LES DISPARITÉS DES SALAIRES DES HOMMES ET DES FEMMES

par

Evelyne BUGHIN et Jean-François PAYEN*

L'écart constaté entre les salaires des hommes et des femmes incline à s'interroger sur le respect de la loi sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cet article montre que le facteur essentiel qui explique cet écart est l'inégale répartition des deux sexes selon les qualifications et les activités économiques. Il s'appuie sur les enquêtes du Ministère du Travail dont les apports originaux sont d'une part une mesure de l'effet de l'absence des femmes, à certains niveaux de qualification et dans certains établissements sur l'écart des salaires hommes/femmes, d'autre part une mesure de l'évolution récente des salaires masculins et féminins à structure d'effectifs constante, alors que les sources habituelles mélangent le réel rapprochement de ces salaires et les effets de l'augmentation de l'activité féminine.

Les salariés hommes gagnent en moyenne plus que les femmes : en 1983 les salaires annuels nets moyens pour les salariés rémunérés à temps complet (1) s'élevaient à 85 130 F pour les hommes et 63 610 F pour les femmes, soit un écart global de 25,3 %.

Dans toutes les catégories, sauf celle des cadres supérieurs, l'écart est inférieur à l'écart observé globalement (voir tableau 1).

L'importance de l'écart des salaires hommes/femmes observé globalement provient de ce que les femmes sont plus concentrées dans les qualifications qui paient moins : si les femmes étaient réparties selon ces catégories de la même façon que les hommes, à salaires moyens inchangés, l'écart moyen des salaires passerait de 25,3 % à 18,8 %.

De même, à qualification fixée, la répartition des femmes et des hommes est différente selon les activités économiques ; les femmes sont relativement plus concentrées dans les activités à bas salaires (textile, habillement, commerce), mais presque absentes dans les activités bien rémunérées (pétrole).

TABLEAU 1 :

ECART DE SALAIRE ENTRE HOMMES ET FEMMES PAR GRANDES QUALIFICATIONS

	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Agents de maîtrise	Employés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers spécialisés	Manœuvres	Autres catégories	Ensemble
Ecart des salaires (H-F)/H en %	25,9	15,4	11,6	15,3	20,6	20,1	16,8	– 8,7	25,3
Répartition des effectifs salariés.									
Hommes	10,0	15,4	5,0	11,4	33,8	16,3	3,1	5,0	100
Femmes	2,8	15,5	0,7	42,5	9,5	12,2	2,8	14,0	100

Source INSEE - Actualisation des DAS - Economie et Statistique n° 163, février 1984.

* Evelyne Bughin et Jean-François Payen font partie de la Division « Salaires et Conventions salariales » du Service des Etudes et de la Statistique.

D'autres facteurs que la qualification et l'activité économique interviennent pour expliquer de la même façon — c'est-à-dire par l'inégale répartition des hommes et des femmes — l'écart que l'on observe entre les salaires moyens des deux sexes : l'âge, l'ancienneté, la localisation géographique par exemple.

Ces effets de structure sont un élément essentiel à prendre en compte dans l'analyse des écarts de salaires hommes femmes : pour chaque critère examiné — qualification et activité économique notamment — la concentration des femmes dans les métiers les moins rémunérés n'est pas en infraction avec la loi sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, mais pose le problème de la réalité de l'égalité d'accès des femmes à tous les métiers et notamment à ceux traditionnellement réservés aux hommes et qui apparaissent comme mieux rémunérés.

L'écart de salaire à qualification égale est difficile à mesurer, car plus on cherche à contrôler un grand nombre de facteurs, plus les populations de salariés concernées ont un effectif faible et plus la mesure de l'écart de salaires est entachée d'une erreur aléatoire.

Une étude économétrique (2) effectuée à partir des données de l'enquête « structure des salaires » de 1978 essaie de chiffrer à l'aide d'un modèle l'écart des salaires hommes/femmes « toutes choses égales d'ailleurs ». Les facteurs pris en compte dans l'étude sont nombreux : qualification, secteur, activité économique, région, taille de l'entreprise, travail en équipe, âge, ancienneté, nationalité. Le tableau ci-dessous indique l'écart de salaire hommes/femmes tel qu'il est mesuré par le modèle selon la qualification et le secteur d'activité.

