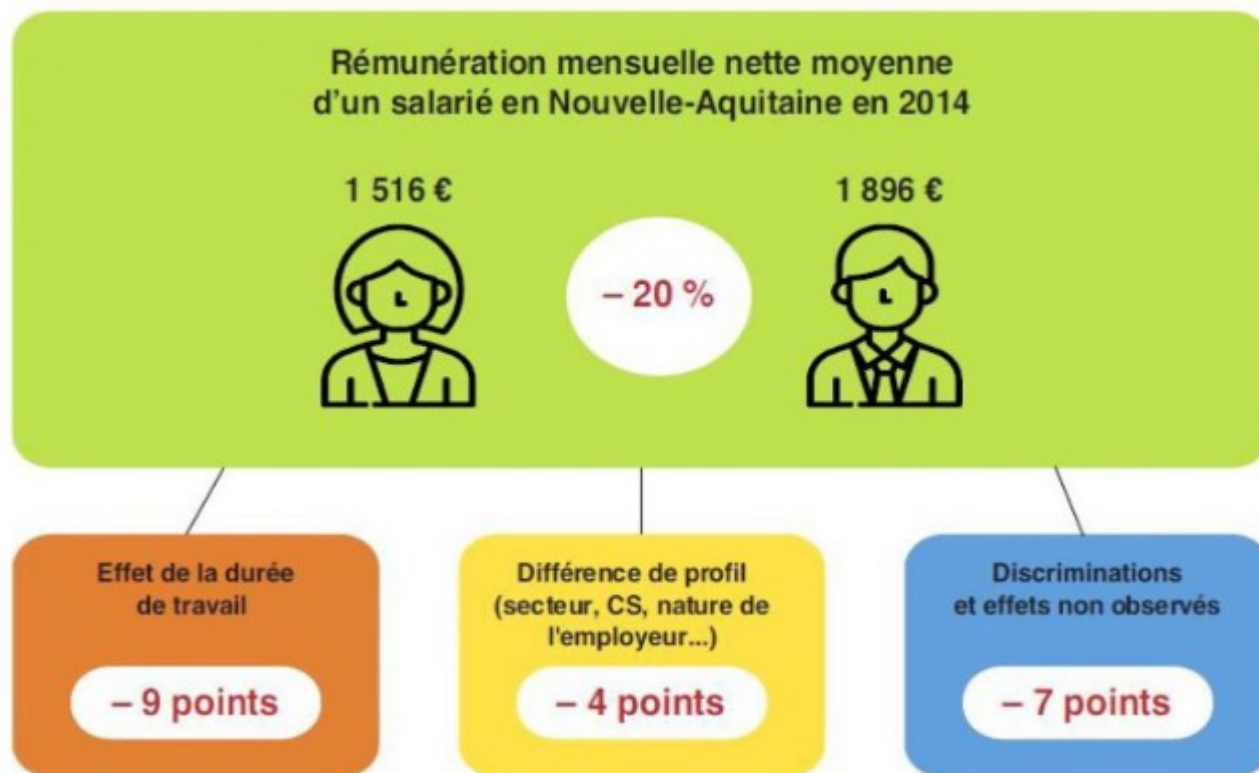


## Société | En Nouvelle-Aquitaine, l'inégalité salariale au détriment des femmes



Le constat est alarmant : « Les femmes salariées néo-aquitaines gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes » titre le rapport de l'INSEE. Plus que de mesurer les principaux écarts de salaires dans la région et les départements, l'Institut national de la statistique explique certains mécanismes au cœur des disparités.

Cette enquête a été réalisée par l'étude des salaires nets mensuels moyens perçus en 2014 par les salariés du privé et du public. Ainsi, pour 2014, en Nouvelle-Aquitaine, une femme salariée perçoit en moyenne 1516 euros de revenus salariaux mensuels nets contre 1896 euros pour un homme, tous secteurs et toutes catégories socio-professionnelles confondus. L'écart – un tiers du SMIC- représente 20% du revenu moyen des hommes.

