



Les Franciliennes salariées : plus souvent à temps partiel et moins bien rémunérées que les hommes



Claire Decondé, Service études et diffusion

En 2009, 2 766 000 femmes résidant en Ile-de-France ont été salariées au moins une partie de l'année, dans les secteurs privé et semi-public (⇒ Source et définitions). Elles ont perçu en moyenne 21 200 €  . Ce revenu salarial annuel comprend l'ensemble des salaires et primes versés par leurs employeurs, éventuellement augmentés des indemnités de chômage.

Le revenu des Franciliennes est supérieur de 24 % à celui des femmes de France métropolitaine. L'écart est identique entre le revenu des hommes de la région et ceux de la métropole.

Les Franciliennes ont un revenu inférieur de 26 % à celui des hommes franciliens. Cet écart de revenu est donc supérieur à celui existant entre Franciliennes et

Métropolitaines. En Ile-de-France, les hommes perçoivent en moyenne un revenu annuel de 28 600 €.

Les écarts de revenu entre hommes et femmes sont plus élevés dans l'ouest de l'Ile-de-France. Les femmes salariées vivant dans les Yvelines et les Hauts-de-Seine sont payées respectivement 35 % et 31 % de moins que les hommes salariés de ces départements  .

Source et définitions

L'étude est réalisée principalement à partir de l'exploitation statistique des **Déclarations annuelles de données sociales (DADS) de la validité 2009**. Elle porte sur le champ des tableaux standards, c'est à dire : des femmes et des hommes ayant été salariés au moins une partie de l'année 2009 dans les secteurs privé et semi-public à l'exception des apprentis, stagiaires, emplois aidés et chefs d'entreprise. Les salariés des trois fonctions publiques en sont exclus ainsi que les salariés du secteur des services domestiques, mal couverts par la source DADS.

Toutes les analyses sont faites au **lieu de résidence** et l'approche privilégiée est celle qui considère le salaire comme un revenu perçu par le salarié. Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont donc appréhendées à partir des **salaires nets de prélèvements sociaux, primes incluses** :

- le **revenu salarial annuel** comprend ici l'ensemble des salaires nets de cotisations sociales, y compris de CSG et de CRDS, perçus au cours des différentes périodes d'emploi de l'année, et augmentés des indemnités chômage perçues ;
- le **salaire horaire net** mesure quant à lui le niveau de rémunération perçu par les salariés, à temps de travail équivalent. Il correspond au revenu salarial annuel divisé par le nombre total d'heures rémunérées dans l'année.

Quel que soit le type de salaire retenu, les **écarts salariaux entre les femmes et les hommes** sont ici toujours mesurés en référence au salaire des hommes :

Ecart salarial = (salaire des femmes - salaire des hommes) / salaire des hommes.

Des inégalités salariales entre les femmes et les hommes plus fortes aux deux extrémités de l'échelle des salaires

Dans la région, les inégalités entre hommes et femmes sont plus fortes aux deux extrémités de l'échelle des salaires. Les 10 % des Franciliennes les mieux payées perçoivent un revenu annuel de 39 000 € ou plus. Ce revenu est inférieur de 26 % au revenu salarial plancher dont disposent annuellement les 10 % des hommes franciliens les mieux payés (52 400 €). Le revenu salarial plafond des 10 % des Franciliennes les moins bien rémunérées est inférieur de 24 % à celui des 10 % des hommes les moins bien payés (5 500 € contre 7 200 €). En France métropolitaine, les écarts sont plus forts et plus particulièrement pour les 10 % les mieux rémunérés : il est de 35 % pour les 10 % les moins bien payés et de 49 % pour les 10 % les mieux payés. Les écarts

1 Les Franciliennes ont perçu 21 200 euros en 2009

Le revenu salarial annuel en euros selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2009

