

Des salaires plus élevés et moins inégalitaires entre les femmes et les hommes en Centre-Val de Loire

Insee Analyses Centre-Val de Loire • n° 93 • Mars 2023



En 2020, sans distinction de sexe, le revenu salarial net médian dans le secteur privé et la fonction publique en Centre-Val de Loire est parmi les plus élevés des régions de province. La région est même en tête selon le revenu salarial des femmes, alors que celui des hommes est plus en retrait. Néanmoins, les inégalités salariales hommes-femmes persistent. Le revenu salarial net médian des femmes est inférieur de 11,4 % à celui des hommes. Une partie des inégalités salariales s'explique par des différences de structure. Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes et n'occupent pas les mêmes emplois. Les hommes exercent plus fréquemment des emplois plus valorisants en termes de niveau de qualification et de rémunération. Près de 6 postes de cadres et de chefs d'entreprise salariés sur 10 sont occupés par des hommes. À l'inverse, les femmes occupent des emplois plus souvent moins qualifiés, moins bien rémunérés et sont surreprésentées dans les secteurs les moins rémunérateurs.

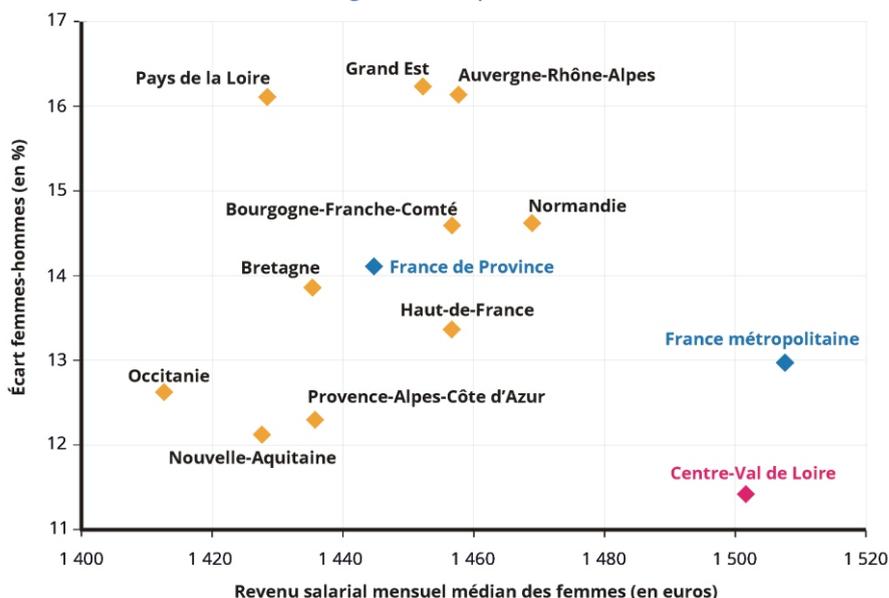
Des revenus salariaux plus élevés dans la région

En 2020, le revenu salarial net **► définition** mensuel médian des salariés du secteur privé et de la fonction publique s'élève à 1 596 € dans la région Centre-Val de Loire, soit un niveau supérieur à celui de la France de province (1 563 € en France métropolitaine hors Île-de-France). Par ailleurs et après l'Île-de-France, le Centre-Val de Loire se classe parmi les régions de province dans lesquelles le revenu salarial médian est le plus élevé juste derrière l'Auvergne-Rhône-Alpes, et légèrement devant la Normandie et le Grand-Est.

Le Centre-Val de Loire est la région de province où les femmes salariées sont les mieux rémunérées avec un revenu salarial mensuel médian légèrement supérieur à 1 500 € et l'écart avec le niveau de France de province (+ 57 €) est plus élevé que pour l'ensemble des salariés dans la région **► figure 1**. À l'inverse, le revenu salarial mensuel médian des hommes salariés dans la région (1 695 €) se situe au 6^e rang des régions de province. Ce niveau reste supérieur à celui de la France de province, mais l'écart est beaucoup plus ténu que pour les femmes (+ 13 €).