TABLEAU 2

DISPARITÉS DE SALAIRE SELON LE SEXE

(en%)

	Industrie	Bâtiment-génie civil	Commerce	Banque	Assurance
Employés peu qualifiés	9	16	13	6	3
Employés qualifiés	11	10	18	6	3
Employés hautement qualifiés	14	18	21	12	10
Maîtrise administrative	16	—	14	16	17
Cadres	24	22	21	17	20
Cadres supérieurs	48	—	37	29	35
Manœuvres 1	11				
Manœuvres 2	11				
Ouvriers spécialisés 1	13				
Ouvriers spécialisés 2	15				
Ouvriers professionnels 1	18				
Ouvriers professionnels 2	20				
Ouvriers hautement qualifiés	22				
Chefs d'équipe	19				
Contremaîtres	24				
Techniciens	17				
Techniciens supérieurs	12				

Source : INSEE, voir note 2.

N.B. : Ce tableau est donné en pourcentage ; par exemple le 9 de la case « Industrie - Employés peu qualifiés » signifie que le rapport salaire homme/salaire femme vaut 1,09 pour les employés peu qualifiés de l'industrie ayant même âge, même ancienneté, etc.

Les écarts mesurés sont importants et croissent avec la qualification.

Deux remarques peuvent être faites. La première est que ce type d'approche ne permet pas finalement de conclure sur le respect de la loi sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : la nomenclature des qualifications n'est pas assez fine pour mesurer l'écart des salaires à travail égal. Dans le commerce par exemple les employés qualifiés hommes seront magasinier, chauffeur-livreur, alors que les femmes seront caissières, vendeuses facturières.

La seconde est que l'écart homme/femme mesuré par le modèle est d'autant plus faible que la mixité des catégories correspondantes est plus grande : les employés des banques et des assurances hommes et femmes ont des salaires proches alors que les cadres supérieurs hommes de tous les secteurs d'activité gagnent en moyenne plus d'un tiers de plus que les femmes.

Sur cette question des disparités de salaires masculins et féminins, les enquêtes ACEMO (3) effectuées par le Ministère du Travail apportent des informations complémentaires dans plusieurs domaines : l'écart des taux de salaire horaire des ouvriers, l'écart des gains mensuels des salariés et leurs évolutions au fil des années.

(2) D. Depardieu « Où rechercher les disparités de salaires », Economie et Statistique n° 130, février 1981.

(3) Ces enquêtes ne concernent que les salariés des établissements de plus de dix salariés.

L'écart des taux de salaire horaire masculin et féminin des ouvriers

L'enquête trimestrielle sur les taux demande d'indiquer le taux de salaire horaire *de base* en vigueur dans l'établissement pour les ouvriers hommes et femmes selon sept niveaux de qualification. Il s'agit là d'une donnée qui a la nature d'un barême et non d'une rémunération moyenne puisqu'elle exclut les majorations pour heures supplémentaires, les primes occasionnelles (de vacances, de fin d'année...) ou autres primes (de panier...).

Il est important de noter que, dans la plupart des cas où des taux de salaires sont déclarés pour les hommes et pour les femmes à un même niveau de qualification, ces taux sont égaux. En revanche, il n'est pas rare que le taux de salaire pour les femmes ne soit pas indiqué par absence de femme employée à ce niveau par tel établissement. Il apparaît donc bien qu'à niveau égal, pour un même établissement le taux de salaire de base est sensiblement le même pour les deux sexes.

Il est en outre intéressant de mesurer au niveau le plus fin l'impact de l'absence de femmes à certains niveaux pour certains établissements. Pour ce faire on calcule dans l'enquête trimestrielle, au niveau de chaque strate définie par l'activité fine, la taille et le niveau de qualification — l'écart des salaires hommes et femmes déclarés par tous les établissements répondants de la strate. Comme on vient de l'expliquer cet écart est différent de zéro non pas parce qu'il y a inégalité de salaires hommes/femmes, mais parce qu'il y a absence de femmes dans certains établissements.