| | Catégorie socioprofessionnelle | Paris | Hauts-de-Seine | Seine-Saint-Denis | Val-de-Marne | Seine-et-Marne | Yvelines | Essonne | Val-d'Oise | Ile-de-France | Métropole | Province |
|--------|--------------------------------|---------------|----------------|-------------------|---------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Hommes | Cadres | 51 400 | 54 700 | 38 700 | 44 900 | 42 900 | 55 000 | 45 400 | 44 100 | 49 500 | 42 600 | 38 900 |
| | Professions intermédiaires | 26 100 | 27 000 | 24 300 | 25 800 | 26 800 | 27 900 | 27 000 | 26 000 | 26 400 | 25 200 | 24 900 |
| | Employés | 17 400 | 17 800 | 16 300 | 17 600 | 18 000 | 18 000 | 18 000 | 17 100 | 17 500 | 16 400 | 16 100 |
| | Ouvriers qualifiés | 18 900 | 20 100 | 17 700 | 19 100 | 19 900 | 20 500 | 20 000 | 19 300 | 19 300 | 18 200 | 18 000 |
| | Ouvriers non qualifiés | 15 000 | 16 200 | 14 000 | 14 800 | 14 800 | 16 700 | 14 700 | 14 800 | 15 000 | 14 200 | 14 000 |
| | Total hommes | 33 200 | 34 400 | 20 800 | 26 000 | 24 900 | 32 900 | 26 800 | 24 700 | 28 600 | 23 200 | 21 700 |
| Femmes | Cadres | 37 600 | 39 800 | 31 600 | 35 000 | 31 600 | 36 800 | 34 200 | 33 300 | 36 400 | 32 100 | 29 300 |
| | Professions intermédiaires | 22 600 | 23 300 | 21 700 | 22 900 | 22 400 | 22 600 | 22 800 | 22 300 | 22 600 | 20 800 | 20 300 |
| | Employés | 14 400 | 14 900 | 14 100 | 14 900 | 14 800 | 14 700 | 15 100 | 14 800 | 14 700 | 13 100 | 12 800 |
| | Ouvriers qualifiés | 16 900 | 18 300 | 15 400 | 17 000 | 16 200 | 16 700 | 16 900 | 16 300 | 16 600 | 14 600 | 14 300 |
| | Ouvriers non qualifiés | 12 000 | 11 800 | 10 400 | 11 200 | 11 300 | 12 200 | 11 300 | 10 900 | 11 300 | 11 000 | 10 900 |
| | Total femmes | 24 400 | 23 900 | 17 300 | 20 400 | 18 500 | 21 300 | 20 000 | 19 000 | 21 200 | 17 100 | 15 900 |
| Total | Cadres | 45 000 | 48 300 | 35 700 | 40 700 | 38 600 | 48 200 | 41 000 | 39 900 | 44 000 | 38 400 | 35 200 |
| | Professions intermédiaires | 24 000 | 24 900 | 22 900 | 24 200 | 24 500 | 25 000 | 24 800 | 24 000 | 24 300 | 22 900 | 22 500 |
| | Employés | 15 600 | 15 900 | 14 900 | 15 800 | 15 800 | 15 700 | 16 000 | 15 500 | 15 600 | 14 100 | 13 700 |
| | Ouvriers qualifiés | 18 700 | 20 000 | 17 500 | 18 900 | 19 600 | 20 100 | 19 700 | 19 100 | 19 100 | 17 800 | 17 600 |
| | Ouvriers non qualifiés | 13 900 | 14 700 | 12 700 | 13 600 | 13 500 | 15 300 | 13 600 | 13 400 | 13 700 | 13 000 | 12 900 |
| | Total | 28 700 | 29 100 | 19 100 | 23 200 | 21 800 | 27 300 | 23 500 | 21 900 | 24 900 | 20 200 | 18 900 |

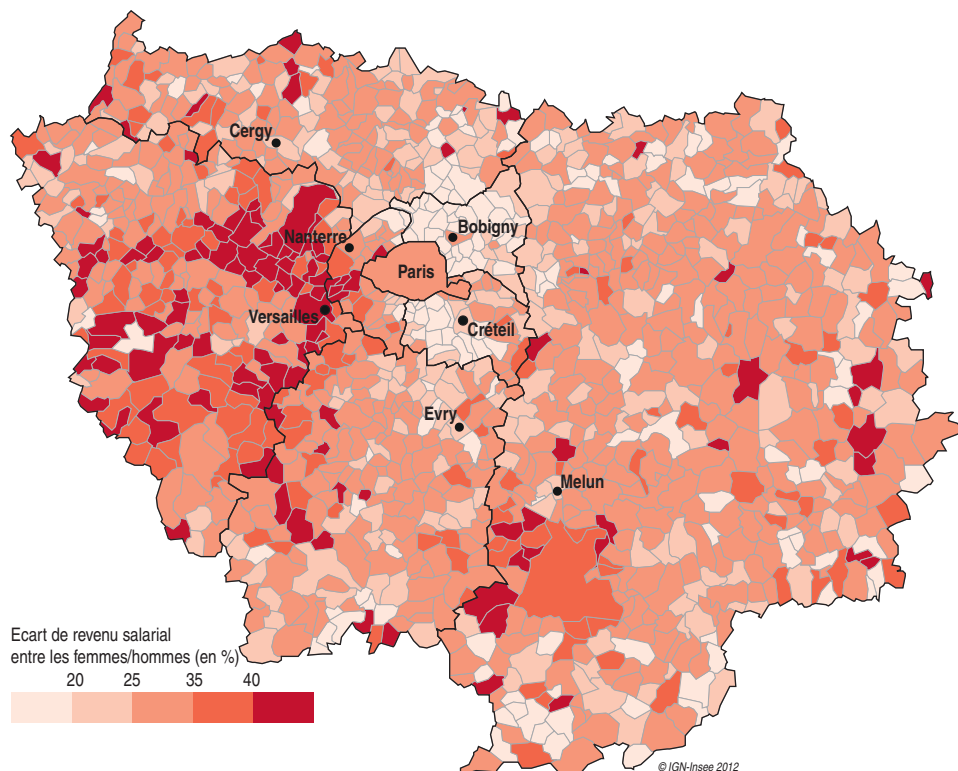
Source : Insee, Déclarations annuelles de données sociales 2009, champ des tableaux standards. Les trois fonctions publiques sont exclues ainsi que les services domestiques

