



Les femmes salariées néo-aquitaines gagnent en moyenne 20 % de moins que les hommes

En Nouvelle-Aquitaine en 2014, les femmes perçoivent en moyenne 20 % de salaire net mensuel de moins que les hommes. Les inégalités sont particulièrement fortes dans le commerce, l'industrie et les services aux particuliers, pour lesquels la part des femmes cadres est moins importante. Quand elles sont cadres, les femmes gagnent en moyenne 25 % de moins que les hommes. La moitié de l'écart salarial mensuel régional s'explique par le temps de travail exercé : sur l'année, la durée de travail des femmes est souvent inférieure à celle des hommes parce qu'elles sont plus souvent à temps partiel ou avec des périodes sans travail. L'inégale répartition des emplois des femmes et des hommes par secteurs et catégories socioprofessionnelles explique une autre partie de l'écart de salaires. Enfin, un tiers de cette différence salariale relève d'effets non mesurés (ancienneté dans le poste ou l'entreprise, diplôme, discriminations...). L'ampleur des inégalités varie du simple au double dans les départements : de 11 % en Creuse à 24 % dans les Pyrénées-Atlantiques. L'étendue des écarts de rémunération y reflète des spécificités économiques : présence plus marquée des hommes dans les emplois de cadres, mieux rémunérés et surreprésentation des femmes dans des secteurs d'activités aux salaires plus faibles.

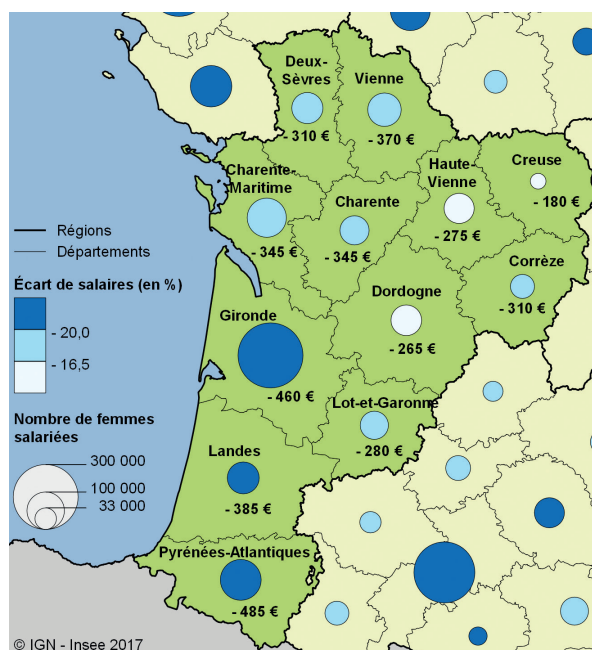
Adeline Béoutis, Insee

En Nouvelle-Aquitaine en 2014, une femme salariée perçoit en moyenne 1 516 euros de revenus salariaux mensuels nets contre 1 896 euros pour un homme, tous secteurs et toutes catégories socioprofessionnelles confondus. L'écart - un tiers du SMIC - représente 20 % du revenu moyen des hommes, soit 2 points de moins qu'au niveau national ; dans le temps, cette tendance se réduit (-2,3 points depuis 2009) comme dans toute la France, mais constitue toujours une inégalité forte entre femmes et hommes (*la promotion de l'égalité professionnelle*).

L'ampleur de ces inégalités varie fortement d'un département à l'autre (*figure 1*). Les Pyrénées-Atlantiques, la Gironde et les Landes se distinguent par des écarts supérieurs à l'écart régional, jusqu'à 24 %. Les Pyrénées-Atlantiques et la Gironde possèdent les niveaux de revenus salariaux les plus élevés de la région et les écarts les plus élevés en valeur (plus de 450 euros d'écart mensuel moyen). À l'opposé, en Creuse, les salaires restent parmi les plus modestes de la région : l'écart entre les

