

# les focus thématiques

## Quelle inégalité salariale entre les femmes et les hommes aujourd'hui ?

En 11 ans, l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes a diminué de 3,2 points, notamment grâce à la hausse du taux d'encadrement chez les femmes. Si la même tendance se prolongeait dans le temps, alors l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes serait nul dans 60 ans, soit en 2079. La difficulté d'accession pour les femmes aux postes les plus rémunérateurs explique en grande partie la persistance des écarts salariaux femmes/hommes.

### Une différence qui tend à diminuer lentement dans le temps...

En 2019, les femmes ont perçu un salaire réel inférieur de 26,5 % à celui des hommes. Toutefois, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. Ainsi, bien que les femmes soient minoritaires parmi les cotisants présents à l'Agirc-Arrco au 31 décembre 2019 (44,7 %), elles représentent à elles seules les trois-quarts des 3 millions de salariés travaillant à temps partiel. Afin de neutraliser l'effet du temps partiel qui peut être souhaité ou subi<sup>1</sup>, l'écart de rémunération est mesuré sur des salaires en EQTP annualisé (Equivalent Temps Plein). En 2019, en EQTP, les femmes perçoivent une rémunération inférieure de 16,3 % à celle des hommes (graphique 1).

En 11 ans, entre 2008 et 2019, l'inégalité salariale en EQTP entre les femmes et les hommes a diminué de 3,2 points. Si la même tendance se prolongeait dans le temps, alors

l'écart de rémunération en EQTP entre les femmes et les hommes serait nul dans 60 ans, soit en 2079.

### Graphique 1 – Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes de 2008 à 2019 mesurés sur les salaires bruts EQTP



Lecture : en 2008, les femmes ont perçu un salaire EQTP inférieur de 19,5 % à celui des hommes.

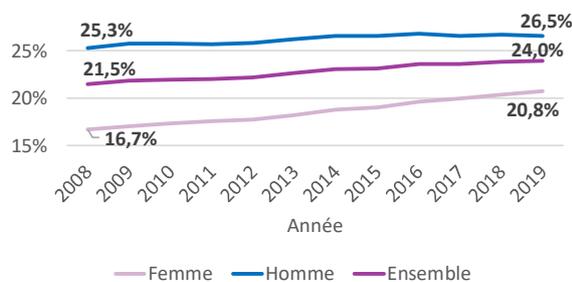
\*Données 2018 et 2019 provisoires

La baisse de l'écart salarial femme/homme peut être mise en regard de l'évolution du taux d'encadrement des femmes ces dernières années qui a progressé de 4,1 points en 11 ans,

<sup>1</sup> Cette information n'est pas disponible dans le système d'information de l'Agirc-Arrco.

passant de 16,7 % à 20,8 % (graphique 2). Celui des hommes sur la même période a progressé de 1,3 points. En 2019, le taux d'encadrement des hommes reste supérieur de 5,8 points à celui des femmes.

**Graphique 2 – Evolution du taux d'encadrement entre 2008 et 2019**

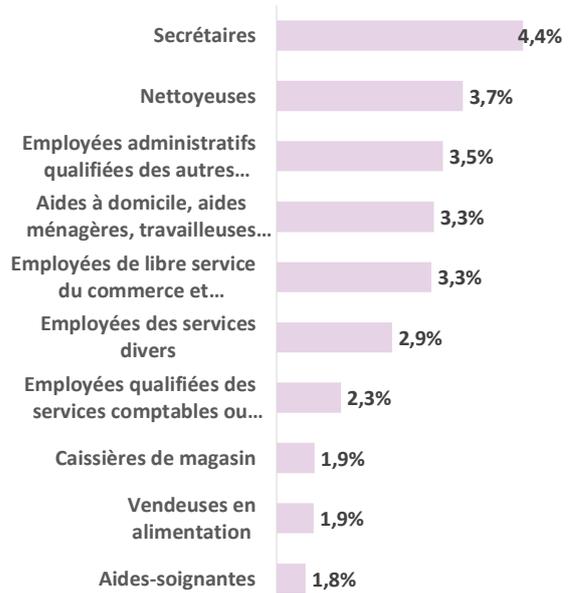


Lecture : en 2008, 16,7 % des femmes ont le statut cadre (c'est-à-dire appartiennent aux catégories des Articles 4&4 bis ou de l'Article 36 – voir définition). Ce taux est de 25,3 % pour les hommes et de 21,5 % pour l'ensemble.