Le tableau 3 indique la moyenne de ces écarts élémentaires selon le niveau de qualification.

TABLEAU 3

*ÉCART ÉLÉMENTAIRE DES TAUX DE SALAIRES HOMMES/FEMMES**
EN JUILLET 1984

Niveau	1	2	3	4	5	6	7	Ensemble
Écart en %	1,3	1,6	2,0	2,7	4,4	4,6	6,7	2,4

$* \frac{\text{Hommes-Femmes}}{\text{Hommes}}$ *en %*

L'effet de l'absence des femmes est sensible à tous les niveaux, mais d'autant plus que la qualification augmente. Ceci signifie que les établissements qui à un niveau donné n'emploient que des hommes les rémunèrent plus que ceux qui emploient hommes et femmes ; ce phénomène est d'autant plus marqué que la qualification est élevée. Il existe aussi selon les activités économiques et il est également d'autant plus marqué que l'activité économique rémunère bien ses salariés.

Les écarts élémentaires présentés dans le tableau 3 sont à comparer aux écarts moyens observés par niveau (tableau 4) et qui intègrent tous les effets d'inégale répartition des deux sexes selon les tailles d'établissement, les activités économiques et les niveaux de qualification.

TABLEAU 4

*ÉCART MOYEN DES TAUX DE SALAIRE HOMMES/FEMMES**
EN JUILLET 1984

Niveau	1	2	3	4	5	6	7	Ensemble
Écart en %	0,4	1,4	3,5	6,7	9,0	11,6	11,9	11,3

$* \frac{\text{Hommes-Femmes}}{\text{Hommes}}$ *en %*

L'importance des effets de structure sur l'écart des salaires hommes/femmes est ainsi clairement montré : 80 % de l'écart global s'explique par la concentration des femmes dans des niveaux, des activités, des tailles d'établissements qui paient moins, les 20 % restants s'expliquent essentiellement non pas par une discrimination au sein d'un établissement, mais par l'absence de femmes dans certains établissements qui paient mieux et ceci d'autant plus que la qualification est élevée.

L'écart des gains masculins et féminins

L'enquête « gains » permet de mesurer le gain horaire moyen pour les ouvriers travaillant à temps complet. Ce gain horaire intègre toutes les primes qui sont versées mensuellement. Il est donc intéressant de comparer les disparités des salaires mesurées par les gains et celles mesurées par les taux (voir tableau 5).

TABLEAU 5

DISPARITÉS DE SALAIRES OUVRIERS ENTRE HOMMES ET FEMMES

Date	$\frac{\text{gain H} - \text{gain F}}{\text{gain H}}$ en %	$\frac{\text{taux H} - \text{taux F}}{\text{taux H}}$ en %
AVRIL 1977	21,7	14,0
OCTOBRE 1977	21,7	13,7
AVRIL 1978	21,9	13,6
OCTOBRE 1978	20,9	12,6
AVRIL 1979	21,1	12,8
OCTOBRE 1979	20,8	12,5
AVRIL 1980	20,2	12,6
OCTOBRE 1980	20,8	12,8
AVRIL 1981	19,9	13,0
OCTOBRE 1981	19,6	11,9
AVRIL 1982	19,9	12,2
OCTOBRE 1982	19,9	12,3
AVRIL 1983	19,7	11,8
OCTOBRE 1983	19,6	11,5
AVRIL 1984	19,3	11,6
OCTOBRE 1984	—*	11,3
JANVIER 1985	—*	11,0

