



Revenu salarial dans le secteur privé, des progrès vers la parité

En Martinique, les femmes gagnent en moyenne annuelle 16,5 % de moins que les hommes en 2012, un écart resté stable depuis 10 ans. L'inégalité salariale réelle est estimée à 1,5 %. Sur la période précédente (1995-2003), la réduction des écarts de salaire découle principalement d'une réduction des écarts chez les employés et les professions intermédiaires. Le secteur de la construction est le seul où les salaires annuels sont égaux uniquement en raison de la structure des catégories socio-professionnelles.

Pierre-Eric Treyens

En 2012, les hommes salariés perçoivent en Martinique un revenu annuel net moyen de 22 270 euros quand celui des femmes n'est que de 18 600 euros. Ainsi les femmes gagnent 16,5 % de moins que les hommes. Deux effets concourent à un tel écart. Non seulement les femmes travaillent en moyenne dans l'année 6 % d'heures en moins, mais surtout leur salaire horaire moyen est inférieur de 11 % à celui des hommes. Toutefois, en 10 ans, les inégalités salariales ont été fortement réduites.

Depuis 2003, des écarts salariaux persistants et stables

Entre 1995 et 2003, les écarts de salaire se sont réduits essentiellement grâce à la baisse des écarts de rémunération horaire. Depuis 2003, la situation reste stable non seulement pour les écarts de salaires annuels moyens mais aussi pour les écarts en salaire horaire et en nombre d'heures travaillées dans l'année.

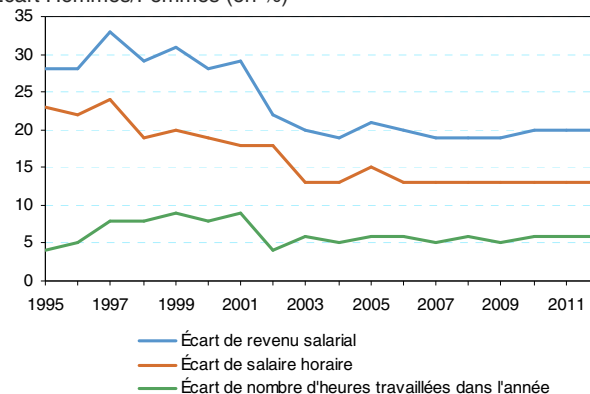
Mais les inégalités se réduisent fortement

Les inégalités ont été divisées par 4 entre 2002 et 2012. Si le salaire horaire net moyen des femmes est inférieur de 11 % à celui des hommes, lorsqu'on tient compte des différences liées aux emplois occupés, de l'âge et du secteur d'activité, les inégalités salariales se réduisent à 1,5 %.

En fonction des catégories socioprofessionnelles étudiées, les inégalités salariales restent faibles au regard des différences de salaire horaire net moyen. Les femmes sont même discriminées positivement chez les ouvriers ou chez les employés.

1 Depuis 2003, les écarts de salaire annuel et horaire sont stabilisés

Écart Hommes/Femmes (en %)



Source : Insee, DADS, Fichiers salariés.

L'évolution la plus notable depuis près de 20 ans est la forte féminisation de la fonction de cadre. Néanmoins, cette féminisation n'a pas conduit à une diminution des différences salariales pour les femmes cadres dont les revenus salariaux restent inférieurs à ceux des hommes en 2012.

Entre 1995 et 2012, les réductions des écarts de salaire des femmes employés et professions intermédiaires, passant respectivement de 21 % à 7 %, et de 26 % à 15 %, expliquent la diminution de l'écart global des salaires sur la période.

2 En 20 ans, le taux de féminisation des cadres a doublé

Taux de féminisation selon la catégorie socioprofessionnelle (en %)

	1995	2012
Cadre	21,6	42,0
Profession intermédiaire	47,4	52,6
Employé	75,6	69,4
Ouvrier	17,5	17,4
Ensemble	45,0	47,8

Source : Insee, DADS, Fichiers salariés.

Des salaires équivalents dans le domaine de la construction

En 2012, l'égalité des salaires horaires annuels moyens et le plus grand nombre d'heures effectuées en moyenne par les femmes dans le secteur de la construction s'expliquent par une structure socio professionnelle profondément différente. Plus précisément, on dénombre 10 % de cadres chez les femmes contre 5 % chez les hommes. Or, tous secteurs confondus, les salaires annuels moyens des cadres et des professions intermédiaires sont de 45 000 euros et 24 000 euros contre 16 000 euros pour les employés et les ouvriers.

Méthodes

L'analyse des salaires avec la décomposition de Blinder-Oaxaca

L'analyse des salaires doit tenir compte des effets de structure (les rémunérations dépendent de la catégorie socioprofessionnelle, du secteur d'activité et de l'âge notamment). Pour mesurer réellement la discrimination homme/femme en matière de salaire, on utilise la décomposition de Blinder-Oaxaca. Pour chaque femme, on estime un salaire comme si elle était rémunérée comme un homme. Il en résulte que la différence brute de salaire est égale à une partie expliquée par le modèle et à une partie non expliquée, qui mesure l'inégalité salariale. Par exemple : si les hommes sont plus souvent cadres, leur rémunération globale est plus élevée, mais ne signifie pas forcément qu'il existe une discrimination salariale.

3 En dix ans, les inégalités salariales se réduisent

Salaire horaire net moyen en Martinique en 2012

	Salaire horaire net moyen (€)		Inégalité salariale (en %)	
	Femmes	Hommes	2012	2002
Cadre	22,8	29,4	-1,0	-1,8
Profession intermédiaire	15,2	16,5	-0,7	-1,1
Employé	12,3	12,2	0,6	-2,9
Ouvrier	10,5	12,3	3,9	6,5
Ensemble	13,7	14,9	-1,5	-6,1

Source : Insee, DADS, Fichiers salariés.

Sources

Les données utilisées dans cette étude sont issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS). L'étude porte sur l'ensemble des salariés du secteur privé en Guyane, y compris les chefs d'entreprise salariés, qui ont occupé au moins un emploi au cours de l'année, hors agriculture et salariés des particuliers employeurs. Pour les personnes qui ont exercé en cours d'année une activité salariée auprès d'un particulier-employeur, le revenu salarial est donc sous-estimé. Cette étude vise à décrire et comparer la situation des femmes et des hommes salariés.

Définitions

Le revenu salarial correspond à la somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, nets de toutes cotisations sociales, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Le secteur d'activité du salarié et la catégorie socioprofessionnelle sont ceux de son poste principal (celui dont la durée d'emploi en nombre de jours est la plus importante dans l'année). Le revenu salarial peut se décomposer comme le produit d'un salaire horaire moyen sur l'année et d'un nombre d'heures rémunérées sur l'année.

Insee Service régional de
Martinique
Centre Delgrès Les Hauts de Dillon
BP 641
97262 Fort-de-France Cedex

Directeur de la publication :
Didier BLAIZEAU

Rédacteur en chef :
Béatrice CÉLESTE

Mise en page :
Typhenn LADIRE

ISSN : 2417-0798

© Insee 2015

Pour en savoir plus :

- C. Minni, « Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période », Dares Analyse 2012-015, mars 2012.
- L. Muller, « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009 : le salaire horaire des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes », Dares Analyse 2012-016, mars 2012.
- T. Morin et N. Remila, « Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes », Insee Première n°1436, mars 2013.

