

Les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes persistent



En Corse, en 2007, les femmes salariées du secteur privé ou semi-public gagnent en moyenne 9,90 euros nets de l'heure, soit 15 % de moins que les hommes. Cet écart est dû, en partie, au fait que les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes. Elles sont notamment moins souvent cadres, alors qu'elles sont surreprésentées parmi les employés. Elles travaillent également davantage dans des secteurs peu rémunérateurs. Les inégalités de salaire entre les sexes

augmentent avec la qualification et l'âge des salariés. Même à conditions d'emploi identiques, les femmes ont des salaires horaires inférieurs en moyenne à ceux des hommes. Entre 2002 et 2007, les inégalités salariales ont globalement peu évolué. Si elles sont en recul parmi les employés, elles ont légèrement augmenté chez les cadres.

Plus les salaires sont élevés plus l'inégalité salariale se creuse

Caractéristiques des emplois et des salaires dans le privé et semi-public selon le sexe en Corse en 2007

	Part des femmes %	Salaire horaire net moyen euros		Ecart de salaire % Hommes-Femmes
		Hommes	Femmes	
Ensemble	40	11,4	9,9	15
Catégorie socioprofessionnelle				
Ouvrier non qualifié	20	8,4	7,6	10
Employé	66	9,1	8,6	6
Ouvrier qualifié	6	9,6	8,3	15
Profession intermédiaire	43	13,6	12,0	14
Cadre	30	23,0	18,3	26
Taille de l'établissement employeur				
1 à 4 salariés	44	9,6	8,8	10
5 à 9 salariés	38	10,6	9,7	9
10 à 19 salariés	33	11,5	10,3	12
20 à 49 salariés	34	11,6	10,3	13
50 à 99 salariés	45	13,3	10,0	32
100 salariés et plus	49	14,3	11,2	27
Tranche d'âge				
18 à 25 ans	43	8,4	8,0	5
26 à 35 ans	41	10,0	9,2	9
36 à 45 ans	41	11,8	10,1	16
46 à 55 ans	39	13,1	11,1	19
56 ans et plus	34	14,2	11,9	19
Secteur d'activité				
Industrie	27	12,1	9,5	27
Construction	7	10,1	10,1	0
Services	48	12,2	10,5	17
Commerce	50	10,9	8,9	23

Lecture : 66 % des employés sont des femmes

Source : Insee, DADS 2007.

En 2007, les femmes salariées du secteur privé ou semi-public en Corse gagnent en moyenne 9,90 euros nets de l'heure contre 11,40 euros pour leurs homologues masculins. Les salaires des hommes sont ainsi supérieurs de 15 %. Ils sont également beaucoup plus dispersés, la différence entre les hauts et les bas salaires étant plus importante que chez les femmes. En effet, les 10 % d'hommes les mieux payés gagnent trois fois plus que les 10 % les moins bien payés. Ce rapport n'est que de deux pour les femmes. Par ailleurs, plus les salaires sont élevés et plus l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est grand.

Les différences de salaire augmentent avec la qualification

Ainsi, l'avantage salarial horaire des hommes augmente avec le niveau de qualification. Parmi les cadres, les hommes gagnent 26 % de plus que les femmes, alors que pour les employés, cet écart n'est que de 6 %.

D'une catégorie socioprofessionnelle à l'autre, les différences salariales sont beaucoup moins marquées chez les femmes que chez les hommes. Un homme cadre gagne en moyenne par heure 15 euros nets de plus qu'un ouvrier non qualifié, tandis qu'une femme cadre gagne 11 euros de plus qu'une ouvrière.