Le revenu salarial médian est supérieur au niveau régional dans les départements du Loiret, de l'Eure-et-Loir et du Cher et inférieur dans les départements de l'Indre, de l'Indre-et-Loire et du Loir-et-Cher.

► 1. Écart de rémunération en défaveur des femmes selon le revenu salarial net médian dans les régions métropolitaines (hors Île-de-France et Corse)



Lecture : les régions d'Île-de-France et de Corse ont été retirées du nuage de points par souci de lisibilité. En Corse, le revenu salarial net mensuel médian des femmes est de 1 332 € pour un écart en défaveur des femmes égal à 11,1 %. En Île-de-France, le revenu salarial net mensuel médian des femmes est de 1 780 € et l'écart en défaveur des femmes s'élève à 8,6 %.

Champ : salariés de 15 à 64 ans occupant en France métropolitaine des postes non annexes du secteur privé et public hors salariés agricoles, salariés des particuliers-employeurs, apprentis et stagiaires.

Source : Insee, fichier « postes », Base tous salariés (DADS-DSN) 2020.

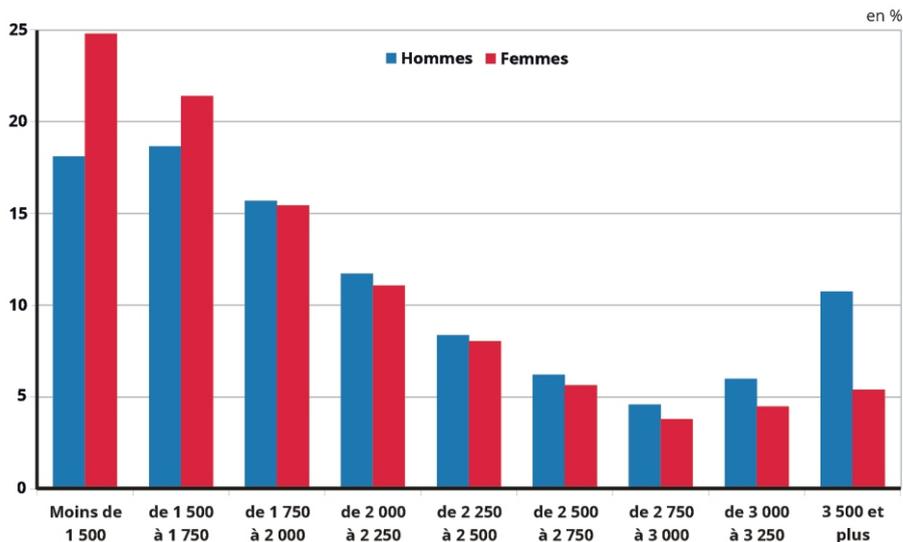
Des écarts de rémunération plus faibles en Centre-Val de Loire

Malgré un positionnement régional plus favorable aux femmes sur les revenus

salariaux, les inégalités entre hommes et femmes persistent. Le revenu salarial médian des femmes reste inférieur de 11,4 % à celui des hommes. Le Centre-Val de Loire est néanmoins l'une des régions de province dans laquelle les

En partenariat avec :

► 2. Distribution du salaire net mensuel en équivalent temps plein des hommes et des femmes en 2020



Lecture : 24,8 % des salariées perçoivent moins de 1 500 € nets mensuels en EQTP, contre 18,1 % des salariés.

Champ : salariés de 15 à 64 ans occupant en Centre-Val de Loire des postes non annexes du secteur privé et public hors salariés agricoles, salariés des particuliers-employeurs, apprentis et stagiaires.

Source : Insee, fichier « postes », Base tous salariés (DADS-DSN) 2020.

écarts de rémunération du travail entre sexe sont les plus faibles derrière la Corse, mais devant la Nouvelle-Aquitaine, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et l'Occitanie. En conséquence, l'écart de rémunération médiane régionale est inférieur de 2,7 points à celui de l'ensemble des régions de province (14,1 %).