Des écarts qui atteignent jusqu'à 38% dans le secteur du commerce : les femmes y sont plus nombreuses que les hommes mais occupent deux fois moins souvent qu'eux des fonctions de cadres, « un phénomène de plafond de verre », selon Géraldine Labarthe, cheffe de projet à l'INSEE. Et lorsqu'elles occupent des fonctions de cadres (10% d'entre elles), les femmes perçoivent en moyenne 25% de salaire de moins que les hommes. Le fil du parcours professionnel n'y change rien et l'étude souligne que les salaires des femmes augmentent moins que ceux des hommes. Par exemple, avant 35 ans l'écart de salaire s'étend de 15% à 17% et atteint les 23% passé 45 ans. Un véritable « effet boule de neige » selon Géraldine Labarthe.

### Différence du temps de travail

Alors comment expliquer ces écarts persistants ? D'abord, l'effet du temps de travail explique presque la moitié des différences salariales dans la région. D'une part, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel ; que celui-ci soit choisi ou subi, dû à une pression sociale plus forte chez les femmes que chez les hommes. D'autre part, en Nouvelle-Aquitaine, 32% des femmes connaissent au moins une période sans contrat de travail au cours de l'année, contre 14% des hommes.

Parmi les 20% d'écart de revenu salarial mensuel régional, 4 points proviennent de la différence de profil des femmes et des hommes salariés, selon le secteur d'activité, la catégorie socio-professionnelle ou encore la nature de l'employeur. En effet, l'écart régional est impacté par les inégalités observées dans le secteur des services aux particuliers : ce secteur emploie la moitié des femmes et un quart des hommes. L'industrie contribue aussi, bien que plus modestement, à l'écart régional, avec une forte représentation masculine et de forts écarts.

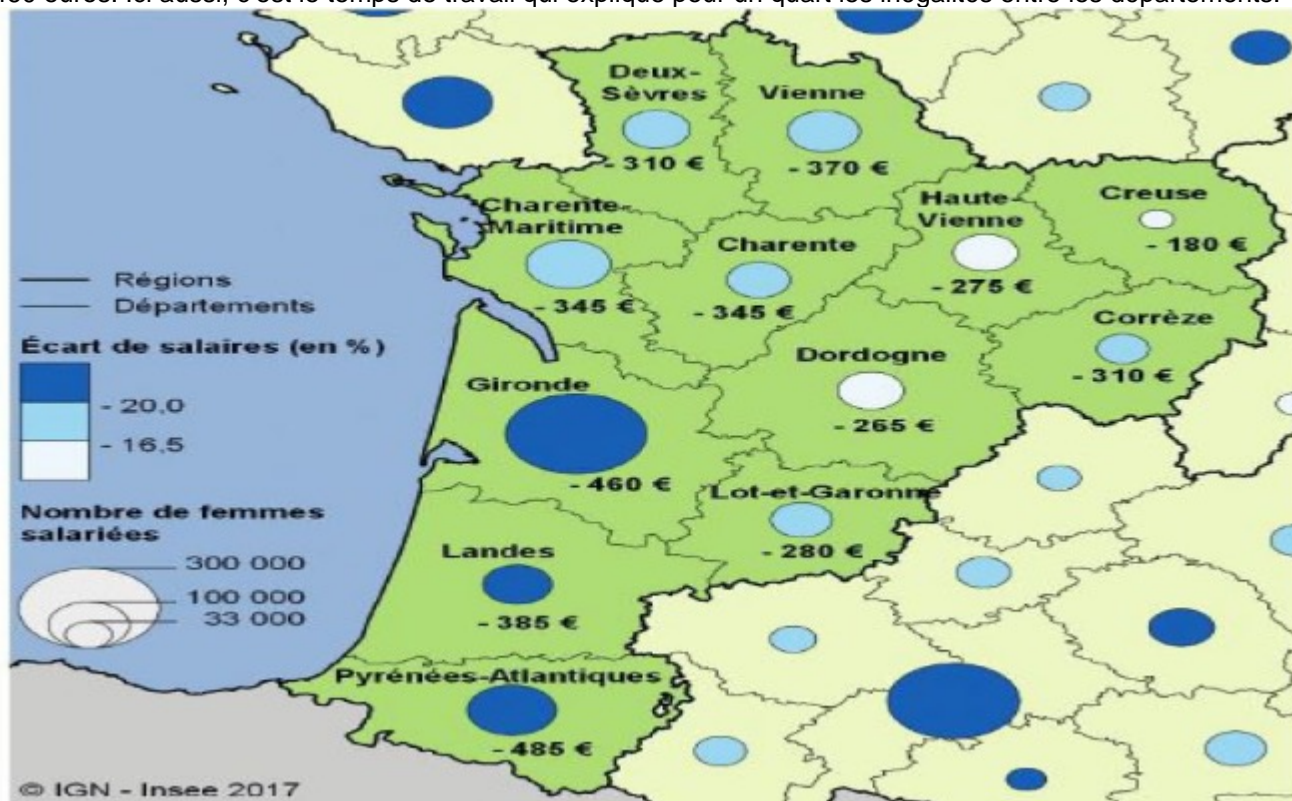
Au chapitre de la catégorie socio-professionnelle, la catégorie des cadres, en majorité très masculine et plus

