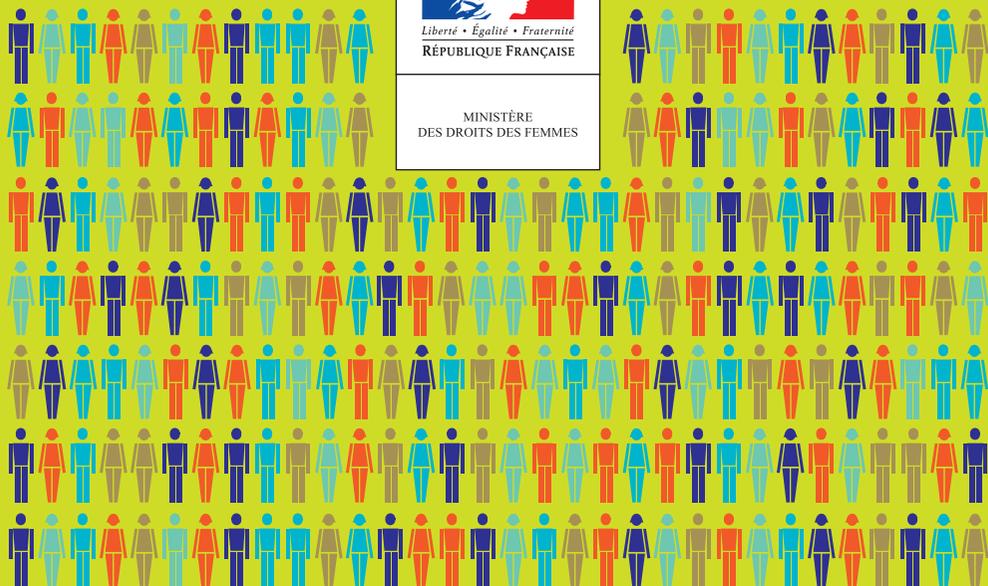




Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES



CHIFFRES-CLÉS - Édition 2014

THÈME 3

VERS L'ÉGALITÉ RÉELLE
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

Inégalités professionnelles



ÉCARTS DE SALAIRES

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes traduisent pour partie les inégalités professionnelles. Dans le privé, tous temps de travail confondus, en 2009 la rémunération annuelle des femmes est inférieure de 24 % à celle des hommes (Dares, Analyses, n° 106, mars 2012). En prenant uniquement les salaires des travailleurs à temps complet, le salaire net mensuel moyen d'une femme est dans le secteur privé et semi-public inférieur de 19,3 % à celui d'un homme en 2011 **1**. L'écart de salaires s'explique par la part importante de femmes occupant des postes à temps partiel (80 % des emplois) (cf. thème 2), les interruptions de carrière et le fait qu'elles effectuent moins d'heures supplémentaires que les hommes. En outre, les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux postes d'encadrement et occupent plus souvent des emplois peu qualifiés et dans des secteurs non mixtes et moins rémunérateurs. Enfin, 9 % d'écarts de salaires entre femmes et hommes restent inexpliqués.

Dans la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale, les écarts sont un peu plus faibles (respectivement de 15 % et 10,8 %) **1**. C'est dans la fonction publique hospitalière que l'écart est le plus important avec un salaire inférieur en moyenne de 21,9 % à celui des hommes.

Si le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » est inscrit dans le Code du travail depuis 1972, trop longtemps il est demeuré inappliqué et les sanctions dépourvues de toute effectivité. Le cadre juridique a été modifié par le décret du 18 décembre 2012 qui renforce les exigences et les attentes vis-à-vis des entreprises en augmentant le nombre de thèmes devant être traités par les accords

et plans d'action et en rendant obligatoire celui de la rémunération pour enfin s'attaquer à la réduction des écarts de salaires. Une stratégie globale de contrôle a été définie pour que l'inspection du travail puisse effectivement mettre en œuvre tous les outils à sa disposition : lettres d'observation, mises en demeure et, en cas d'absence manifeste de volonté de mise en conformité, l'engagement de la procédure de pénalité. Cette stratégie donne des résultats : entre décembre 2012 et décembre 2013, cinq entreprises ont été sanctionnées, 545 mises en demeure, tandis que 4 030 entreprises ont envoyé leurs plans ou accords d'égalité professionnelle à l'administration. Le taux de couverture par un accord d'entreprise ou un plan d'action est de 61,9 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, et de 50 % pour celles de plus de 300 salariés et de moins de 1 000 salariés.

ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

L'augmentation de la part des femmes dans la population active n'a pas eu d'impact négatif sur le taux de fécondité, qui se maintient en 2012 autour de deux enfants. Le taux d'activité⁽¹⁾ des femmes sans enfant est assez proche de celui des hommes (66,4 %), il baisse néanmoins légèrement dès le second enfant, et fortement au troisième enfant quand les enfants sont en bas âge **2**. La proportion de femmes à temps partiel s'accroît avec le nombre d'enfants.