Plus de femmes et moins d'inégalités dans la fonction publique

Les femmes sont surreprésentées dans la fonction publique où elles occupent 66 % des emplois, mais sont minoritaires dans le secteur privé (44 % des emplois salariés). Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont moins élevés dans la fonction publique que dans le secteur privé. En 2020, le revenu salarial des femmes salariées du privé est inférieur de 17,8 % à celui de leurs homologues masculins, contre 9,7 % de moins dans la fonction publique. Au sein de cette dernière, les écarts de rémunération sont nettement plus marqués dans la fonction publique d'État (17,1 %) que dans la fonction publique territoriale ou hospitalière (respectivement 6,4 % et 3,3 %).

Afin de lutter contre les discriminations liées au genre et participer à une meilleure égalité salariale et professionnelle dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les entreprises, associations et syndicats ainsi que certains établissements publics doivent publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ►encadré.

Des écarts qui s'expliquent en partie par des différences de structure

Les différences de revenu salarial entre hommes et femmes peuvent résulter de multiples facteurs. Une partie des écarts de

rémunération est d'abord imputable à des différences de temps de travail hebdomadaire et de volume de travail annuel ►définition. Ces dernières expliquent environ 26 % de l'écart de rémunération moyen. Une autre part de ces écarts peut s'expliquer par des caractéristiques différentes des salariés ou des emplois occupés ►pour comprendre. Les femmes exercent davantage dans les grandes entreprises, occupent moins souvent des postes à responsabilités et travaillent plus fréquemment dans des secteurs d'activités moins rémunérateurs. D'après les facteurs pris en compte dans cette étude, l'inégale répartition des hommes et des femmes dans les secteurs et métiers explique environ 37 % de l'écart de rémunération moyen.

Les écarts de rémunération peuvent également provenir d'effets non mesurés ou non observables dans cette étude tels que l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans le poste ou l'entreprise ou le niveau de diplôme. Si le niveau de diplôme est plutôt favorable aux femmes, plus diplômées en moyenne, elles occupent aussi plus souvent un emploi en dessous de leur niveau de qualification, limitant l'effet positif du diplôme sur la réduction des écarts salariaux. En outre, une partie des écarts de rémunération peut également être la conséquence de pratiques discriminatoires des employeurs à l'embauche, ou au cours de la carrière professionnelle en termes de promotions ou de primes, ou en lien avec la maternité. Ainsi, 37 % de l'écart de rémunération moyen relève ici de facteurs inobservés ou non mesurables.

À temps de travail équivalent, le salaire net médian des femmes inférieur de 7,8 %

Une fois neutralisé l'effet du temps et du volume de travail, le salaire net médian des femmes reste inférieur à celui des hommes.

Le salaire net mensuel médian des femmes s'élève à 1 805 € en équivalent temps plein (EQTP), soit un niveau inférieur de 7,8 % à celui des hommes qui perçoivent pour moitié plus de 1 957 € nets par mois en EQTP. Cet écart se trouve également en deçà du niveau de France de province (8,9 %).

Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel. En 2020, près de 8 emplois salariés à temps partiel dans la région sur 10 sont occupés par une femme et une femme salariée sur 4 occupe un emploi à temps partiel, contre moins de 7 % des hommes. Néanmoins, les femmes travaillent moins à temps partiel qu'en France de province (4 points d'écart). En outre, 69 % des femmes salariées en Centre-Val de Loire occupent un emploi tout au long de l'année, soit un peu plus qu'en province (67 %).

En conséquence, c'est dans la région Centre-Val de Loire que la réduction de l'écart de rémunération induite par la prise en compte des différences de temps et de volume de travail est la plus faible. L'écart de rémunération médiane au niveau régional se réduit ainsi de 3,7 points avec le salaire donné en équivalent temps plein, alors que la réduction de l'écart est supérieure à 5 points pour l'ensemble de la France de province.