* *non disponibles*

Sur l'ensemble de la période avril 1977-avril 1984, les disparités salariales constatées entre les deux sexes sont sensiblement plus importantes au niveau des gains horaires ouvriers qu'au niveau des taux de salaire horaire. Un des éléments importants de la différence constatée a sans doute pour origine la durée du travail, les gains horaires intégrant les majorations pour heures supplémentaires et autres primes liées à l'organisation du temps de travail (primes de nuit...). En effet, les durées effectives des femmes sont sensiblement inférieures à celle des hommes : selon l'enquête annuelle sur l'emploi effectuée par l'INSEE, la durée habituelle (4) constatée s'élevait en 1982 à 40,2 heures pour les ouvriers et à 36,9 heures pour les ouvrières. D'autres éléments, tels que l'ancienneté, la pénibilité du travail qui se traduisent par des primes relativement moins importantes chez les femmes jouent également dans le même sens.

D'avril 1977 à avril 1984, les écarts salariaux entre ouvriers et ouvrières diminuent d'environ 2,4 %. Cette légère baisse qu'on ne constate pas toujours d'une année sur l'autre est cependant bien nette sur l'ensemble de la période et de même ampleur pour les gains et pour les taux. Les statistiques des taux et des gains étant à pondérations fixes, l'évolution de la répartition des effectifs hommes/femmes n'affecte pas directement les résultats. C'est donc bien une réduction « réelle » des écarts salariaux hommes/femmes que l'on constate.

Ce phénomène s'explique sans doute essentiellement par la hausse du SMIC. En effet, sur la période étudiée, le SMIC a augmenté sensiblement plus vite que le salaire moyen. Or, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (5) à avoir une rémunération proche du SMIC, leur salaire moyen est donc entraîné plus nettement par l'évolution de celui-ci et l'écart avec les hommes se resserre. Mais ce phénomène est sans doute dû également à une augmentation de la qualification des femmes. On ne saisit pas ici la totalité de cet effet puisque les statistiques sont à pondérations fixes, mais seulement la partie causée par l'apparition de femmes de plus en plus nombreuses et mieux payées qu'antérieurement dans les niveaux où les salaires sont élevés. Cette explication rend bien compte de la baisse de l'écart hommes/femmes constatée sur l'enquête taux ; pour l'enquête gains, s'y ajoute sans doute l'effet de la diminution des heures supplémentaires qui affecte plus les gains des hommes que ceux des femmes.

Les tableaux qui suivent concernent les gains mensuels des autres salariés selon leur sexe ; ils sont présentés par catégories puis par grands secteurs d'activité économique.

L'examen des statistiques de gains mensuels par catégorie socio-professionnelle ne permet de vérifier qu'en partie les conclusions mises en évidence par D. Depardieu dans son analyse à partir des salaires annuels : la nomenclature n'est vraisemblablement pas assez fine pour distinguer les catégories à forte ou faible mixité et les effets de l'inégale répartition des femmes par activité économique ne sont pas éliminés.

Les disparités de salaires entre hommes et femmes sont globalement plus faibles chez les employés (12,5 % au 1er avril 1984), où le pourcentage des femmes est élevé (63 %) que chez les ouvriers (19,3 % au 1er avril 1984). Elles sont importantes chez les cadres (25,5 % au 1er avril 1984) où les femmes ne représentent que 14 % de l'ensemble.

A l'inverse, chez les agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs où les femmes sont relativement peu nombreuses (19,6 %), l'écart entre salaires masculins et féminins reste peu élevé (13,1 % au 1er avril 1984).

Sur la période avril 1976-avril 1984, la tendance à la réduction de l'écart entre les salaires des hommes et des femmes se constate également pour les catégories socio-professionnelles non ouvrières. Elle est un peu plus sensible chez les agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs (voir tableau 6).

Par grandes branches d'activité, les écarts hommes /femmes sont plus importants que ceux constatés par grandes qualifications. Ceci est dû aux effets de structure propres à chaque branche. On peut opposer le secteur « Bâtiment Génie civil » peu féminisé où l'écart est le plus fort (38,5 %) au secteur des Services où l'écart le plus faible (32,6 %) est associé à une forte proportion de femmes (voir tableau 7).

Sur la période 1976-1984, on retrouve également par secteur la tendance à la réduction des écarts hommes/femmes.