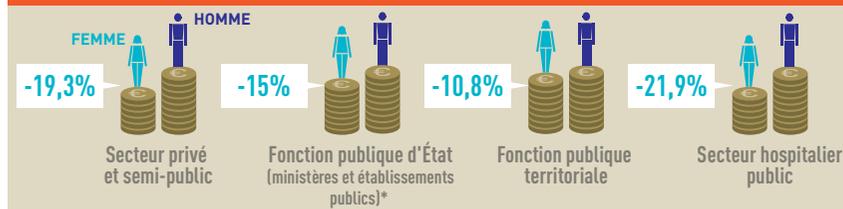
Aujourd'hui, si 83,8 % des femmes entre 25 et 50 ans sont actives (cf. thème 2), elles continuent d'assurer majoritairement les soins aux enfants et aux personnes dépendantes au sein de la famille et les charges

1. Voir définition au dos du dépliant

Les salaires des femmes inférieurs à ceux des hommes, dans le privé comme dans le public

Écarts de salaires mensuels moyens nets de tous prélèvements à temps complet entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP Insee) en 2011 (en %)

ENSEMBLE PAR SECTEUR



SECTEUR PRIVÉ ET SEMI-PUBLIC



FONCTION PUBLIQUE

ÉTAT (ministères et établissements publics)**



TERRITORIALE



HOSPITALIÈRE



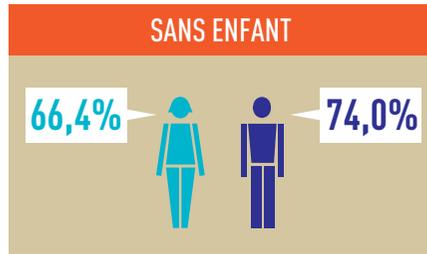
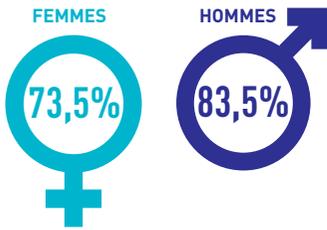
Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFF, département des études et des statistiques. Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents. Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

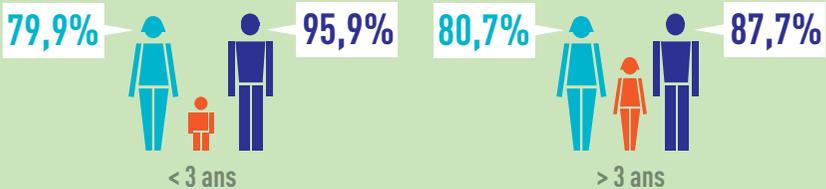
** Le champ retenu pour le suivi statistique des salaires dans la FPE s'élargit désormais aux établissements publics administratifs (EPA).

2 Le taux d'activité⁽¹⁾ des femmes dépend du nombre et de l'âge des enfants

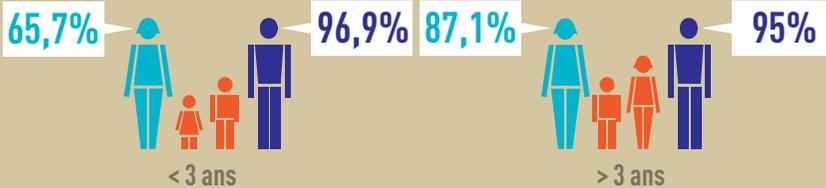
Taux d'activité selon le sexe, le nombre d'enfants et leur âge en 2012



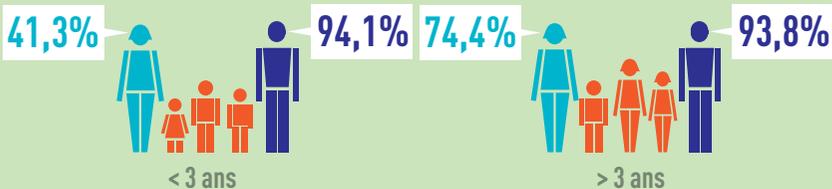
AVEC 1 ENFANT



AVEC 2 ENFANTS



AVEC 3 ENFANTS



Source : Insee Enquête emploi 2012, traitement Drees, extrait indicateurs PLFSS 2014.
Champ : France métropolitaine, personne de référence du ménage et son éventuel conjoint de 20 à 64 ans (âge courant).
1. Voir définitions au dos du dépliant.

domestiques. Les femmes y consacrent en moyenne 3h52 par jour, contre 2h24 pour les hommes (Insee, enquête emploi du temps 2009-2010).