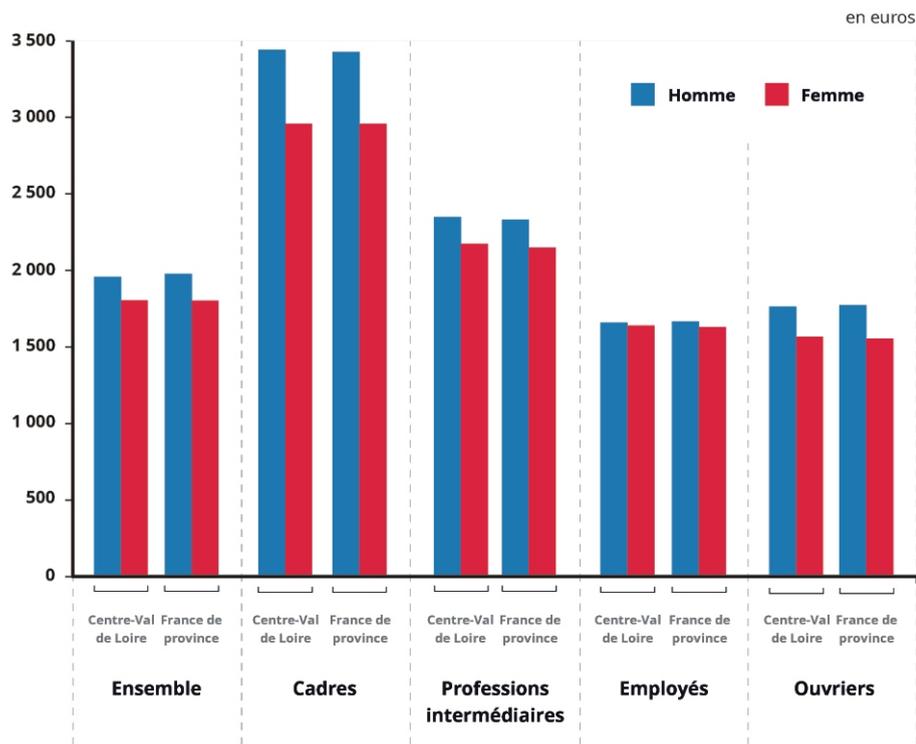
Des inégalités salariales plus élevées en haut de l'échelle des revenus

Les salaires des hommes sont généralement plus dispersés que ceux des femmes et la région n'y fait pas exception. En effet, un quart des femmes salariées en Centre-Val de Loire gagnent moins de 1 491 € nets mensuels et un quart plus de 2 296 € en EQTP, soit un intervalle de 805 €. Ce même intervalle vaut 986 € pour les hommes salariés dans la région, un quart d'entre eux gagnent moins de 1 564 € nets mensuels et un quart d'entre eux plus de 2 550 €.

Les inégalités salariales sont plus élevées à mesure que les salaires augmentent. D'un côté, les 20 % des femmes les mieux rémunérées gagnent en EQTP 11,4 % de moins que les 20 % des hommes les mieux rémunérés. À l'autre extrémité de cette échelle, les 20 % de femmes les moins bien rémunérées perçoivent 4,2 % de moins que leurs homologues masculins. De plus, le ratio entre les hauts et les bas salaires est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Les 10 % d'hommes les mieux payés gagnent en EQTP 2,6 fois plus que les 10 % les moins bien payés. Ce rapport est de 2,2 pour les femmes.

Les femmes perçoivent davantage de bas salaires que les hommes ►figure 2. Plus de 6 femmes salariées sur 10 dans la région gagnent moins de 2 000 € net mensuels en EQTP, contre la moitié des hommes. Au-delà de ce niveau de salaire, la part des hommes est systématiquement supérieure à celle des femmes et croît de manière plus importante à partir de 3 000 euros. Sur la tranche de salaire supérieure à 3 500 euros, la part des hommes est deux fois plus importante que celle des femmes.

► 3. Salaire net mensuel médian en équivalent temps plein selon la profession et catégorie socioprofessionnelle



Champ : salariés de 15 à 64 ans occupant des postes non annexes du secteur privé et public hors salariés agricoles, salariés des particuliers-employeurs, apprentis et stagiaires.

Source : Insee, fichier « postes », Base tous salariés (DADS-DSN) 2020.