Non seulement les catégories socio-professionnelles qualifiées rémunèrent moins bien les femmes mais celles-ci occupent moins fréquemment ce type

d'emploi. Elles se retrouvent davantage dans les catégories socioprofessionnelles à faible rémunération. Malgré une féminisation croissante de l'emploi au cours des dernières décennies, les femmes demeurent peu présentes parmi les cadres. Elles occupent 30 % des postes de cadres contre 40 % de l'ensemble des emplois du privé et semi-public. Inversement, elles sont très nombreuses à occuper des postes d'employées : 66 % des employés sont des femmes. Il s'agit de la seule catégorie socioprofessionnelle au sein de laquelle elles sont majoritaires.

Des écarts plus importants dans les grands établissements

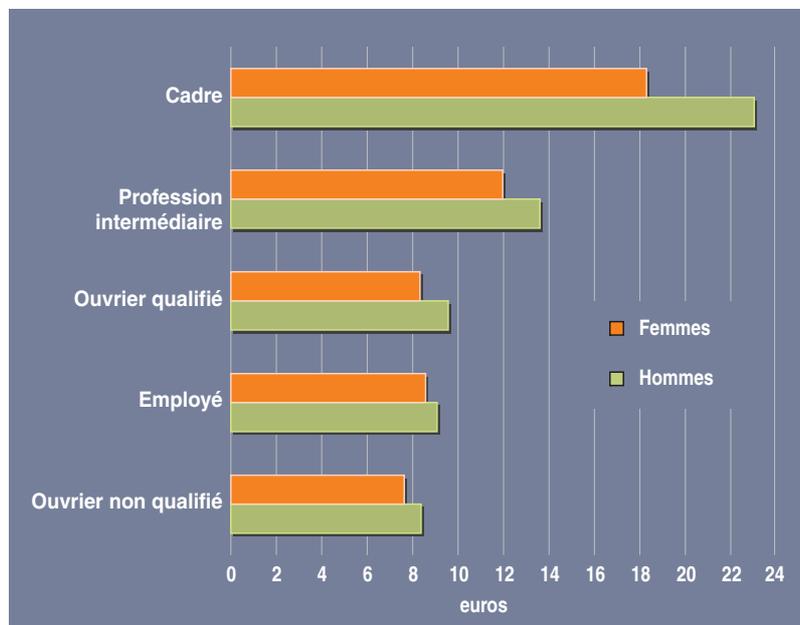
La différence salariale entre hommes et femmes a aussi tendance à augmenter avec la taille de l'établissement qui les emploie. L'avantage salarial des hommes passe de 10 % pour les établissements de moins de 5 salariés à 30 % pour les plus de 50 salariés. Ce phénomène est directement lié aux inégalités entre catégories socio-professionnelles. En effet, plus la taille d'un établissement croît, plus la qualification de ses salariés augmente et, avec elle, l'écart de salaire entre femmes et hommes. La proportion de cadres passe ainsi de 5 % des effectifs dans les établissements comptant moins de 5 postes à 12 % pour les établissements de plus de 100 postes. Par ailleurs, seuls les grands établissements emploient autant de femmes que d'hommes, les autres ayant une main-d'œuvre plutôt masculine. Les grosses unités distribuent les salaires les plus élevés. La surreprésentation des femmes dans les grandes entreprises est ainsi favorable à leur niveau de salaire. Cependant, elle ne l'est pas en termes d'égalité salariale puisque ce sont précisément au sein des grandes entreprises que les écarts sont les plus forts.

Les inégalités se creusent avec l'âge des salariés

Le salaire des femmes croît avec l'âge. Néanmoins, il progresse beaucoup moins vite que celui des hommes. En effet, les carrières professionnelles féminines stagnent plus tôt et à un niveau de salaire