**Mais une accession aux postes les plus rémunérateurs qui reste plus difficile pour les femmes que pour les hommes...**

Si le taux d'encadrement des femmes a progressé ces dernières années, elles ont toujours plus de mal que leurs homologues masculins à accéder à des types d'emploi plus variés et surtout plus rémunérateurs. Pour les femmes, les 10 premiers emplois représentent 29 % de l'ensemble des professions occupées, cette part est de 18 % pour les hommes (graphique 4) : les emplois occupés par les hommes sont plus variés que ceux occupés par les femmes. Dans les 10 premiers emplois les plus fréquents chez les femmes, aucun métier n'appartient à la catégorie dite des « cadres et professions intellectuelles supérieures ». Pour les hommes, en revanche, deux métiers apparaissent : celui « d'ingénieur et cadre d'étude, recherche et développement en informatique » occupé par 2,7 % des hommes et celui de « cadre commercial de petite et moyenne entreprise », occupé par 1,3 % des hommes.

**Graphique 3 – Les 10 catégories socio-professionnelles les plus fréquentes chez les femmes en 2019**



Lecture : Au 31 décembre 2019, 4,4% des femmes cotisantes à l'Agirc-Arrco exerçaient la profession de secrétaire.

**Graphique 4 – Les 10 catégories socio-professionnelles les plus fréquentes chez les hommes en 2019**



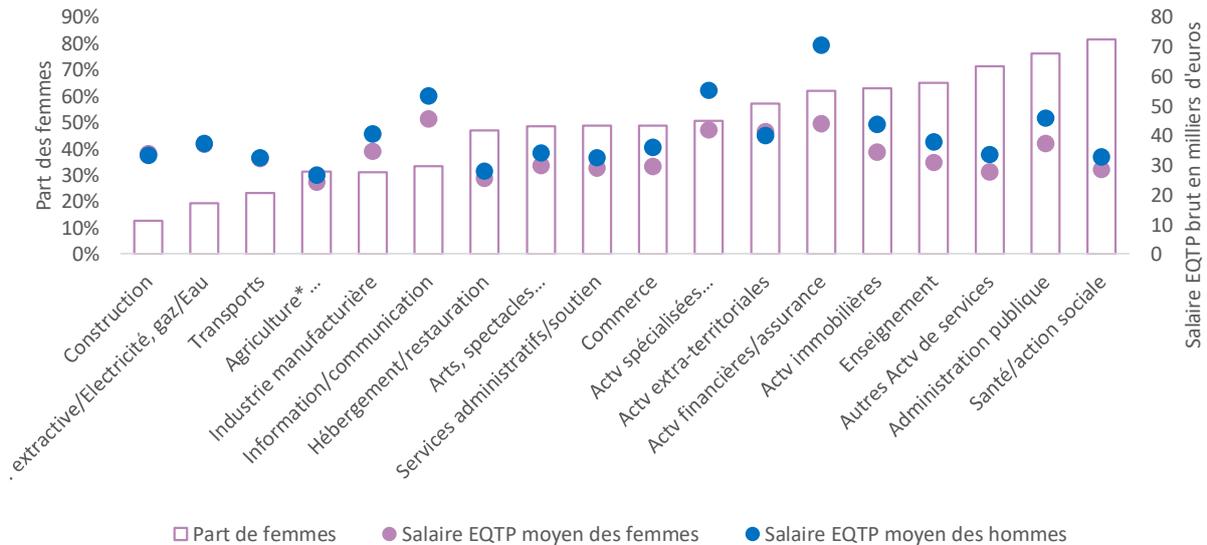
Lecture : Au 31 décembre 2019, 3,1 % des hommes cotisants à l'Agirc-Arrco exerçaient la profession de conducteur routier.