Les écarts de rémunération se creusent avec l'âge et le niveau de poste

Les salaires augmentent moins avec l'âge pour les femmes que pour les hommes et l'écart se creuse au détriment des femmes au fil des années. Le salaire net médian en EQTP des femmes de moins de 35 ans est inférieur de 4,3 % à celui de leurs homologues masculins. Cet écart croît à 7,5 % pour les salariés de 35 à 44 ans et culmine à 11,1 % pour les salariés de 45 à 64 ans. Les salaires féminins stagnent plus tôt et à des niveaux inférieurs à ceux des hommes. Le salaire minimum des 10 % des femmes les mieux payées âgées de 60 à 64 ans n'est supérieur que de 3,6 % à celui des 10 % des femmes les mieux payées âgées de 55 à 59 ans. Ce ratio s'élève à 19,7 % pour les hommes. Les interactions entre vie privée et vie professionnelle contraignent davantage les carrières féminines. Les interruptions de carrière aux âges de la maternité, le recours au travail à temps partiel 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 inégalités salariales.

Les écarts de rémunération sont plus faibles dans les catégories socioprofessionnelles où les femmes sont surreprésentées

(employés et professions intermédiaires) et plus élevées là où elles sont les moins présentes (cadres et ouvriers). À temps de travail équivalent, les inégalités salariales hommes-femmes sont nettement plus élevées parmi les cadres (14 %) qu'au sein des autres catégories socioprofessionnelles ► figure 3.

Le salaire médian en EQTP des ouvrières est inférieur de 11,1 % à celui des ouvriers, catégorie sociale dans laquelle 3 salariés sur 4 sont des hommes. Parmi les ouvriers, les femmes occupent des postes moins rémunérateurs. Dans l'industrie manufacturière et le secteur de l'énergie par exemple, elles perçoivent un salaire médian en EQTP inférieur de 9,7 % et 13,8 % à celui des hommes et elles représentent respectivement 30 % et 7 % des effectifs d'ouvriers. À l'inverse, 3 employés sur 4 sont des femmes et les écarts de rémunération sont nettement plus faibles. Le salaire médian en EQTP des employées est inférieur de 1,1 % à celui des employés. D'une catégorie socioprofessionnelle à l'autre, les inégalités salariales sont beaucoup moins marquées chez les femmes que chez les hommes. L'écart de salaire net mensuel médian en EQTP entre les hommes cadres et les employés ou ouvriers atteint 1 700 €. Cet écart n'est que de 1 340 € pour les femmes. Les femmes sont ainsi moins rémunérées dans les catégories socioprofessionnelles plus qualifiées et elles

occupent de surcroît moins fréquemment ce type d'emploi.

Des inégalités salariales amplifiées par l'inégale répartition dans les secteurs

La répartition entre hommes et femmes reste très inégale selon les secteurs d'activité. Les trois quarts des femmes salariées travaillent dans le tertiaire, contre seulement la moitié des hommes. À l'inverse, un homme salarié dans la région sur 3 travaille dans l'industrie (y compris la construction), contre une femme salariée sur 8.

Par ailleurs, les femmes sont souvent majoritaires dans les secteurs les moins rémunérateurs. En 2020, 79 % des salariés exerçant dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale sont des femmes et 50 % d'entre elles ont perçu moins de 1 837 € nets mensuels en EQTP. C'est le seul secteur où l'écart de salaire est favorable aux femmes, mais c'est aussi l'un des secteurs où le niveau de rémunération est le moins élevé. À l'inverse, les femmes sont moins présentes dans les secteurs les plus rémunérateurs. Dans le secteur de l'information et de la communication par exemple, le niveau médian de rémunération des femmes est plutôt élevé (2 272 € nets mensuels en EQTP), mais elles ne représentent qu'un salarié sur trois de ce secteur.

Cette observation générale admet cependant au moins une exception notable. Les femmes sont majoritaires dans le secteur des activités financières et d'assurance où les niveaux de rémunération médians sont les plus élevés, tant pour les hommes que pour les femmes (respectivement 2 966 € et 2 384 € nets mensuels en EQTP). C'est toutefois dans ce secteur que l'écart de salaire hommes-femmes est le plus important (19,6 % contre 7,8 % tous secteurs confondus).