1 Dans les Pyrénées-Atlantiques, un écart deux fois supérieur à la Creuse

Écarts de salaires mensuels nets moyens entre les femmes et les hommes et effectifs salariés féminins, par département, en Nouvelle-Aquitaine en 2014



© IGN - Insee 2017

Source : Insee, DADS 2014

femmes et les hommes est deux fois plus faible qu'au niveau régional, mais les femmes perçoivent 11 % de moins que les hommes en salaire net mensuel moyen, soit 180 euros d'écart. Ne bénéficiant pas en général de grilles indiciaires, le privé affiche des inégalités plus fortes (23 %). Cependant, des écarts sont également observables au sein de la fonction publique (15 % dans la fonction publique territoriale, 19 % dans la fonction publique d'État et 21 % dans la fonction publique hospitalière).

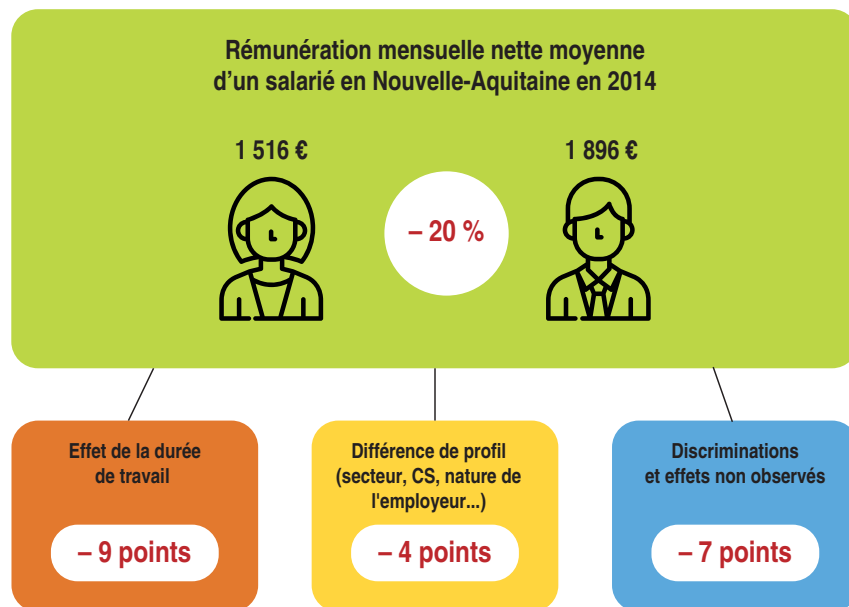
Les écarts les plus forts chez les cadres et les plus faibles chez les jeunes

Les inégalités de salaires mensuels sont en défaveur des femmes (figure 2). Les écarts mesurés atteignent 28 % dans le secteur du commerce : les femmes y sont aussi nombreuses que les hommes mais occupent deux fois moins souvent qu'eux des fonctions de cadres, emplois mieux rémunérés. Le secteur des services aux particuliers regroupe deux tiers de femmes parmi les salariés et se place troisième en termes d'écart salarial : les hommes y sont deux fois plus souvent cadres que les femmes. De fortes inégalités sont présentes dans ce secteur en Gironde et dans les Pyrénées-Atlantiques, dans le commerce en Gironde et dans l'industrie dans les Landes et les Pyrénées-Atlantiques.

Lorsqu'elles occupent des fonctions de cadres (10 % d'entre elles), les femmes perçoivent en moyenne 25 % de salaire de moins que les hommes (en particulier les cadres administratifs et commerciaux d'entreprises). Outre les effets non observés de caractéristiques individuelles comme

3 La moitié de l'écart de salaires femmes-hommes expliquée par le temps de travail

Décomposition de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon les effets du temps de travail, les différences de profils des salariés et un effet résiduel



