Un travail d'information et de sensibilisation des TPE/PME est donc à faire.

UD-CFDT **BÉNÉDICTE MOUTIN** SECRÉTAIRE GÉNÉRALE

Quelle perception avez-vous des salaires en Mayenne ?

La Mayenne est un département de production avec peu d'encadrement et de recherche et développement. La moyenne salariale en pâtit forcément. De plus, le développement de la précarité au travers des CDD, des temps partiels imposés et des interruptions d'activité est inquiétant car il engendre des revenus encore plus faibles qui mettent certains salariés dans la difficulté.

La Mayenne a été touchée pas des licenciements, malgré tout les entreprises ont du mal à recruter ...

Nous savons tous qu'un salarié ne fera plus sa carrière dans la même entreprise mais nous n'avons pas encore intégré qu'il changera peut-être aussi de secteur d'activité. Par exemple, passer de l'industrie au tertiaire n'est pas chose aisée et demande un renouvellement quasi complet des compétences. La sécurisation des parcours professionnels, la gestion des emplois et des compétences sont des pratiques à généraliser dans les entreprises.

N'est-ce pas plus difficile dans un département de petites et moyennes entreprises ?

Etre salarié de petite entreprise ne doit pas rimer avec être salarié avec de petits droits. Savez-vous que l'épargne salariale concerne seulement 11 % des TPE pour plus de 75 % des grandes entreprises. La rémunération globale (salaire + épargne salariale) doit se généraliser dans les PME mayennaises. Pour cela, commençons par appliquer l'accord départemental sur les chèques-vacances et engageons la réflexion sur les plans d'épargne et plans d'épargne retraite collectifs inter-entreprises.

En savoir plus

Salaire brut mensuel			
Secteur	Mayenne	Pays de la Loire	France
Agriculture	1 547 €	1 577 €	1 653 €
Commerce	1 866 €	1 896 €	2 078 €
Construction	1 926 €	2 002 €	2 123 €
Services	2 032 €	2 093 €	2 366 €
Industrie	2 017 €	2 139 €	2 472 €
Total	1 987 €	2 063 €	2 305 €
CSP	Mayenne	Pays de la Loire	France
Ouvriers non qualifiés	1 471 €	1 517 €	1 532 €
Ouvriers qualifiés	1 714 €	1 759 €	1 835 €
Employés	1 638 €	1 638 €	1 684 €
Professions intermédiaires	2 336 €	2 351 €	2 472 €
Cadres	4 398 €	4 080 €	4 550 €
Total	1 987 €	2 063 €	2 305 €
Sexe	Mayenne	Pays de la Loire	France
Homme	2 108 €	2 214 €	2 487 €
Femme	1 790 €	1 835 €	2 063 €
Total	1 987 €	2 063 €	2 305 €

CCI de la Mayenne Source : DADS - INSEE 2004

Le Courrier de la Mayenne
Etat des lieux sur les salaires en Mayenne
18 janvier 2007

L'Expansion - Spécial revenu des ménages
N° 700 - septembre 2005

Données chiffrées CESR Pays de la Loire
Juin 2006

Les salaires offerts à Paris
INSEE - Ile-de-France - n° 251 - juin 2005

Entreprises et ressources humaines
en Pays de la Loire
Perspectives et compétences
CCI des Pays de la Loire - 2006

Les entreprises de l'industrie et du BTP
en Pays de la Loire
CCI des Pays de la Loire - 2006

Tableaux économiques des Pays de la Loire
INSEE - 2006

Tableaux de l'économie française
INSEE - 2006

SITES INTERNET
www.insee.fr
www.adil.org
www.cesr.paysdelaloire.fr
www.travail-solidarite.gouv.fr

L'impasse fiscale - 2007

Services gagnants ?
les services aux entreprises en Mayenne - 2005

La nouvelle donne commerciale :
consommation et distribution en Mayenne
2005

Les chiffres clés du commerce mayennais
2004

10 ans d'économie en Mayenne :
la révolution silencieuse - 2004

Création d'entreprises : 10 années en Mayenne
2003

Les entreprises mayennaises face à la mondialisation- 2003

Les chiffres clés de l'entreprise en Mayenne
2007

Les chiffres clés de l'export en Mayenne - 2006

Les chiffres clés de l'industrie en Mayenne
2005

Les chiffres clés du commerce mayennais
2004

SITE INTERNET DE LA CCI
www.mayenne.cci.fr

Heures travaillées			
Secteur	Mayenne	Pays de la Loire	France
Agriculture	2 556 h	41 318 h	383 953 h
Industrie	48 822 h	463 426 h	6 458 870 h
Construction	11 276 h	125 505 h	1 991 720 h
Commerce	19 691 h	254 252 h	4 744 742 h
Services	54 946 h	759 364 h	15 780 059 h
Total	137 291 h	1 643 864 h	29 359 345 h
CSP	Mayenne	Pays de la Loire	France
Cadres	10 089 h	157 757 h	4 275 004 h
Ouvriers non qualifiés	19 209 h	207 412 h	2 978 984 h
Professions intermédiaires	27 466 h	373 120 h	7 177 205 h
Employés	31 104 h	415 652 h	8 012 070 h
Ouvriers qualifiés	49 423 h	489 923 h	6 916 083 h
Total	137 291 h	1 643 864 h	29 359 345 h
Sexe	Mayenne	Pays de la Loire	France
Homme	81 830 h	983 246 h	17 323 070 h
Femme	55 461 h	660 619 h	12 036 276 h
Total	137 291 h	1 643 864 h	29 359 345 h

CCI de la Mayenne Source : DADS - INSEE 2004

Cette étude a été réalisée à l'initiative du groupe de travail "Information économique" animé par Jean-Paul Noury, membre élu de la CCI, en collaboration avec Thierry Aucouturier, directeur général de la CCI, Christophe Chenut, Annie Quéméneur, Nathalie Désile et Françoise Dalibard du service Etudes et Actions Territoriales.

Rédaction : Christophe Chenut - Tél 02 43 49 49 92
Maquette : Marie Pierre Cabioch, service communication - Impression : Imprimerie MADIOT - Prix : 10 €