Les femmes sont également plus présentes que les hommes dans le domaine de la santé et de

l'enseignement qui sont des secteurs moins rémunérateurs que celui de l'information et de la communication où les hommes sont plus nombreux (graphique 5). Bien que les femmes soient majoritaires dans le secteur des activités financières et d'assurance (62 %), leur salaire y est inférieur de 37,7 % à leurs homologues masculins. C'est le secteur dans lequel les

écarts de rémunération femme/homme sont les plus importants. Les secteurs des activités spécialisées, scientifiques et techniques et celui des activités immobilières viennent ensuite (la rémunération des femmes y est respectivement de 24,5 et 21,4 % inférieure à celle des hommes).

**Graphique 5 – Salaires EQTP moyens et part des femmes par secteur d'activité en 2019**

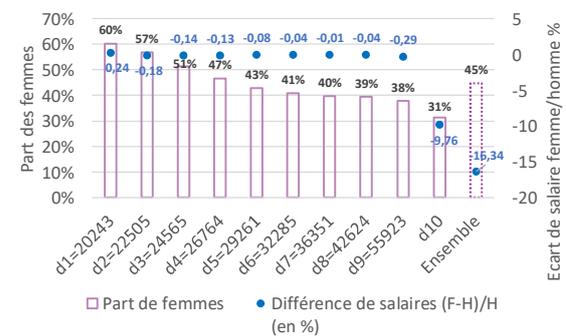


*Lecture : en 2019, les femmes représentent 31 % des salariés présents dans le secteur de l'industrie manufacturière. Elles ont un revenu annuel brut de 34 500 €, inférieur de 14,7 % à celui des hommes. \* Données 2018 pour ce secteur.*

Enfin, un découpage des salaires en décile (graphique 6) montre que la proportion des femmes est plus importante dans les 4 premiers déciles (les femmes représentent 44,7 % des cotisants Agirc-Arrco présents au 31 décembre 2019). Dit autrement, les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les salariés dont la rémunération est la plus faible (inférieure à 26 764 €). A l'inverse, les hommes sont sur-représentés parmi les rémunérations les plus élevées (supérieures à 26 764 €). Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes sont inférieurs de 0,29 %, excepté dans le dernier décile, dans lequel il est de 9,76 %. Ainsi, au sein d'un même décile et excepté le dernier, les écarts salariaux femme/homme sont peu importants ; C'est la structure de la population (les femmes sont sur-représentées dans les premiers déciles) qui

explique le plus l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes (-16,34 %).

**Graphique 6 – Part des femmes et écart de rémunération femme/homme en EQTP par décile sur l'exercice 2019**



*Lecture : en 2019, 60 % des salariés composant le premier décile - ayant des salaires inférieurs à 20 243€ - sont des femmes. Leur salaire est supérieur de 0,24 % à celui des hommes. Dans l'ensemble, les femmes représentent 45 % des cotisants à l'Agirc-Arrco en 2019. Leur salaire EQTP est inférieur de 16,34 % à celui des hommes.*

Les professions jouent donc également un rôle clé dans l'explication des écarts salariaux femme/homme. Une ANOVA – analyse de la variance - a permis de mesurer que « toutes choses égales par ailleurs », à âge et CSP identiques notamment, l'écart inexpliqué de salaire entre les femmes et les hommes reste de 9,7 %. La CSP explique à elle seule 80 % du salaire, l'âge 10 % et le sexe 4 %.