L'inégale répartition des hommes et des femmes en termes de niveau de qualification des emplois se traduit également sur les écarts de rémunération observés dans ce secteur. Les femmes y occupent en effet plus fréquemment des postes d'employé (35 % contre 16 % des hommes) que de cadre (21 % contre 46 % des hommes).

Le secteur du commerce qui compte autant de femmes salariées que d'hommes en fournit un autre exemple. Les femmes de ce secteur perçoivent en EQTP un salaire médian inférieur de 10 % à celui des hommes. Elles y occupent majoritairement des postes d'employé (71 % d'entre elles contre 31 % des hommes) et moins souvent des postes de cadre que les hommes (7 % contre 12 % pour les hommes).

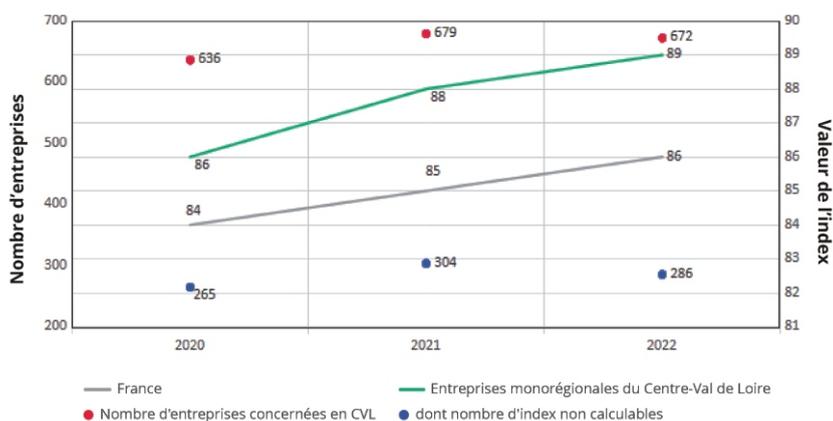
Comme pour les secteurs d'activité, les professions les plus féminisées tendent également à être les moins rémunératrices. En 2020, le salaire net médian en EQTP des professions majoritairement féminines est inférieur de 5,2 % à celui des professions majoritairement masculines. ●

► Encadré : Présentation de l'index Egapro

Mis en place à compter de 2019, l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes a été créé par la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018. Cet index calculé pour chaque entreprise sur 100 points, est construit à partir de 5 critères : les écarts de rémunération, les écarts des augmentations annuelles, les écarts de promotion, les augmentations au retour de congé maternité, la parité des dix plus hautes rémunérations. Cet index permet aux entreprises de s'auto-évaluer et de mesurer leur progression dans le temps. Il vise à identifier les domaines dans lesquels des écarts injustifiés existent, et nécessitent une correction. Chaque année avant le 1^{er} mars, les entreprises de plus de 50 salariés doivent publier sur leur site internet les résultats de l'index et le détail de chaque indicateur. Ces données sont également mises en ligne par le Ministère du Travail.

Deux seuils d'alerte nécessitent la réaction de l'entreprise par le biais de la négociation collective, et à défaut de parvenir à un accord d'entreprise, par le biais d'un plan d'action unilatéral. Lorsque la note obtenue est inférieure à 75 points, cela doit donner lieu à des mesures de correction des écarts. Lorsque la note obtenue est inférieure à 85 points, des objectifs de progression doivent être fixés pour les indicateurs où le maximum de points n'a pas été atteint. Ces mesures de correction et objectifs de progression sont également publiés sur le site internet de l'entreprise.

► 4. Valeur moyenne de l'index Egapro de 2020 à 2022 et nombre d'entreprises concernées en Centre-Val de Loire



Champ : entreprises, associations et syndicats d'au moins 50 salariés (y compris établissements publics à caractère industriel et commercial et certains établissements publics administratifs, hors fonction publique territoriale).

Source : DREETS, SI Egapro.

Un index Egapro 2022 plus élevé en Centre-Val de Loire qu'en France métropolitaine

En Centre-Val de Loire, 1 432 entreprises sont assujetties à l'index Egapro. Toutes ne sont néanmoins pas uniquement localisées dans la région, les résultats suivants concernent uniquement les 672 entreprises mono-régionales ► figure 4. L'index complet est calculable pour 386 d'entre elles : il peut être incalculable si un ou plusieurs indicateurs ne peuvent être calculés.