Les différences de salaire entre catégories moins marquées chez les femmes

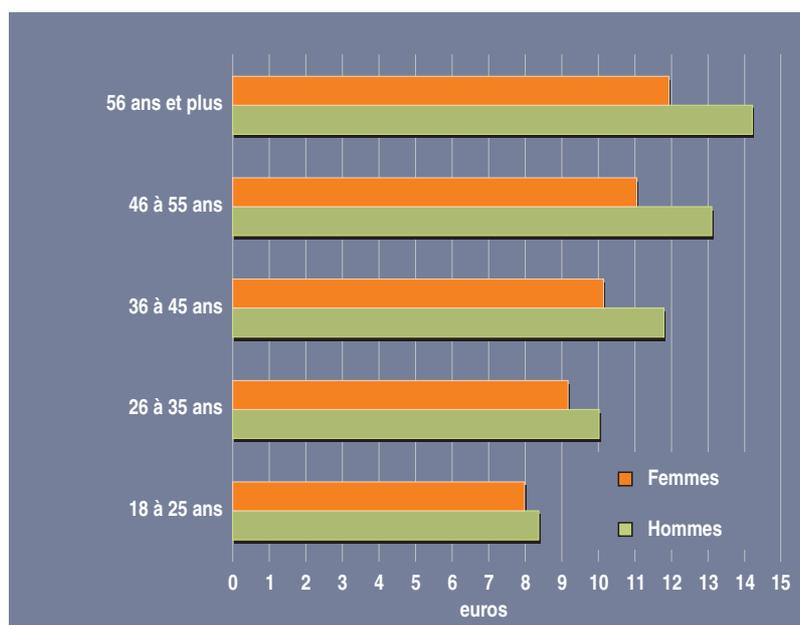
Salaires horaires nets moyens selon le sexe par catégorie socioprofessionnelle en Corse en 2007



Source : Insee, DADS 2007.

La rémunération des femmes augmente moins vite avec l'âge

Salaires horaires nets moyens selon le sexe par tranche d'âge en Corse en 2007

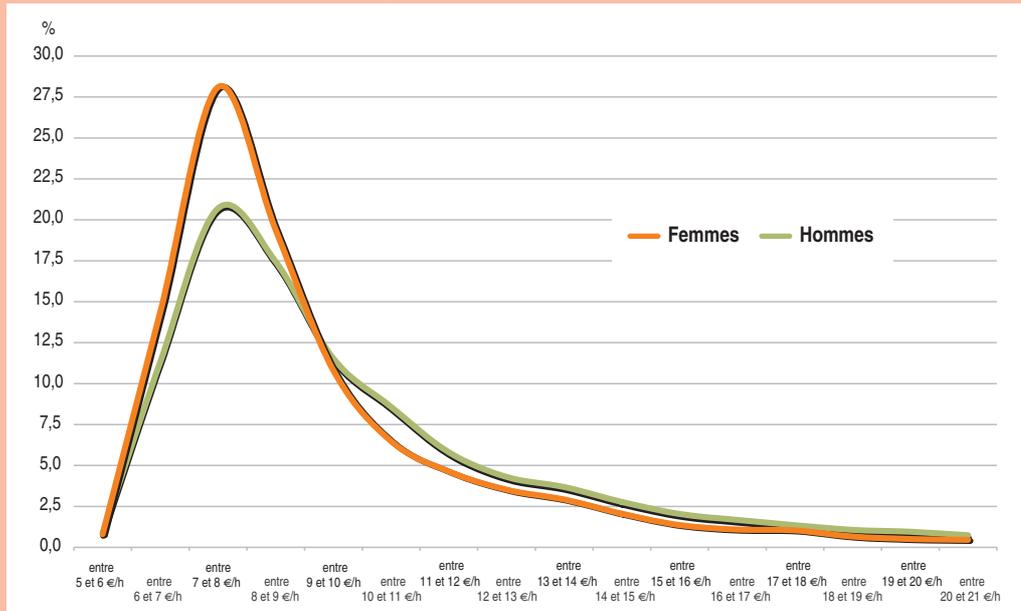


Source : Insee, DADS 2007.