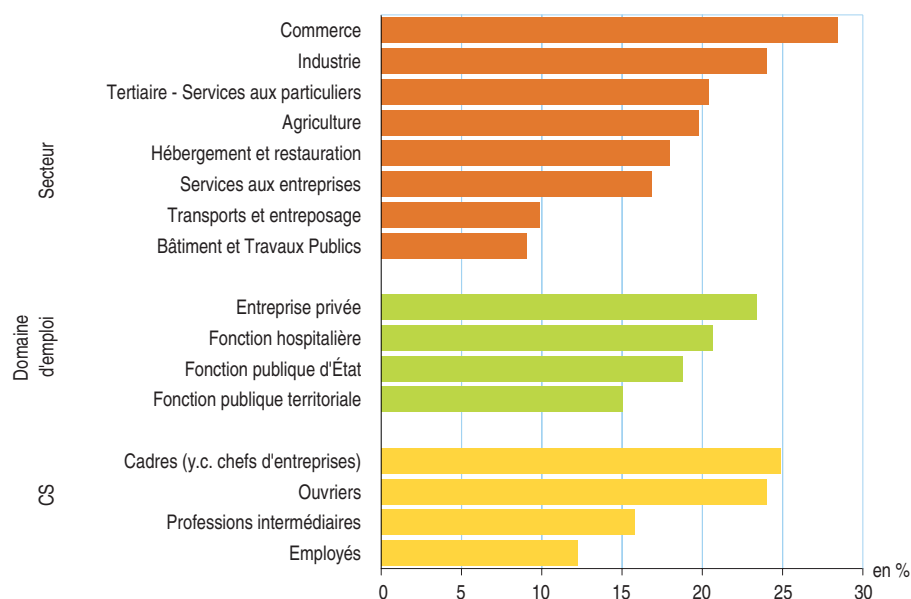
Source : Insee, DADS 2014

l'ancienneté dans le poste ou l'entreprise et le diplôme détenu, l'accès aux plus hautes fonctions (les plus rémunérées) se réalise souvent sur proposition de l'employeur ; il est encore restreint par la « ségrégation verticale » c'est-à-dire par des niveaux inférieurs de responsabilité et le « plafond de verre » pour les femmes, au demeurant difficiles à mesurer. L'écart salarial atteint 29 % chez les cadres dans le département des Pyrénées-Atlantiques et plus de 25 % en Gironde, dans les Landes et la Vienne. La moitié des femmes occupe des postes d'employés qui sont les

moins inégalitaires mais peu rémunérateurs. Les femmes sont ainsi pénalisées par rapport aux catégories socioprofessionnelles mieux rémunérées comme celles d'ouvriers, en particulier les ouvriers qualifiés, où les hommes sont surreprésentés (78 %). Les inégalités de salaire sont fortes sur les postes d'ouvriers, en particulier les ouvriers qualifiés du domaine industriel (24 %). Les plus forts écarts de rémunération pour ces métiers s'observent dans les Landes (28 %), les Pyrénées-Atlantiques (26 %). Ces métiers concernent relativement peu de femmes (5 % des femmes y travaillent, 25 % de ces salariés sont des femmes) et sont peu rémunérateurs.

2 Chez les cadres, une femme perçoit un salaire mensuel net inférieur de 25 % à celui d'un homme en Nouvelle-Aquitaine

Écarts de salaires mensuels nets moyens entre les femmes et les hommes en 2014 selon le secteur, l'employeur, ou la catégorie socioprofessionnelle



Source : Insee, DADS 2014

Au fil des parcours professionnels, les salaires des femmes augmentent moins que ceux des hommes et l'écart se creuse au détriment des femmes. En effet, l'écart de salaire mensuel entre femmes et hommes est le plus faible chez les moins de 35 ans (de 15 % à 17 % d'écart). Les jeunes femmes sont plus diplômées du supérieur pour leurs aînées, mais cette hausse de leur niveau de qualification ne suffit pas à effacer l'inégal accès aux fonctions de cadre. Par la suite, les interruptions de carrière aux âges de la maternité ainsi que les parcours résidentiels des couples, souvent motivés par la mobilité professionnelle du conjoint, peuvent ralentir la progression des femmes dans l'échelle des salaires et participer à creuser les écarts (20 % d'écart entre 35 et 44 ans puis 23 %).