**Lorraine Felder Zentz**

### Définitions

Le **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Le salaire d'une personne travaillant à mi-temps sera ainsi multiplié par 2 afin de se ramener à un salaire à temps complet. Les chiffrages en EQTP annualisés nécessitent un certain apurement des données : ainsi, les postes occupés moins de 30 jours, les postes ayant fait l'objet d'un arrêt maladie de plus de 30 jours dans l'année, ceux avec une quotité de temps de travail inférieur à 50 %, les contrats aidés, les apprentis, les stagiaires, les travailleurs occasionnels notamment ont été retirés du champ. Les salaires ont également été annualisés, c'est-à-dire calculés sur la base d'une année complète. Cela n'a cependant que peu d'effet sur l'écart de revenu femme/homme car les hommes et les femmes travaillent en moyenne un nombre de jours comparables dans l'année.

Le **taux d'encadrement** est défini ici comme l'appartenance aux catégories des Articles 4&4 bis ou de l'Article 36 de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, portant création du régime Agirc. Pour rappel, la définition de cadre au sens de l'ancien régime Agirc ne correspond pas exactement à la définition du statut cadre selon l'Insee. Voir [3].

**Décile** : « Si on ordonne une distribution de salaires, de revenus, de chiffres d'affaires, etc., les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties d'effectifs égaux. Ainsi, pour une distribution de salaires : le premier décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ; le neuvième décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires », source Insee.

L'**ANOVA ou analyse de la variance** permet de tester si les moyennes des groupes proviennent d'une même population. C'est le logarithme du

salaire qui a été modélisé afin de diminuer le volume des salaires, de « lisser ». Les variables explicatives utilisées sont l'âge, le temps de travail (temps plein/temps partiel), la CSP, l'ancienneté dans le poste, le secteur d'activité, la région (Province/Ile de France), la présence d'une période de chômage au cours de la carrière, la taille de l'entreprise et l'âge de début de carrière. Pour l'Insee, l'écart inexpliqué de rémunération entre les femmes et les hommes toutes choses égales par ailleurs n'est que de 5,3 % en 2017. L'Insee dispose en effet d'informations non connues par les services techniques de l'Agirc-Arrco comme le niveau de diplôme obtenu ou le nombre d'enfants des femmes. Il est en effet observé que la rémunération des femmes décroît avec le nombre d'enfants. (Voir [1] et [2]).

### Champ et source de l'étude

En France, les salariés du secteur privé et leurs employeurs cotisent obligatoirement pour leur retraite de base : à la Cnav ou à la MSA ; pour leur retraite complémentaire avant 2019 : à l'Arrco et en plus, à l'Agirc, s'ils sont cadres. À compter de 2019, les salariés cadres et non-cadres du secteur privé cotisent au régime fusionné Agirc-Arrco. Le périmètre de cette base exclut l'Ircem (employés de maison), les Com, Monaco et l'Urcrep (enseignants du privé). Sur l'exercice 2019, les données relatives à la MSA ne sont pas encore disponibles : l'exercice 2019 est donc provisoire.

La **base individuelle salaires** est constituée avant 2017 à partir des déclarations annuelles des données sociales (DADS) puis en 2017 et 2018 à la fois à partir des DADS et des données mensuelles issues de la DSN (Déclaration Sociale Nominative). En 2019, elle est uniquement constituée à partir de la DSN. Elle reprend notamment les effectifs employés et pour chaque salarié, les montants des salaires bruts. Le taux de couverture de la « base salaires » est élevé (96 % de la masse salariale et près de 31 millions de postes en 2019).

### Pour en savoir plus

[1] « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », Insee première n°1803, juin 2020.

[2] « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités », Dominique Meurs et Pierre Pora, Economie et Statistique n° 510-511-512, 2019.

[3] « Les salaires des cotisants à l'Agirc-Arrco en 2014 », les cahiers études et statistiques n°2, Septembre 2016