



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

En Guadeloupe, dans le secteur privé en 2012, les femmes ont un revenu salarial inférieur de 16 % à celui des hommes, mais l'inégalité salariale réelle est estimée à moins 1 %. Depuis 1995, les écarts de revenu salariaux ont diminué, en lien avec la féminisation des cadres. Néanmoins, leur part importante parmi les employés pèse sur l'écart salariale.

Ali Benhaddouche

En 2012, les femmes salariées du secteur privé ont perçu en moyenne un revenu salarial net de 19 077 euros, soit 16 % de moins que les hommes. Deux effets concourent à un tel écart. Non seulement les femmes travaillent en moyenne dans l'année 4 % d'heures en moins, mais surtout leur salaire horaire moyen est inférieur de 12 % à celui des hommes. Toutefois, en 10 ans, les inégalités salariales ont été fortement réduites.

Depuis 2003, des écarts salariaux persistants et stables

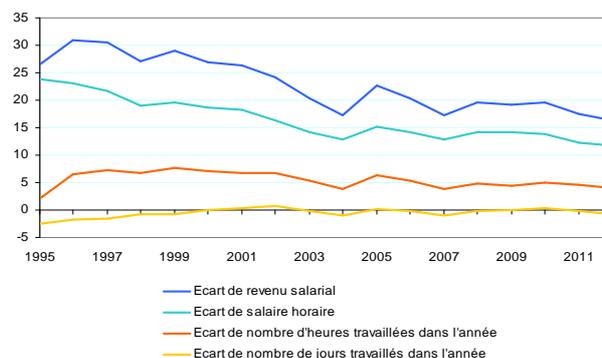
Entre 1995 et 2003, les écarts de salaire dans le secteur privé, se sont réduits essentiellement grâce à la baisse des écarts de rémunération horaire. Depuis 2004, la situation reste stable non seulement pour les écarts de salaires annuels moyens mais aussi pour les écarts en salaire horaire et en nombre d'heures travaillées dans l'année.

Une forte réduction des inégalités salariales entre 2002 et 2012

Les inégalités ont été divisées par 8 entre 2002 et 2012. Si le salaire horaire net moyen des femmes est inférieur de 4 % 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 moins de 1 %. 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 et chez les employés.

1 Des écarts qui s'amenuisent

Évolution des écarts de revenu salarial entre les hommes et les femmes en Guadeloupe (en %)



Source : Insee, DADS, fichier Salariés.

2 En dix ans les inégalités salariales se réduisent

Salaire horaire net moyen en Guadeloupe (en euros et %)

	Hommes	Femmes	Inégalité salariale en 2012 (%)	Inégalité salariale en 2002 (%)
Cadre	28,8	23,3	-0,3	-1,3
Profession intermédiaire	16,5	15,4	-0,4	-1,6
Employé	12,2	13,3	2,2	-2,8
Ouvrier	12,3	10,5	3,2	3,6
Ensemble	15,0	14,4	-0,9	-7,2

(*) L'inégalité salariale mesure la réelle différence de rémunération des femmes par rapport aux hommes en tenant compte des effets de structure. Elle est calculée à partir d'une équation de salaire pour les hommes qui est appliquée aux femmes. L'inégalité salariale prend en compte les différences de structure par âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité, taille de l'établissement.

Source : Insee, DADS, fichier Salariés.

Plus de femmes parmi les cadres

Les femmes sont de plus en plus nombreuses à occuper des postes de cadres. Cette progression concerne essentiellement l'industrie et les services et explique pour partie la réduction des écarts de salaire horaire. Toutefois, en 2012, les femmes occupent encore plus des deux tiers des postes d'employés, catégorie dont le revenu salarial est le plus faible.

Dans l'industrie, les différences de revenu salarial se réduisent

L'industrie est un secteur à forte prédominance masculine. Le revenu salarial moyen y est supérieur à la moyenne régionale, contribuant à l'accroissement des inégalités de revenu salarial entre hommes et femmes constatées pour

l'ensemble du secteur privé. Cependant la structure socioprofessionnelle des emplois, en particulier la forte féminisation de la fonction de cadre, explique la réduction de l'écart de revenu salarial sur la période 1995 et 2012, passant de 21 % à 14 %.

3 En 20 ans, la part des femmes cadres double

Taux de féminisation selon la catégorie socioprofessionnelle en Guadeloupe (en %)

	1995	2012
Cadre	19,8	40,8
Profession intermédiaire	45,6	51,3
Employé	73,9	69,2
Ouvrier	15,8	14,4
Ensemble	44,3	46,7

Champ : Guadeloupe, ensemble des salariés du privé, hors agriculture et salariés particuliers-employeurs

Source : Insee, DADS, fichier 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 Guadeloupe, 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.

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 les hommes sont plus souvent cadres, leur rémunération globale est plus élevée, mais ne signifie pas forcément qu'il existe une discrimination salariale.

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.
- D. Meurs, S. Ponthieux, « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », Économie et Statistique n° 398-399, mars 2007.
- T. Morin et N. Remila, « Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes », Insee Première n°1436, mars 2013

Insee Service régional de
Guadeloupe
Rue des bougainvilliers
97102 Basse-Terre Cedex

Directeur de la publication :
Didier BLAIZEAU

Rédacteur en chef :
Béatrice CÉLESTE

Mise en page :
Typhenn LADIRE

ISSN : 2416-8211
© Insee 2015