S'il reste de fortes disparités territoriales, au cours des dernières années, la couverture assurée par les modes de garde n'a cessé de progresser. Le nombre de places d'accueil rapporté à la population des enfants âgés de moins de trois ans est passé de 47,7 % en 2006 à 52,2 % en 2011 **3**.

Afin de favoriser l'emploi des femmes, leurs parcours professionnels et de développer un meilleur partage des responsabilités parentales, le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes réforme le complément de libre choix d'activité, rebaptisé PREPARE, pour instituer une période de partage de six mois réservée au second parent. Complémentaire de la création de 275 000 nouvelles solutions d'accueil pour les moins de 3 ans, la réforme s'appliquera aux enfants nés après le 1^{er} juillet 2014.

FORMATION CONTINUE

Les taux d'accès à la formation continue des hommes et des femmes salariés sont proches. Toutefois, des écarts existent selon la catégorie socioprofessionnelle **4**. Les femmes, qu'elles soient cadres ou dans les professions intermédiaires se forment plus souvent que les hommes tandis que les employés et ouvriers masculins se forment davantage que les femmes. Une des causes de ces inégalités réside dans l'organisation de la vie personnelle (garde d'enfants) nécessaire au suivi des formations. Les femmes plus qualifiées ont davantage de moyens financiers pour déléguer une partie de la charge familiale, ce qui explique pour partie l'écart d'accès

à la formation continue (29 % pour les ouvrières contre 81 % des femmes cadres)⁽¹⁾.

RETRAITES

À 60 ans, 71 % des hommes sont en retraite (60 % à 60 ans, et 10 % avant) contre 60 % des femmes. Deux fois plus de femmes que d'hommes attendent 65 ou 66 ans pour liquider leur retraite afin de compenser une carrière incomplète **5**. En 2011, les femmes, avec 932 euros mensuels en moyenne, disposent d'un montant de pension calculée en contrepartie des cotisations versées (les avantages de droit direct) inférieur de près de 42 % à celui des hommes (1 603 €).

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se répercutent sur le niveau des pensions. Ainsi, pour résorber les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, les obligations des entreprises en matière de négociation collective ont été renforcées. Par ailleurs, depuis la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, les salariés travaillant à temps partiel ou percevant une rémunération inférieure de 2 145 € bruts par mois peuvent désormais valider un trimestre de cotisation sur la base de 150 heures payées au Smic au lieu de 200 heures, ce qui doit permettre notamment aux femmes de cotiser quatre trimestres dans l'année et valider ainsi des annuités complètes. Les congés de maternité seront mieux considérés dans le calcul des trimestres. La réforme des avantages familiaux est engagée pour favoriser les pensions des femmes dès le premier enfant.

1. Étude du Cereq (2009), voir références au dos du dépliant.

3 Une offre d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans très développée, mais des disparités territoriales

Répartition géographique du **nombre total de places*** pour **100 enfants** de moins de 3 ans



 de 74 à 106 places

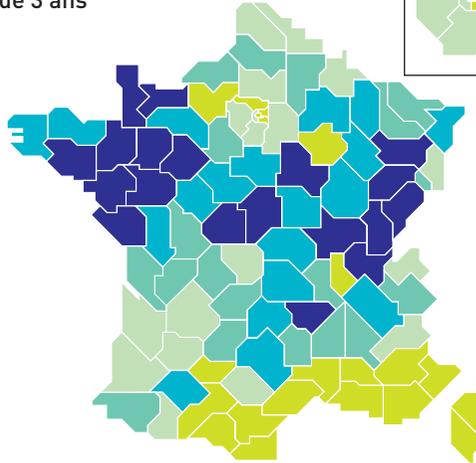
 de 68 à 74 places

 de 60 à 68 places

 de 50 à 60 places

 de 29 à 50 places

MOYENNE NATIONALE
52,2 PLACES 



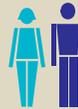
* Places pour les enfants de 0 à 2 ans en accueil collectif et familial, et auprès des assistant(e)s maternel(l)es. Champ : France métropolitaine. Sources : enquête PM6 Drees - 2011 ; Ircem ; MEN-MESR DEPP - 2011 ; estimation de la population, Insee.

4 La formation continue moins accessible pour les employés et les ouvrières

Taux d'accès à la formation continue selon le sexe, la catégorie socioprofessionnelle et le secteur public/privé

ENSEMBLE

58,8%



59,0%

SECTEUR PUBLIC **70,3%**

82%  75,6%

cadres et professions intellectuelles supérieures

78,3%  73,1%

professions intermédiaires

60,7%  64,2%

employés/ouvriers

SECTEUR PRIVÉ **54,7%**

81,2%  71,9%

cadres et professions intellectuelles sup.