Les femmes davantage concernées par les bas salaires

Pour les hommes comme pour les femmes, les salaires les plus fréquents se situent entre 7 et 8 euros nets de l'heure, soit proches du SMIC. Toutefois, la part des femmes concernées par ces bas salaires est nettement supérieure à celle des hommes (27,5 % contre 21 %). A l'inverse, la proportion d'hommes touchant plus de 9 euros de l'heure est systématiquement supérieure à la proportion de femmes. En 2007 en Corse, 49 % des hommes contre seulement 37 % des femmes gagnent au moins 10 euros de l'heure.

Distributions des salaires horaires nets moyens des hommes et des femmes en Corse en 2007



Lecture : 27,5 % des femmes en emploi sont rémunérées entre 7 et 8 euros de l'heure contre 21 % des hommes.

Source : Insee, DADS 2007.

Définitions

Salaires : dans toute cette étude, on désignera par salaire le **salaires horaire net**, c'est-à-dire la rémunération pour une heure travaillée, quel que soit le type d'emploi (à temps complet ou partiel, permanent ou non). La rémunération nette se définit par le salaire brut auquel on soustrait les cotisations de sécurité sociale, les cotisations de retraite et de prévoyance complémentaire, les cotisations assurance-chômage. De ce salaire ont été enlevées également la CSG (contribution sociale généralisée) et la CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Ce salaire intègre cependant le traitement des caisses de congés payés.

Écart de salaire : dans cette étude, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est la différence entre le salaire horaire moyen des hommes et le salaire horaire moyen des femmes, divisée par le salaire horaire moyen des femmes et exprimée en pourcentage. L'écart est donc positif quand le salaire horaire des hommes est supérieur à celui des femmes et négatif dans le cas contraire.

Déclarations annuelles de données sociales (DADS) : cette formalité déclarative, que doit accomplir annuellement toute entreprise employant des salariés, est destinée aux administrations sociales et fiscales. Les employeurs sont tenus de communiquer diverses informations pour tous leurs salariés.

Champ de l'étude

L'étude porte sur les salariés âgés de 18 à 65 ans, à temps plein ou à temps partiel, du secteur privé et semi-public (y compris les grandes entreprises nationales). Ce champ exclut les salariés de l'agriculture, de la fonction publique (d'Etat, hospitalière et territoriale) et des associations. Certains types de salariés comme les apprentis et les stagiaires sont également exclus du champ.

inférieur à celui des emplois masculins. L'écart de salaire en faveur des hommes est ainsi quatre fois plus important pour les plus de 55 ans que pour les 18-25 ans (respectivement 19 % et 5 %). En moyenne, le salaire des hommes double entre le début et la fin de carrière, alors qu'il progresse seulement de moitié pour les femmes. En effet, les interactions entre vie privée et vie professionnelle freinent davantage les carrières féminines. Les choix que les femmes sont amenées à faire au cours de leur parcours professionnel, notamment les interruptions de carrière ou le recours au travail à temps partiel, peuvent être sources d'inégalités salariales.

De plus, la structure par âge de l'emploi des femmes est défavorable à leurs salaires. L'emploi féminin est en effet plus jeune que l'emploi masculin : 36 % des femmes en emploi ont moins de 30 ans contre 33 % des hommes. Or, en début de carrière les salaires sont globalement plus faibles. À l'inverse, en

fin de carrière, à l'âge où les rémunérations sont plus élevées, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses (15 % ont plus de 50 ans contre 18 % chez les hommes).

Les femmes davantage présentes dans les secteurs les moins rémunérateurs

Malgré la féminisation globale de l'emploi, il subsiste une très forte spécialisation sectorielle des femmes. Les secteurs les plus féminisés, tels que les services à la personne, la santé, l'éducation et le commerce de détail, sont généralement les moins rémunérateurs. Parallèlement, les femmes sont moins présentes dans les secteurs où les salaires sont élevés (le transport, l'industrie, les services aux entreprises). En outre, au sein même des secteurs rémunérateurs, les femmes occupent les postes les moins bien payés. Par exemple, dans les activités bancaires, secteur très rémunérateur, les femmes sont certes majoritaires mais occupent plutôt des postes d'employées : l'écart de salaire horaire avec les hommes atteint 36 %.

