

Inégalités salariales H/F

Timothy Yeung, Annick Vignes

PSL et Ecole des Ponts

27 avril 2017

Rappels

- ▶ Une première étude menée en 2015 par élèves des Ponts
- ▶ Différences entre les différents corps (corps techniques plus masculins, corps administratifs à dominante féminine)
- ▶ Pyramide des âges asymétriques entre Hommes et Femmes.
- ▶ Résultats exploratoires, demandant à être confortés.
- ▶ Phénomènes " parois de verre "

Parois de verre

Différences de rémunération, à qualification égale, entre corps techniques et administratifs.

Corps administratifs, majoritairement féminins, considérés comme effectuant des tâches de moindre pénibilité: rémunérations moindres à niveaux équivalents.

Corps techniques majoritairement masculins.

Choix individuels, influence sociale

Conséquences

A niveau équivalent, une femme a une probabilité plus grande qu'un homme d'être dans un corps moins bien rémunéré.

Questions:

- ▶ Pourquoi de telles différences de traitement?
- ▶ Quelle influence des négociations salariales? Des politiques managériales?
- ▶ Pourquoi les femmes choisissent-elles majoritairement les corps moins bien payés?
- ▶ Pourquoi les hommes choisissent-ils majoritairement les corps les mieux payés?

Le projet

ISHF

Inégalités Salariales H/F, Choix individuels et Influence Sociale: une approche "systèmes complexes" sur les données du Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer.

Soutenu par l'IRIS-Governance Analytics- de PSL.

Quelques résultats préliminaires:

- ▶ Données de cadrage
- ▶ Traitement brut, primes indexées, non indexées: quelles différences? Evolution entre 2011 et 2014.
- ▶ Influence des caractéristiques individuelles: le lieu de naissance compte t-il?
- ▶ Corps administratifs, corps techniques: certains sont-ils plus discriminants que d'autres?

Données de cadrage

En moyenne, une femme gagne t-elle moins qu'un homme?

| Paiement annuel total | 2012 | 2013 | 2014 |
|----------------------------|-------|-------|-------|
| Femmes | 23381 | 26382 | 26724 |
| Hommes | 27654 | 31318 | 30886 |
| Différences | -4273 | -4936 | -4162 |
| Pourcentages (basé hommes) | 15,4% | 15,8% | 13,5% |
| Pourcentages (basé femmes) | 18.3% | 18.7% | 15.6% |

Différentes différences

- ▶ Certaines catégories, certains corps sont-ils plus inégalitaires?
- ▶ Influence de la proportion H/F sur les différences de rémunération?

| Cat | A+ | AADM | ATECH | BADM | BTECH | CADM | CTECH |
|-----|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
| H. | 65761 | 42647 | 42038 | 28882 | 29456 | 24620 | 22003 |
| F. | 54828 | 40096 | 36686 | 28046 | 27401 | 23284 | 21078 |
| ≠ | -19.9% | -6.4% | -14.6% | -3.0% | -7.5% | -5.7% | -4.4% |
| F/H | 27% | 52% | 32% | 65% | 20% | 80% | 16% |

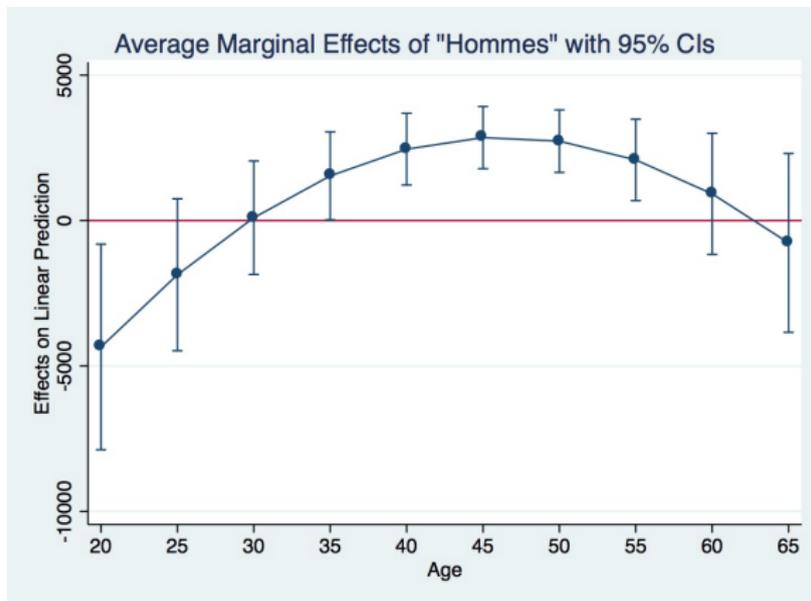
Inégalités dans toutes les catégories

Pas de corrélation entre proportion de femmes et inégalités de rémunération?

45 ans, le meilleur âge?

A 45 ans, en moyenne, un homme gagne 2854 euros de plus qu'une femme.

Figure 1: Age et différences dans la rémunération totale



Différences, toutes choses égales par ailleurs

| | Sal. brut | Indemnités indexées | non indexées | Total payment |
|-------------|-----------|---------------------|--------------|---------------|
| 2012 | | | | |
| ≠ | 1159.2*** | 646.28*** | 436.48* | 1536.0** |
| | (253.8) | (176.7) | (219.4) | (534.8) |
| No. of Obs. | 64540 | 54500 | 59465 | 72350 |
| R-squared | 0.5818 | 0.2332 | 0.5028 | 0.5793 |
| 2013 | | | | |
| ≠ | 1298.4*** | 696.85*** | 516.75* | 1513.4** |
| | (363.7) | (200.6) | (259.0) | (623.3) |
| No. of Obs. | 56417 | 47468 | 52595 | 63809 |
| R-squared | 0.5228 | 0.2028 | 0.5008 | 0.5668 |
| 2014 | | | | |
| ≠ | 1125.2*** | 687.91*** | 593.27** | 1325.0** |
| | (290.3) | (211.4) | (234.3) | (465.5) |
| No. of Obs. | 50957 | 42292 | 49921 | 58716 |
| R-squared | 0.5362 | 0.2258 | 0.5165 | 0.5723 |

*Significant at 10%, **Significant at 5%, ***Significant at 1%

Conclusion et ouvertures

- ▶ Discrimination salariale H/F semble présente, à tous les âges et à travers tous les corps, mais à des degrés divers.
- ▶ S'exprime différemment à travers les traitements bruts, indemnités indexées et indemnités non indexées. Pourquoi?

Feuille de route:

Première partie

- ▶ Comprendre finement le contenu des données (pourquoi différences entre 2011 et autres années, rattachement des 73000 employés, meilleure exploitation des données "Carrières", informations sur date d'entrée dans la fonction publique etc.
- ▶ Obtenir des années complémentaires de la part du ministère
- ▶ Suivre des cohortes, permettant une étude en panel sur les différentes années