*
* *

(4) Y compris les travailleurs à temps partiel.

(5) En juillet 1984, dans les établissements du secteur privé de plus de 10 salariés, 4,7 % des hommes et 12,2 % des femmes étaient rémunérés au SMIC.

TABLEAU 6

ÉCART DES GAINS MENSUELS DES SALARIÉS NON OUVRIERS HOMMES PAR RAPPORT A CEUX DES FEMMES PAR CATÉGORIE SOCIO—PROFESSIONNELLE

gains hommes-gains femmes / gains hommes en %	1976		1979		1980		1981		1982		1983		1984
	Avril	Oct.	Avril	Oct.	Avril	Oct.	Avril	Oct.	Avril	Oct.	Avril	Oct.	Avril
Ensemble des employés, agents de maîtrise, techniciens, dessinateurs, cadres	40,3	40,2	39,1	38,6	38,7	38,3	38,1	37,0	37,7	37,0	37,1	36,7	36,8
dont :													
– employés	15,1	15,4	14,5	14,2	14,6	13,8	13,7	13,0	13,4	13,1	12,8	12,7	12,5
– agents de maîtrise, techniciens, dessinateurs	16,7	16,3	15,9	15,3	15,1	15,5	14,8	12,9	13,7	13,3	13,0	13,3	13,1
– cadres	27,1	29,0	26,9	27,1	27,3	27,3	26,7	25,6	26,0	25,2	26,1	25,3	25,5

TABLEAU 7

ÉCART DES GAINS MENSUELS DES SALARIÉS NON OUVRIERS HOMMES PAR RAPPORT A CEUX DES FEMMES PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ

gains hommes-gains femmes / gains hommes en %	1976		1979		1980		1981		1982		1983		1984
	Avril	Oct.	Avril	Oct.	Avril	Oct.	Avril	Oct.	Avril	Oct.	Avril	Oct.	Avril
Industrie de transformation (non compris bâtiment)	41,5	41,2	39,3	39,3	39,4	38,9	39,0	38,3	38,8	38,3	38,3	37,7	37,8
dont :													
Indice transformatrice des métaux ..	40,9	40,0	38,5	37,9	38,2	37,5	38,2	37,4	37,7	37,2	37,3	36,8	36,9
Bâtiment et génie civil	41,6	40,6	39,3	39,0	39,3	39,1	39,6	39,4	38,6	39,0	38,4	38,5	38,5
Ensemble de l'industrie	41,5	41,1	39,8	39,3	39,3	38,9	39,0	38,4	38,7	38,3	38,3	37,7	37,8
Commerces	41,2	40,6	39,3	38,7	38,8	38,5	38,1	36,9	37,7	37,6	37,5	37,0	37,3
Services	34,7	34,7	34,9	35,1	34,9	34,1	33,0	32,0	33,3	31,9	32,7	32,3	32,6

L'analyse des enquêtes du Ministère du Travail a donc permis de dégager les enseignements suivants :

— au niveau des établissements pour un même niveau de qualification, les écarts de taux de salaire horaire sont très faibles chaque fois que hommes et femmes sont présents aux mêmes niveaux de qualifications ;
— les primes de toutes sortes accentuent l'écart des salaires hommes/femmes ;
— sur la période 1976-1984, aussi bien par qualification que par secteur d'activité économique, on constate une réduction des disparités de salaires hommes/femmes.

C'est un domaine où, on l'a vu, les effets de structure jouent un rôle majeur. Les pondérations utilisées dans les enquêtes du Ministère du Travail sont fixes et les résultats présentés ici n'incluent donc pas l'évolution récente de la répartition des hommes et des femmes selon les secteurs et les qualifications. La prise en compte de cette évolution conduirait sans doute à conclure sur la période récente à une réduction plus forte de la disparité des salaires hommes/femmes. Cette réduction, on l'a vu, résulte à la fois de l'augmentation du SMIC et de l'arrivée des femmes à des secteurs et des qualifications où elles étaient jusqu'ici peu nombreuses.