Hommes et femmes opèrent ainsi sur deux marchés du travail qui demeurent bien distincts et qui offrent des parcours très inégaux. Celui des hommes comporte des carrières plus valorisantes, mieux rémunérées et dans des secteurs d'activité à plus forte valeur ajoutée. Celui des femmes se caractérise par des emplois moins qualifiés et moins bien rémunérés.

A conditions d'emploi identiques, l'inégalité salariale demeure

Les inégalités face à l'emploi (sur-représentation des femmes dans les catégories socioprofessionnelles peu qualifiées, surreprésentation des jeunes femmes, spécialisation des femmes dans les secteurs peu rémunérateurs) se traduisent donc par des écarts de rémunération. Ceux-ci reflètent les inégalités d'opportunité ou encore d'orientation et mettent en relief les déséquilibres de la répartition de l'emploi entre hommes et femmes.

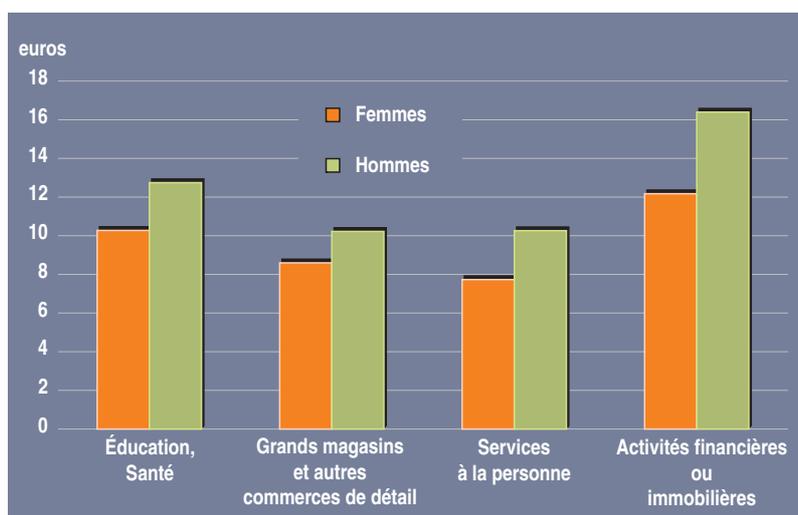
Mais les disparités salariales vont au-delà même de ces différences de structure. Ainsi, à caractéristiques identiques (âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité...), c'est à dire toutes choses égales par ailleurs*, les femmes demeurent moins bien payées que les hommes. Hors effets de structure, la différence de salaire horaire est ainsi de 7 % en Corse. Autrement dit, l'écart salarial entre un homme et une femme de la même tranche d'âge, de la même catégorie socioprofessionnelle, travaillant dans un établissement de même taille, et dans le même secteur d'activité est en moyenne de 7 % en faveur des hommes.

Ainsi, sur les 15 % d'écart observés entre le salaire masculin et le salaire féminin, 8 % sont dus à des effets de structure. Ils correspondent aux disparités d'emplois occupés par les hommes et les femmes. Le reste (7 %) n'est pas explicable par les principales caractéristiques d'un emploi. Cet écart « résiduel » mesure l'inégalité qu'ont à supporter les femmes à emploi identique à celui d'un homme.

Si la structure des emplois explique plus de la moitié de l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes, les différentes caractéristiques des emplois n'y contribuent pas

Même dans les secteurs les plus féminisés, les inégalités sont fortes

Salaire horaire net moyen selon le sexe dans les secteurs d'activité les plus féminisés en Corse en 2007



Source : Insee, DADS 2007.

