



[15 minutes]

Pour comprendre les inégalités salariales ♀/♂ en région Centre

BONNE NOUVELLE ! En région Centre, les salariés gagnent en moyenne plus que dans la plupart des autres régions de province... Mauvaise nouvelle en revanche pour les femmes de la région : malgré cela, elles gagnent en moyenne toujours moins que les hommes de n'importe quelle région de France.

La question des inégalités de salaires entre les femmes et les hommes n'est pas qu'une question d'idéologie, de morale ou de justice : c'est un enjeu d'équilibre social. Aujourd'hui, les femmes sont les plus exposées, mais demain, les écarts de salaires pourraient en pénaliser plus d'un au regard des évolutions de la structure des emplois.

Parce que nous sommes toutes et tous concernés, nous vous proposons quelques clés de lecture qui vous permettront de vous forger rapidement une opinion sur la question.



37% (!)

C'est en moyenne ce que les hommes gagnent de plus que les femmes dans les entreprises de plus de 10 salariés du secteur concurrentiel.

5 minutes chrono pour comprendre le problème

Les inégalités salariales sont le résultat d'un ensemble de phénomènes qui pénalisent quasi systématiquement les femmes. Ainsi, les femmes et les hommes ne vivent pas les mêmes situations d'emploi : ils occupent des types de postes différents, travaillent dans des entreprises et des secteurs distincts et ne connaissent pas le même déroulement de carrière.

Cela s'exprime par le fait que les femmes :

- > **Ont moins accès à des emplois à temps plein que les hommes.** Étant plus à temps partiel (souvent en raison des contraintes liées au poste occupé, ou à des contraintes familiales), elles font en moyenne moins d'heures de travail que les hommes et ont en conséquence un salaire plus faible.
- > **Occupent des emplois moins souvent qualifiés.** Elles sont moins nombreuses à occuper les postes les plus rémunérateurs (cadre par exemple) et à travailler dans les entreprises qui versent les salaires les plus élevés.
- > **Sont concentrées dans des secteurs** (santé, grande distribution, social) qui rémunèrent, relativement, moins bien leurs salariés.
- > **Justifient d'une expérience professionnelle et d'une ancienneté dans l'entreprise plus faibles**, en raison notamment d'interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues que les hommes.
- > **Perçoivent moins de primes** (primes de performance individuelle ou collective ; contraintes de poste : bruit, produits chimiques, travail de nuit...) et d'heures supplémentaires.

Et comme si cela ne suffisait pas, elles sont aussi plus fréquemment victimes de pratiques de discrimination directe ou indirecte : discrimination à l'embauche, à la promotion interne, à l'accès aux postes clés...

10% (?)

C'est la différence de salaire qui subsiste entre hommes et femmes pour un même temps de travail et un même emploi.



8% des dirigeants des grandes entreprises du CAC 40 sont des femmes, mais elles représentent 80% des salariés payés en dessous du SMIC !

83% des temps partiels sont occupés par des femmes.

Les femmes perçoivent deux fois moins de primes et d'heures supplémentaires que les hommes.

Plus elles avancent dans leur carrière, plus elles sont exposées aux inégalités.

10 minutes de plus pour approfondir la question

Rentrons dans le vif du sujet : les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes sont un pur construit social. Encourageant : puisque ce n'est pas un phénomène "naturel", c'est qu'il est possible d'agir dessus et d'établir de nouvelles règles du jeu !

Pour cela analysez avec nous les 5 principaux facteurs explicatifs de ces inégalités... Ce sont autant de curseurs que l'on peut faire évoluer pour résorber les écarts.

Facteurs explicatifs des écarts de salaires femmes/hommes



- Durée du travail
- Secteur d'activité
- Catégorie socio-professionnelle
- Caractéristiques individuelles (âge, diplôme)
- Autres

[La durée du travail]

Constat : les femmes effectuent en moyenne un moins grand nombre d'heures que les hommes et gagnent donc moins d'argent en moyenne.

Explications :

- > Les femmes sont quatre fois plus à temps partiel que les hommes, notamment car elles continuent à assumer plus souvent qu'eux les contraintes familiales et domestiques dans la journée (ménage, garde des enfants, etc.).
- > Même lorsqu'elles sont à temps complet, les femmes effectuent en moyenne moins d'heures que les hommes, pour les mêmes raisons que précédemment.

Conséquences

- > Le temps partiel est souvent incompatible avec les postes qualifiés ou à responsabilité, ce qui prive souvent les femmes des postes les plus rémunérateurs (effet d'une « ségrégation verticale »).
- > Sauf s'il est annualisé, le temps partiel ne donne pas accès aux heures supplémentaires qui sont par définition plus rémunératrices (parce que majorées) que les heures complémentaires. Même lorsqu'elles y ont accès, les heures supplémentaires sont moins rémunératrices que pour les hommes car les femmes ont en moyenne un salaire horaire moyen de base inférieur.
- > Une vie professionnelle à temps partiel entraîne une retraite partielle.



1/3

D'après une enquête de l'Insee, 1 femme sur 3 seulement déclare avoir réellement choisi de travailler à temps partiel.

[Le secteur d'activité et la taille de l'entreprise]

Constats :

- > Les écarts de salaires varient selon le secteur d'activité. Les secteurs les plus féminisés (activités financières, activités immobilières, industrie des biens de consommation) sont aussi ceux qui produisent le plus d'inégalités salariales.
- > Les très grandes entreprises sont celles qui sont les plus rémunératrices mais aussi celles qui défavorisent le plus les femmes.