En 2022, l'index moyen de ces entreprises est de 89, contre 86 en France métropolitaine. Les moyennes régionale et nationale sont en progression constante depuis 2020.

Parmi celles dont l'index est calculable, 69 % obtiennent des résultats au-dessus du 2^e seuil d'alerte (85). Un quart ont un index compris entre 75 et 85 ce qui doit donner lieu à la recherche d'axes de progression. Enfin, 6 % présentent un index inférieur ou égal au 1^{er} seuil d'alerte (75), nécessitant des mesures correctives.

Sur le premier indicateur, les salaires des hommes et des femmes, reconstitués à temps plein sont comparés par âge et par catégorie de postes comparables, telles que retenues par l'entreprise. Une entreprise sur dix a des écarts de rémunération supérieurs à 5 % à niveau de poste équivalent. Les pratiques les plus discriminantes sont marginales puisque moins d'1 % des entreprises sont concernées par des écarts supérieurs à 20 %. Cet indicateur est incalculable s'il n'y a pas suffisamment d'hommes et de femmes en situation comparable (38 % des entreprises assujetties). Par ailleurs, une entreprise sur cinq ne fait pas bénéficier aux femmes au retour de maternité des augmentations dues et, une entreprise sur trois compte au maximum une personne du sexe le moins représenté parmi les dix plus hautes rémunérations.

Auteurs : Alexis Collard, Boris Ménard, Jean-Baptiste Movellan (Insee) ; Nicolas Birot, Fabienne Miramond-Scardia, Vanina Robert (DREETS)

► Sources

Les salaires nets sont connus grâce aux déclarations annuelles de données sociales (DADS) et aux déclarations sociales nominatives (DSN) 2020 que les entreprises adressent à l'administration. Le fichier « postes » de la Base tous salariés 2020 est mobilisé dans cette étude.

L'index de l'égalité professionnelle et de la représentation équilibrée femmes-hommes (EgaPro) est porté par le Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion et a été développé par la Fabrique numérique des ministères sociaux. Ne sont mobilisés dans cette étude que les index 2020, 2021 et 2022 pour les entreprises mono-régionales de 50 salariés et plus.

► Définitions

Le **revenu salarial (net)** correspond à la rémunération attachée au poste principal (celui dont la durée d'emploi en nombre de jours est la plus importante dans l'année), aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, nette de toutes cotisations sociales, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Le **salaires horaires net** est la rémunération pour une heure travaillée, quel que soit le type d'emploi (à temps complet ou partiel, permanent ou non). Le **salaires 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 **salaires médian** sépare la population en deux : la moitié gagne plus, et l'autre moitié gagne moins.

Le **temps de travail** correspond à la durée hebdomadaire de travail. La durée légale d'un temps plein est définie à 35 heures. Le **volume de travail** correspond au nombre de jours travaillés et rémunérés au cours de l'année.

L'**écart de rémunération** est mesuré en défaveur des femmes. Il est construit en rapportant la différence de salaire hommes-femmes au salaire des hommes.

► Pour comprendre

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, type de contrat, travail à temps partiel) et des employeurs (secteur d'activité, taille de l'entreprise, secteur privé ou versant de la fonction publique, département et localisation urbaine ou rurale) disponibles dans les DADS/DSN.

► Pour en savoir plus

- Raynaud E., Roussel P. (coord), « Femmes et hommes, l'égalité en question », Insee Références, mars 2022.
- Collard A., Diel O., « Des femmes moins fréquemment en emploi à partir du troisième enfant », Insee Analyses Centre-Val de Loire, n° 83, mars 2022.
- Georges-Kot S., « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », Insee Première, n° 1803, juin 2020.
- Briard K., Meluzzi F., Ruault M., « Index de l'égalité professionnelle : quel bilan depuis son entrée en vigueur ? », DARES Analyses, n° 68, novembre 2021.



Retrouvez plus de données en téléchargement sur www.insee.fr