* Certains facteurs pouvant avoir un rôle sur le salaire ne sont pas disponibles (par exemple l'ancienneté, le niveau de diplôme...). Ainsi l'expression « toutes choses égales par ailleurs » est plutôt à prendre au sens « compte tenu de tous les facteurs pris en compte pour cette étude ».

A emploi équivalent, les femmes gagnent 7 % de moins que les hommes

Décomposition des écarts salariaux par facteur explicatif en Corse en 2007

	%		
	Ecart observé	Ecart expliqué par la structure de l'emploi	Ecart à emploi identique
Ensemble	15	8	7
Catégorie socioprofessionnelle			
Ouvrier non qualifié	10	0	10
Employé	6	2	4
Ouvrier qualifié	15	5	10
Profession intermédiaire	14	3	11
Cadre	26	6	20
Taille de l'établissement employeur			
1 à 4 salariés	10	6	4
5 à 9 salariés	9	3	6
10 à 19 salariés	12	2	10
20 à 49 salariés	13	1	12
50 à 99 salariés	32	21	11
100 salariés et plus	27	16	11
Tranche d'âge			
18 à 25 ans	5	1	4
26 à 35 ans	9	2	7
36 à 45 ans	16	7	9
46 à 55 ans	19	8	11
56 ans et plus	19	10	9
Secteur d'activité			
Industrie	27	12	15
Construction	0	0	0
Services	17	7	9
Commerce	23	14	9

Lecture : pour les cadres, sur les 26 % d'écart de salaire observé, 6 % sont dus à des effets de structure. Toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire à emploi identique, l'écart salarial entre les hommes et les femmes cadres demeure de 20 %.

Source : Insee, DADS 2007.

Les femmes effectuent moins d'heures et demeurent moins bien payées que les hommes

Temps de travail et salaire selon le sexe en Corse en 2002 et en 2007

	Femmes		Hommes		Ecart Homme-Femme (%)	
	2002	2007	2002	2007	2002	2007
Heures de travail (nombre)	1 182	1 160	1 301	1 278	10,1	10,2
Salaire net horaire moyen (euros)	8,7	9,9	10,1	11,4	15,8	15,1
Salaire annuel net total (euros)	10 272	11 507	13 088	14 595	27,4	26,8

Source : Insee, DADS 2002 et 2007.

uniformément. Ainsi, chez les 18-25 ans la structure des emplois occupés explique un cinquième de l'écart de salaire. Cette part dépasse la moitié chez les plus de 55 ans.

Pour les cadres, l'écart de salaire est élevé, 26 %, et la nature des postes occupés en explique seulement un quart. Autrement dit, à emploi égal, un cadre féminin gagne 20 % de moins qu'un cadre masculin. En revanche, dans le commerce, l'écart de salaire important, à hauteur de 23 %, est largement expliqué par la structure des emplois des femmes (très souvent employées).

Les disparités ne s'atténuent pas depuis 2002

Les inégalités salariales entre hommes et femmes ont, dans leur ensemble, peu évolué entre 2002 et 2007. Le temps de travail a légèrement diminué pour les hommes comme pour les femmes et les salaires nets horaires et annuels ont augmenté dans des proportions comparables. Au total, durant la période, l'écart de salaire est resté quasiment stable. Cette stabilisation d'ensemble masque toutefois des mouvements contrastés selon l'âge, le type de catégorie socioprofessionnelle ou de secteur d'activité. L'écart salarial a diminué chez les employés, la catégorie socioprofessionnelle majoritaire en Corse (- 2 points). Il est en revanche resté stable pour les autres catégories et s'est même légèrement accru pour les plus qualifiées (cadres, professions intermédiaires). Au niveau des secteurs d'activité, les écarts ont globalement peu évolué. Ils ont toutefois augmenté durant la période 2002-2007 dans l'énergie, la finance, les services à la personne et le commerce de gros. Les inégalités se sont en revanche atténuées dans les transports et le commerce de détail. Néanmoins, dans les secteurs les plus rémunérateurs, les inégalités demeurent très élevées. De plus, les écarts de salaires se sont réduits aux âges où ils étaient déjà faibles mais les inégalités se sont plutôt creusées en fin de carrière, quand les salaires sont plus élevés. Ainsi, pour les plus de 55 ans, l'écart de salaire s'est nettement creusé (passant de 16 % à 19 %).