Explications :

- > Dans les secteurs très féminisés tout comme dans les grandes entreprises, les femmes se concentrent au bas de l'échelle des salaires (catégorie des employés notamment), ce qui accentue l'écart avec les hommes qui accèdent plus massivement aux postes de cadres.
- > Les secteurs très féminisés sont souvent ceux qui proposent le plus de temps partiels (secteur des "services aux particuliers" notamment).



70%

7 femmes sur 10 travaillant en région Centre sont dans le secteur des services



[La catégorie socioprofessionnelle]

Constat : les écarts de salaire horaire entre les femmes et les hommes sont plus marqués parmi les cadres et les ouvriers.

Explications :

> Les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux postes les mieux rémunérés en terme de salaire horaire (postes de cadre spécifiques ou fonctions d'encadrement).

> Quand elles sont ouvrières, les femmes occupent beaucoup moins souvent que les hommes des postes qualifiés (les plus rémunérateurs dans cette catégorie).

Conséquences

> Les primes sont souvent liées à des contraintes de poste qui concernent principalement les ouvriers qualifiés, catégorie où les femmes sont peu représentées. Elles touchent donc moins de primes.

> La catégorie des employés produit peu d'inégalités de salaire malgré le fait qu'elle soit peu rémunératrice, mais comme elle concentre la majorité des femmes, elle a un impact sur les inégalités salariales toutes catégories socioprofessionnelles confondues !



63%

C'est la part des femmes de la région Centre qui sont dans la catégorie « employés » ou « ouvriers non qualifiés » (contre 48% pour les hommes), avec des emplois plus souvent à temps partiel, peu qualifiés et qui concentrent donc plus de bas salaires.



ORSE

[Les caractéristiques individuelles]

Constats :

> Les inégalités s'accroissent avec l'âge, et donc à mesure que les femmes avancent dans leur carrière.

> Bien que les femmes sont en général plus diplômées que les hommes, elles occupent moins souvent des postes qualifiés (ouvriers ou cadres).

Explications :

> Les femmes de plus de 55 ans subissent plus ces inégalités que celles de moins de 35 ans, à cause notamment de l'impact des interruptions de carrière qu'elles ont connu pour un congé maternité ou parental.

> Les salariées les plus diplômées (> Bac + 3) subissent plus ces inégalités que les autres, notamment car les orientations qu'elles ont prises (ou qu'elles ont été incitées à prendre...) les conduisent vers des métiers moins rémunérateurs que ceux des hommes d'un niveau d'études équivalent.

Ex : un homme qui détient un bac+ 5 DRH fera une carrière mieux rémunérée qu'une femme qui possède un bac+5 dans le secteur sanitaire et social.

x 3

L'écart de salaire hommes-femmes est trois fois plus important à 55 ans qu'à 35 ans



[10% : la zone inexpliquée statistiquement]

Si l'on met de côté les 4 facteurs précédents, qui permettent d'expliquer l'essentiel des écarts de salaires (sans pour autant les justifier !), il convient de reconnaître que les femmes sont aussi victimes de « discrimination salariale » de manière directe (absence de promotion lors d'une présomption de grossesse imminente, par exemple) ou indirecte* au sens de la loi du 27/05/08 : « une disposition, un critère ou une pratique, neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner... un désavantage particulier ».

Ce phénomène existe incontestablement (puisque pour un même poste, avec le même diplôme et la même expérience une femme sera souvent moins payée qu'un homme !) mais il est difficilement mesurable au niveau statistique.

**Exemple de discrimination indirecte : le fait dans une entreprise de fixer régulièrement des réunions de cadres en fin de journée découragera les mères de famille d'accéder à ces fonctions, et ce tant qu'elles devront assumer l'essentiel des tâches domestiques en fin de journée.*

Et vous, que faites-vous pour l'égalité salariale en région Centre ?

La région Centre est dans le "top 3" des régions de France où les femmes sont le plus actives : c'est donc – compte tenu des tendances observées – une région potentiellement plus exposée aux inégalités salariales entre les sexes !

Pour clarifier la situation au plus près du terrain, le législateur a rendu obligatoire la rédaction annuelle de « rapports de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation entre les femmes et les hommes » (RSC) dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Il ne s'agit pas de culpabiliser l'employeur, mais de l'inciter à mesurer les écarts, à en comprendre les causes et à agir en conséquence. Les entreprises de plus de 50 salariés qui n'auront pas mis en place de plan de résorption des écarts de salaire entre les femmes et les hommes s'exposeront dès 2010 à des pénalités financières (on parle de « 1% de la masse salariale »).

Il est donc urgent de travailler ensemble à renforcer l'accompagnement des entreprises de la région et de leurs salarié(e)s dans cette démarche, quelle que soit leur taille puisque la loi dans son fondement s'applique à toutes.

Et si l'on s'engageait ensemble à réussir l'égalité ?



ORSE

Convaincus que le défi de l'égalité salariale peut aussi se relever en région, le pôle ORFE du GIP Alfa Centre et ses partenaires ont décidé de lancer une étude régionale sur la thématique et de confier l'animation de la démarche à la Coopérative CISAME.

D'ici à fin 2009, des retours d'expériences locales en matière d'égalité salariale seront collectés et les employeurs de la région seront interrogés par voie de questionnaire, pour mieux appréhender la situation de leur établissement, les actions et outils éventuellement mis en œuvre, les freins rencontrés et les leviers identifiés, les besoins éventuels en accompagnement pour leur permettre de se mettre en conformité avec la loi...

Tous les concours sont les bienvenus pour diffuser le questionnaire dès novembre 2009 auprès des entreprises de la région, y compris celles de moins de 50 salariés qui sont aussi concernées, même si elles ne sont pas pour l'instant tenues de produire un RSC.

Que vous soyez entreprise, club d'entreprise, tête de réseau, DRH, syndicat, salarié(e) (...), n'hésitez pas à entrer en relation avec nous.