Le temps de travail explique presque la moitié de l'écart salarial dans la région

La moitié de l'écart régional (9 points sur 20 % d'écart) (figure 3) découle des différences entre femmes et hommes

en matière de volume horaire de travail (*méthodologie*). D'une part, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel subi ou choisi, du fait notamment de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. D'autre part, en Nouvelle-Aquitaine, 32 % des femmes connaissent au moins une période sans contrat de travail au cours de l'année, contre 14 % des hommes. L'effet de la durée de travail se traduit dans le privé plutôt par des périodes sans contrats au cours de l'année et par le temps partiel hebdomadaire dans le secteur public.

Parmi les 20 % d'écarts de revenu salarial mensuel régional, 4 points proviennent de la différence de profils des femmes et des hommes salariés, selon le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle, la nature de l'employeur et la multi-activité. Toutes choses égales par ailleurs, l'écart régional est impacté par les inégalités observées dans le secteur des services aux particuliers (20 % de salaire en moins pour les femmes) : ce secteur emploie la moitié des femmes et un quart des hommes. L'industrie contribue plus modestement à l'écart régional, avec une forte représentation masculine et de forts écarts. La catégorie des cadres (surtout les ingénieurs et cadres techniques d'entreprises), en majorité masculine et très

rémunératrice, contribue aussi beaucoup à l'écart régional en augmentant le niveau du salaire moyen des hommes salariés. La catégorie, peu rémunératrice, des employés, civils et agents de service de la fonction publique est très féminisée, et contribue aussi de façon marquée à l'écart global en limitant la masse salariale globale des femmes. Au contraire, la forte présence féminine dans l'ensemble des emplois publics, où les écarts sont globalement moindres, atténue l'écart de salaire régional. De même, le nombre de postes occupés compte pour réduire l'écart : les écarts entre femmes et hommes n'ayant eu qu'un seul poste ou emploi dans l'année sont moins forts, et cette situation reste la plus courante puisqu'elle concerne plus des trois quarts des salariés et salariées.

Les 7 points d'écart de salaire mensuel entre les femmes et les hommes de la région restants sont dus à autant de facteurs non mesurés, comme l'expérience professionnelle, l'ancienneté, le niveau de diplôme et les discriminations (*pour en savoir plus*).

L'économie des territoires module les inégalités salariales

Comme dans l'ensemble de la région, le temps de travail dans les départements contribue fortement aux écarts de salaires

mensuels, puisqu'il explique entre 25 % (Gironde) et 45 % (Deux-Sèvres) des écarts (*figure 4*). Cette différence de temps de travail engendre une perte de salaire mensuel pour les femmes comparativement aux hommes de 3,9 % (Haute-Vienne) à 7,4 % (Deux-Sèvres). En neutralisant ce facteur du temps de travail, l'ordre d'importance des écarts départementaux selon le salaire horaire reste le même, mis à part les Deux-Sèvres qui devient le deuxième département le moins inégalitaire.

Les secteurs et catégories socio-professionnelles identifiées comme facteurs explicatifs des inégalités régionales ne concernent pas tous les départements avec la même ampleur, en écho avec leurs spécificités. Les plus grandes inégalités salariales concernent les Pyrénées-Atlantiques (24 % d'écart mensuel), la Gironde (23 %), les Landes (21 %) et la Vienne (20 %). Dans les Pyrénées-Atlantiques et en Gironde, les emplois d'ingénieurs et cadres techniques d'entreprises sont particulièrement représentés et davantage chez les hommes. De plus, les niveaux de rémunération horaire sont les plus élevés de la région, y compris pour les femmes mais davantage pour les hommes. Dans les Pyrénées-

L'inégale répartition des femmes et des hommes entre secteurs ou catégories socioprofessionnelles n'explique qu'une partie des écarts de salaires horaires

L'écart de salaire horaire moyen varie dans la région de 7,4 % (Creuse) à 17,3 % (Pyrénées-Atlantiques) au détriment des femmes (*figure 4*). Les écarts de salaires horaires peuvent être décomposés entre ce qui relève de l'inégale répartition des femmes et des hommes entre secteurs ou professions plus ou moins rémunérateurs (inégalités inter-classes), et ce qui relève de différences de rémunérations au sein même de chaque secteur ou profession (inégalités intra-classes).