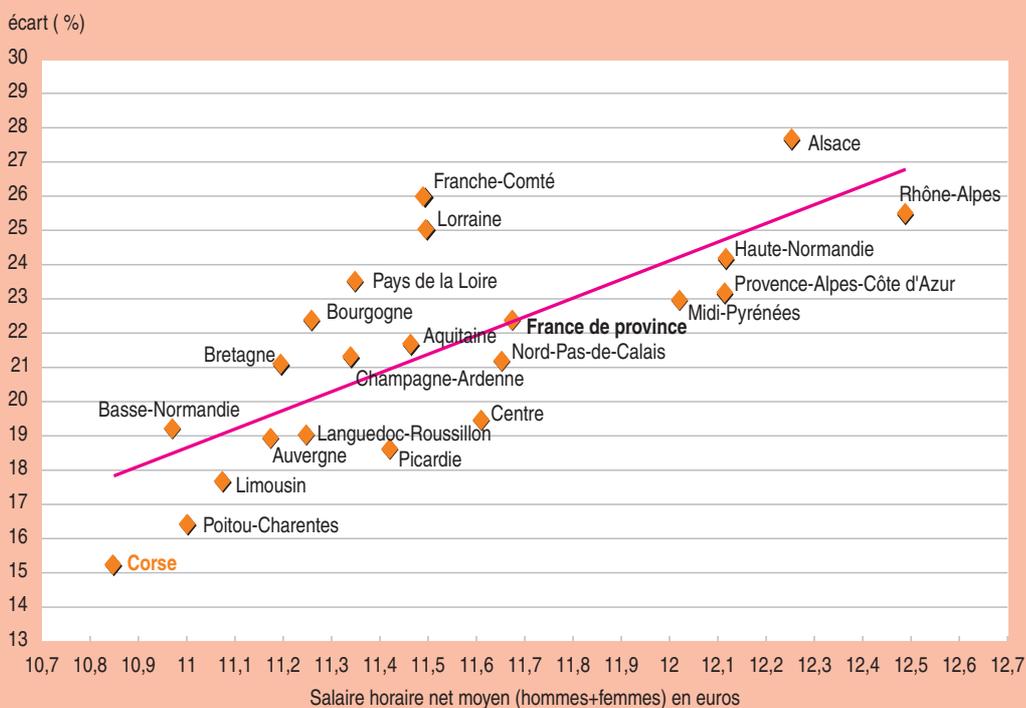
En Corse, les disparités salariales sont plus faibles qu'ailleurs

En 2007, la Corse figure parmi les régions de province où les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes sont les plus faibles.

De manière générale, les disparités de salaire sont moins élevées dans les régions où le salaire horaire moyen est faible, comme en Corse, Poitou-Charentes ou Limousin. Inversement, dans les régions à salaire moyen élevé comme Rhône-Alpes, Alsace, Provence-Alpes-Côte d'Azur ou la Haute-Normandie, les différences de salaire entre les sexes sont plus importantes qu'ailleurs.

L'écart croît avec le niveau général des salaires

Ecart de salaire en faveur des hommes selon le salaire horaire net moyen dans les régions de province en 2007



Source : Insee, DADS 2007.

Dans cet encadré, seules les régions de province sont prises en compte. L'Île-de-France n'est en effet pas comparable aux autres régions. Elle concentre un quart des emplois nationaux et les niveaux de salaire sont beaucoup plus élevés que ceux des autres régions de métropole.