Plus diplômées mais moins bien rémunérées

En Ile-de-France, les femmes salariées sont plus diplômées que les hommes. 52 % d'entre elles ont au moins le baccalauréat contre 43 % des hommes, soit 9 points d'écart. Pourtant, les écarts de rémunérations sont en défaveur des femmes. Alors que les femmes sont autant diplômées du deuxième cycle universitaire que les hommes, la proportion de femmes cadres (26 %) est moins élevée que celle des hommes (34 %).

Les hommes sont davantage diplômés du cursus professionnel que les femmes : 15 % ont un CAP ou un BEP contre 13 % des femmes. Les peu ou pas du tout diplômés, c'est à dire jusqu'au BEPC, représentent 17 % des salariés femmes mais aussi des salariés hommes.

2 Les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes sont plus forts dans l'ouest de l'Ile-de-France



Source : Insee, DADS 2009, champ des tableaux standards

salariaux entre hommes et femmes sont moins forts pour les revenus intermédiaires, autant dans la région qu'en France métropolitaine (⇒ Repères législatifs).

Les temps partiels et la moindre rémunération horaire impliquent des écarts de revenus entre femmes et hommes

Une partie de l'écart de revenus salariaux entre Franciliennes et Franciliens est liée au fait que les femmes effectuent moins d'heures de travail sur l'année : 1 488 heures soit 7 % de moins que les hommes. En Ile-de-France, 21 % des femmes salariées sont à temps partiel sur leur poste principal, contre 10 % des hommes. Ces différences de temps de travail entre salariés des deux sexes sont un peu moins importantes en Métropole. Le temps de travail annuel des femmes y est inférieur de 6 % à celui des hommes. Les Métropolitaines sont par ailleurs plus souvent à temps partiel sur leur poste principal (29 %).

L'autre partie des écarts de revenus salariaux provient de la différence de rémunération horaire : 22 % de moins pour les femmes d'Ile-de-France (⇒ Plus diplômées mais moins bien rémunérées). La rémunération moyenne des Franciliennes est de 13,6 € de l'heure contre 17,3 € pour les hommes de la région (voir la décomposition des inégalités salariales entre les hommes et les femmes dans la publication Insee, Ile-de-France à la page n° 329).

Les écarts de revenus et de salaires horaires des cadres plus forts

La catégorie socioprofessionnelle est le premier déterminant des écarts de salaire. Toutes les catégories socioprofessionnelles sont affectées sensiblement par ces écarts de revenus salariaux entre hommes et femmes, mais ce sont les cadres pour lesquels les écarts de revenu sont les plus forts. L'écart de salaire horaire net est également le plus important pour les cadres. Le salaire horaire des femmes cadres est inférieure de 22 % à celui des hommes cadres (22 € contre 28 € pour les hommes). Cet écart de salaire horaire est plus

Repères législatifs

En France, c'est la **loi du 22 décembre 1972** qui introduit le principe de l'égalité salariale entre les sexes dans le Code du travail : « *Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes* » (article L.140-2).

Depuis, plusieurs autres textes relatifs à l'égalité professionnelle ou salariale entre les femmes et les hommes ont successivement été adoptés. Transposant le plus souvent des directives européennes, ils visent entre autres à consolider la mise en œuvre concrète de ce principe.

La **loi du 13 juillet 1983** - dite loi Roudy - crée l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation. Elle permet aux entreprises de signer des plans d'égalité professionnelle contenant des mesures de rattrapage provisoires en faveur des femmes.