69,7%  66,3%

professions intermédiaires

45,5%  50,3%

employés

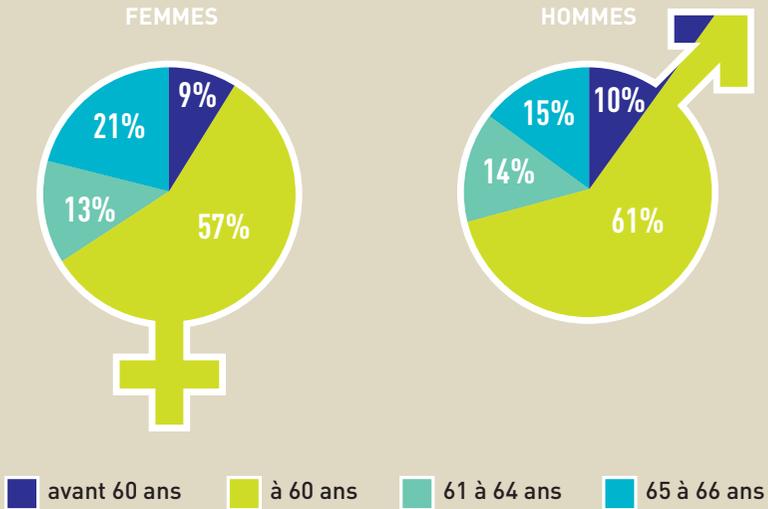
29%  45,2%

ouvriers

Source : Insee, Adult Education Survey 2012, traitements Céreq. Champ : salariés au moment de l'enquête (avril/juin 2012)

5 Retraites : les femmes touchent moins et partent plus tard

RÉPARTITION PAR ÂGE À LA LIQUIDATION DE LA RETRAITE (en %)*



ÂGE MOYEN À LA LIQUIDATION DE LA RETRAITE⁽¹⁾

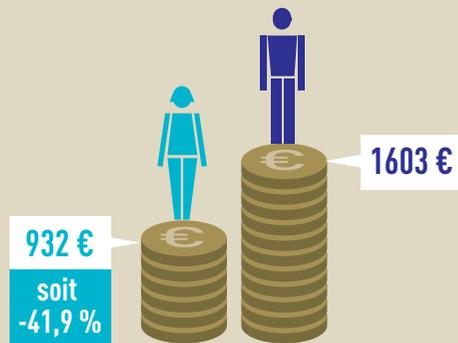


60,5 ans



61,4 ans

MONTANT MENSUEL BRUT DE LA PENSION DE RETRAITE CALCULÉ SUR LA BASE DES COTISATIONS^{(2)**} (en euros courants)



* Source : Drees, échantillon de retraités 2008.

** Source : Drees, enquête annuelle auprès des caisses de retraite.

(1) C'est-à-dire la date de début de la pension (calculée sur la base des droits à la retraite) qui peut être postérieure par rapport au départ à la retraite.

(2) C'est-à-dire hors bonifications, droits dérivés, minimum vieillesse...

Champ : retraités de droit direct d'un régime de base, nés en 1942, en France ou à l'étranger, résidents en France ou à l'étranger.

POUR ALLER PLUS LOIN

- >> **Site institutionnel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mode d'emploi pour les PME** : www.ega-pro.fr/
- >> **Les chiffres-clés de la fonction publique (statistiques), DGAFP, 2013** : www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/chiffres_cles/pdf/Chiffre_Cles_2013.pdf
- >> **Étude de l'ORSE (Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises) sur le thème : « Hommes, sujets et acteurs de l'égalité », 2013** : www.orse.org/hommes_sujets_et_acteurs_de_l_egalite_professionnelle-52-257.html
- >> **« Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes en 2009 » (étude), Dares, 2012** : www.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-016-2.pdf
- >> **« Concilier vie familiale et formation continue : une affaire de femmes » (étude), CEREQ, 2009** : www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Concilier-vie-familiale-et-formation-continue-une-affaire-de-femmes
- >> **Articulation des temps de vie en entreprise : les clés pour convaincre et agir de manière concrète, Fondation FACE, novembre 2013** : www.fondationface.org/faceframe/pdf/serendipiteGuideATV-7.pdf

QUELQUES DÉFINITIONS

Égalité professionnelle : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Égalité salariale : c'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Diversité : c'est la présence et la valorisation de populations différentes par leur sexe, âge, leur handicap, leur origine, leur orientation sexuelle...

Taux d'activité des femmes : rapport entre le nombre de femmes actives (en emploi ou au chômage) de 15 à 64 ans, et le nombre total de femmes de 15 à 64 ans.

L'ensemble des *Chiffres-clés édition 2014* est disponible sur le site www.femmes.gouv.fr

Suivez l'actualité du ministère des Droits des femmes :
www.femmes.gouv.fr/inscrivez-vous-a-notre-lettre-dinformation

Abonnez-vous à la synthèse d'actualité, en envoyant vos coordonnées à : dgcs-sdfe-synthese@social.gouv.fr