rémunératrice, participe aussi beaucoup à l'écart régional en augmentant le niveau du salaire moyen des hommes salariés. La catégorie, moins rémunératrice, des employés, ou agents de la fonction publique compte une majorité de femmes, ce qui contribue à l'écart global en limitant la masse salariale des femmes.

Pour le reste, 7 points d'écart de salaire mensuel entre les hommes et les femmes de la région restants sont dus à des facteurs « non-mesurés » par l'Insee. Cette partie est difficile à sonder : il peut s'agir du niveau de diplôme, de l'ancienneté ou encore de discriminations liées directement au genre du salarié.

## Les spécificités départementales modulent les écarts

L'analyse des statistiques pointe aussi les disparités entre les 12 départements de la région. Au niveau global, l'écart de salaire est en moyenne de 180 euros dans la Creuse, contrairement à la Gironde où celui-ci s'élève à 460 euros. Ici aussi, c'est le temps de travail qui explique pour un quart les inégalités entre les départements.



Les secteurs et catégories socio-professionnelles identifiées comme facteurs explicatifs des inégalités régionales ne concernent pas tous les départements avec la même ampleur. Les plus grandes inégalités salariales concernent les Pyrénées-Atlantiques, la Gironde, les Landes et la Vienne. La Gironde compte plus de cadres que dans les autres départements du fait de son attractivité. Ils sont ainsi mieux rémunérés que dans le reste de la région, une réalité d'autant plus forte pour les hommes que pour les femmes. Ce mécanisme de concentration tire vers le haut les inégalités salariales du département de la Gironde au détriment des femmes. A l'opposé, la Haute-Vienne compte plus d'emplois publics – en général occupés par des femmes- un secteur qui atténue les écarts de salaires entre les hommes et les femmes notamment car celui-ci est davantage réglementé que le secteur privé.

**Tour de France de l'égalité** La date de présentation de ce rapport, le 2 octobre 2017, n'a pas été choisie au hasard. Celle-ci coïncide avec le début de la semaine de l'égalité professionnelle. Cette initiative se donne pour objectif de mettre en lumière les actions qui existent dans le domaine de l'égalité professionnelle. Sophie Buffeteau, directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité est venue assister à cette présentation. Une occasion pour elle de rappeler le début du « Tour de France de l'égalité ». Un projet piloté par Marlène Schiappa, Secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, qui consiste à faire remonter la parole des citoyens, femmes et hommes, pour mener des politiques d'égalité efficaces. « Un objectif du quinquennat d'Emmanuel Macron » pour Sophie Buffeteau, qui est encore loin d'être atteint en Nouvelle-Aquitaine.

Alizé Boissin

Crédit Photo : INSEE

Publié sur [aqui.fr](http://aqui.fr) le 03/10/2017

[Url de cet article](#)