Par exemple, si les femmes percevaient le même salaire horaire net que les hommes dans chaque catégorie socioprofessionnelle (CS), en conservant leur répartition entre les CS, l'écart de salaire horaire moyen serait réduit dans les Pyrénées-Atlantiques (-5,2 %) et deviendrait même favorable aux femmes en Creuse (+0,6 %) et dans les Deux-Sèvres (+0,5 %).

4 Les plus fortes inégalités de salaires horaires sont enregistrées dans les Pyrénées-Atlantiques et en Gironde

Décomposition de l'écart de salaire horaire net moyen selon les inégalités inter et intra-catégories socioprofessionnelles, puis selon les inégalités inter et intra-sectorielles et poids du temps de travail dans l'écart de salaire mensuel net moyen

en points							
	Effet du temps de travail		Écart de revenu salarial horaire moyen	Décomposition du revenu salarial horaire moyen			
	Écart de salaire mensuel dû au temps de travail	Poids du temps de travail dans l'écart de salaire mensuel (en %)		Inégalité intra-CS	Inégalité inter-CS	Inégalité intra-sectorielle	Inégalité inter-sectorielle
Charente	-6,6	35	-12,3	-9,7	-2,6	-13,9	+1,6
Charente-Maritime	-6,8	35	-12,4	-9,7	-2,7	-13,9	+1,5
Corrèze	-5,4	31	-11,8	-9,2	-2,6	-11,7	-0,1
Creuse	-3,3	31	-7,4	-8,0	+0,6	-10,5	+3,2
Dordogne	-5,4	34	-10,3	-8,6	-1,7	-12,6	+2,4
Gironde	-5,7	25	-16,8	-11,5	-5,3	-17,7	+0,8
Landes	-7,2	34	-14,0	-10,5	-3,5	-16,8	+2,8
Lot-et-Garonne	-5,5	33	-11,1	-9,8	-1,3	-13,4	+2,4
Pyrénées-Atlantiques	-6,9	29	-17,3	-12,1	-5,2	-17,5	+0,1
Deux-Sèvres	-7,4	45	-9,3	-9,8	+0,5	-13,8	+4,5
Vienne	-6,4	33	-13,1	-8,9	-4,1	-15,2	+2,1
Haute-Vienne	-3,9	27	-10,8	-8,3	-2,5	-12,2	+1,4

Source : Insee, DADS 2014

Atlantiques, le secteur de l'industrie est le plus inégalitaire après les Landes. Dans les Landes, l'effet « cadres » est limité ; l'impact du secteur de l'industrie est marqué parce qu'il y est plus représenté qu'en moyenne régionale notamment chez les femmes, et le plus inégalitaire de la région. Dans la Vienne, le secteur des services aux particuliers, très développé, apparaît comme premier facteur explicatif.

A contrario, les écarts salariaux sont parmi les moins élevés dans la Creuse (11 % d'écart mensuel), puis la Haute-Vienne (15 %) et la Dordogne (16 %). En Creuse et en Haute-Vienne, les employés civils et agents de service de la fonction publique sont proportionnellement plus nombreux qu'ailleurs et, contrairement à la moyenne régionale, les femmes de cette catégorie socioprofessionnelle ont les mêmes niveaux de rémunération que les hommes, et même des salaires supérieurs en Creuse. Les emplois dans les services aux particuliers sont aussi très présents dans ces deux départements, et les

écarts y sont moindres par rapport au niveau régional : ce facteur influence faiblement les écarts. Les écarts sont nuls en Haute-Vienne pour les professions intermédiaires de la santé et du travail social (contre 2 % à 8 % d'écart dans les autres départements) qui emploient une femme sur dix. Ce département compte aussi une forte proportion d'emplois publics dont les écarts mensuels sont parmi les plus bas de la région. En Dordogne, Creuse et Haute-Vienne, les écarts mensuels enregistrés sont souvent bien en deçà des valeurs régionales.