La **loi du 9 mai 2001** - dite loi Génisson - prévoit que le rapport de situation comparée comprend des indicateurs reposant sur des éléments chiffrés définis par décret. Elle crée une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches.

La **loi du 23 mars 2006** renforce l'égalité professionnelle par une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010. Elle fait suite à l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

fort dans les Yvelines et les Hauts-de-Seine (28 % et 23 %).

Dans les Yvelines, les revenus des cadres masculins sont les plus élevés de la région avec 55 000 € par an ; ceux des femmes cadres du département leur sont inférieurs d'un tiers.

Pour en savoir plus

Mary-Portas F.-L., Moreau E. : « A Paris, les femmes ont des salaires plus élevés qu'ailleurs mais très inférieurs à ceux des hommes », *Insee Ile-de-France à la page, n° 329, février 2010.*

Femmes en Ile-de-France - Regards sur la parité, Insee Ile-de-France, janvier 2004.

③ L'écart de rémunération horaire entre hommes et femmes est plus fort pour les cadres des Yvelines

La rémunération horaire salariale en euros selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2009

| Sexe | Catégorie socioprofessionnelle | Paris | Hauts-de-Seine | Seine-Saint-Denis | Val-de-Marne | Seine-et-Marne | Yvelines | Essonne | Val-d'Oise | Ile-de-France | Métropole | Province |
|--------|--------------------------------|-------|----------------|-------------------|--------------|----------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|
| Hommes | Cadres | 29,2 | 30,1 | 22,5 | 25,3 | 24,6 | 30,2 | 25,2 | 24,9 | 27,8 | 24,6 | 22,9 |
| | Professions intermédiaires | 16,0 | 15,9 | 14,4 | 15,1 | 15,4 | 16,0 | 15,5 | 15,0 | 15,5 | 14,7 | 14,5 |
| | Employés | 11,5 | 11,3 | 10,4 | 11,1 | 11,4 | 11,5 | 11,4 | 10,9 | 11,2 | 10,7 | 10,5 |
| | Ouvriers qualifiés | 12,3 | 12,4 | 11,2 | 11,7 | 11,9 | 12,3 | 11,9 | 11,8 | 11,9 | 10,9 | 10,7 |
| | Ouvriers non qualifiés | 10,5 | 10,8 | 9,6 | 9,9 | 10,2 | 11,0 | 10,0 | 9,9 | 10,2 | 9,6 | 9,5 |
| | Total hommes | | 20,4 | 20,4 | 13,0 | 15,7 | 15,0 | 19,4 | 16,0 | 15,0 | 17,3 | 14,2 |
| Femmes | Cadres | 22,3 | 23,2 | 19,0 | 20,7 | 19,1 | 21,8 | 20,2 | 19,9 | 21,6 | 19,5 | 18,1 |
| | Professions intermédiaires | 14,3 | 14,2 | 13,4 | 13,9 | 13,6 | 14,0 | 13,9 | 13,7 | 13,9 | 13,1 | 12,8 |
| | Employés | 10,5 | 10,1 | 9,6 | 9,8 | 9,4 | 9,7 | 9,6 | 9,6 | 9,8 | 8,7 | 8,4 |
| | Ouvriers qualifiés | 11,2 | 11,5 | 10,2 | 10,8 | 10,4 | 10,8 | 10,6 | 10,5 | 10,7 | 9,6 | 9,5 |
| | Ouvriers non qualifiés | 9,2 | 8,9 | 8,3 | 8,6 | 8,7 | 9,0 | 8,6 | 8,4 | 8,7 | 8,4 | 8,3 |
| | Total femmes | | 15,9 | 15,2 | 11,6 | 13,0 | 11,7 | 13,6 | 12,5 | 12,1 | 13,6 | 11,2 |

Source : Insee, Déclarations annuelles de données sociales 2009, champ des tableaux standards. Les trois fonctions publiques sont exclues ainsi que les services domestiques

INSTITUT NATIONAL
DE LA STATISTIQUE
ET DES ETUDES ECONOMIQUES

Direction régionale d'Ile-de-France
7, rue Stephenson - Montigny-le-Bretonneux
78188 Saint-Quentin-en-Yvelines cedex

Directrice de la publication : Sylvie Lagarde

Conception de la maquette : Service statistique de la direction régionale

ISSN 1635-9984 - Code Sage AFCH1252 - Dépôt légal : 1^{er} semestre 2012 © Insee 2012

Pour tout renseignement complémentaire, contacter le 01 30 96 90 51

Insee Ile-de-France Infos : la Lettre d'information électronique vous informe tous les mois de l'activité de l'Insee Ile-de-France

www.insee.fr/ile-de-france