Seul département de Nouvelle-Aquitaine dont le temps de travail contribue pour moitié aux écarts mensuels, les Deux-Sèvres figurent en milieu de tableau pour l'écart de salaire mensuel moyen et en fin de tableau pour l'écart moyen de salaire horaire. Les services aux entreprises y distinguent le plus les femmes salariées par rapport aux autres départements, puisqu'elles y sont plus concentrées (24 % des femmes du département y travaillent), et ce secteur y est peu inégalitaire (11 % d'écart mensuel contre 17 % au niveau régional). ■

La promotion de l'égalité professionnelle

Massivement présentes sur le marché du travail et souvent plus diplômées, les femmes sont encore en moyenne moins payées que les hommes. La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appuie sur deux principes :

- l'égalité des droits interdit toute discrimination entre salariés en raison du sexe : tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'égalité des chances vise à remédier aux inégalités de fait rencontrées par les femmes liées par exemple à l'inégale répartition des charges familiales ou à des orientations sexuées.

Le premier plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle a pour ambition de s'attaquer aux inégalités structurelles qui perdurent entre les femmes et les hommes en matière d'emploi.

Méthodologie

Les écarts de revenus entre femmes et hommes sont calculés sur l'ensemble des salaires perçus en 2014 par tous les salariés âgés de 15 ans ou plus et travaillant dans le privé ou dans l'un des trois versants de la fonction publique, hors particuliers employeurs. Seuls les salaires sont pris en compte : les prestations sociales et les revenus d'activités libérales sont exclus. Pour chaque salarié, le revenu salarial mensuel moyen est égal au douzième de ses revenus salariaux totaux perçus durant l'année 2014, sur tous les postes occupés au cours de cette année dans un ou plusieurs établissements.

Bien que très féminisée (neuf femmes pour un homme), la population des salariés des particuliers employeurs n'est pas étudiée ici en raison notamment d'informations incomplètes sur les employeurs, sur les fonctions exercées, et d'un repérage partiel de cette population dans les Déclarations annuelles de données sociales (DADS), source mobilisée dans cette étude.

Au niveau régional, la méthode de décomposition d'Oaxaca-Blinder a été mise en œuvre pour expliquer les écarts de revenus salariaux moyens mensuels, à partir des caractéristiques des salariés (âge, catégorie socioprofessionnelle, nombre de postes occupés, type de contrat, volume horaire et temps de travail, département de résidence, lieu de travail) et des employeurs (secteur d'activité, taille de l'entreprise, secteur privé ou versant de la fonction publique) disponibles dans les DADS. Selon cette décomposition, le département de résidence ne contribue pas significativement à l'écart régional et le département du lieu de travail influence peu.

Dans chaque département, la différence entre salaire mensuel et horaire a d'abord permis d'évaluer le poids des différences de temps de travail dans l'écart de salaire mensuel. Ensuite, le revenu salarial horaire moyen a été décomposé entre inégalités inter et intra-sectorielles, et inter et intra-catégories socioprofessionnelles.

Pour en savoir plus

- Charpentier M., « Les inégalités femmes/hommes se réduisent sur le marché du travail », *Insee Analyses Nouvelle-Aquitaine* n° 41, mars 2017.
- Muller L., « 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 Analyses* n° 016, mars 2012.



Insee Nouvelle-Aquitaine
5, rue Sainte-Catherine
BP 557 - 86020 Poitiers Cedex

Directrice de la publication :
Fabienne Le Hellaye

Rédactrice en chef :
Anne Maurellet

Mise en page :
Agence Elixir, Besançon
ISSN : 2492-6876
© Insee 2017