

La mesure des écarts de salaire entre les femmes et les hommes dans le secteur privé et la Fonction publique en 2019



Avec la participation du



Gouvernement Princier
PRINCIPAUTÉ DE MONACO



**COMITÉ
DROITS DES
FEMMES**
PRINCIPAUTÉ DE MONACO

REMERCIEMENTS

L'IMSEE remercie le Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes ainsi que l'ensemble des personnes ayant permis la réalisation de cette étude et, en premier lieu, les Caisses Sociales de Monaco pour leur collaboration dans la préparation et la transmission des données du secteur privé indispensables à ce travail.

L'Institut adresse également ses remerciements à la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique (DRHFFP) qui a mis à disposition les éléments nécessaires à l'analyse de la Fonction publique.

Enfin, l'IMSEE remercie l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) et tout particulièrement la Direction régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur (Insee PACA) pour leur aide précieuse, leur disponibilité et leur expertise sur ce projet.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|----|
| INTRODUCTION..... | 4 |
| 1. ÉVALUATION DES ÉCARTS DE SALAIRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA POPULATION SALARIÉE..... | 5 |
| 1.1 Salariés de la Fonction publique | 5 |
| • Caractéristiques de la population salariée de la Fonction publique en 2019..... | 5 |
| • Distribution des rémunérations dans la Fonction publique en 2019..... | 7 |
| • Analyse des mécanismes d'avancement dans la Fonction publique | 9 |
| • En bref..... | 10 |
| 1.2 Salariés du secteur privé..... | 11 |
| • Caractéristiques de la population salariée du secteur privé en 2019 | 11 |
| • Distribution des rémunérations dans le secteur privé en 2019..... | 13 |
| • Explication des écarts de salaire entre hommes et femmes dans le secteur privé en 2019..... | 17 |
| • En bref..... | 18 |
| 1.3 En résumé | 19 |
| 2. TRAVAUX PRÉALABLES ET MÉTHODOLOGIE | 20 |
| 2.1 Contexte et cadre juridique..... | 20 |
| 2.2 Démarche | 21 |
| • Recensement des informations disponibles et des services concernés | 21 |
| • Premières conclusions et mises en garde..... | 21 |
| 2.3 Principes et choix méthodologiques retenus pour l'analyse..... | 22 |
| • Secteur public | 22 |
| • Secteur privé..... | 22 |
| ANNEXES | 23 |
| Précisions méthodologiques pour l'analyse des écarts de salaire | 23 |
| Tableaux et figures complémentaires | 24 |

INTRODUCTION

Suite aux recommandations des instances internationales, la Principauté de Monaco a mis en place un Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes auprès du Ministre d'État ayant pour objet d'assurer la coordination, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et mesures nationales prises afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de prévenir et combattre toutes les formes de violence et de discriminations à l'égard des femmes.

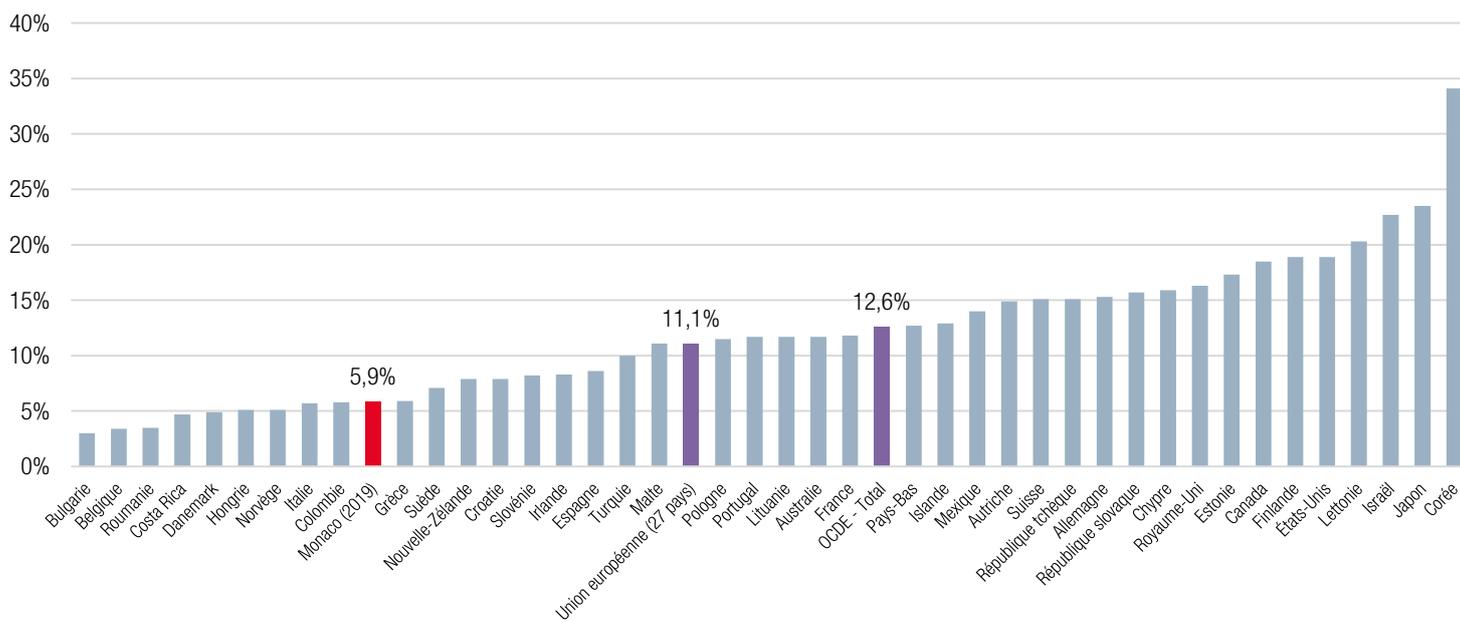
En décembre 2018, le Ministre d'État a sollicité l'IMSEE pour la réalisation d'une étude sur les inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans le secteur privé et public.

La mesure des écarts de salaires entre hommes et femmes peut être appréhendée de différentes façons. L'écart salarial tel que défini par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), par exemple, correspond à la différence entre le salaire médian des hommes et des femmes. En prenant en compte cet indicateur, Monaco figurerait parmi les 10 pays les plus égalitaires du classement avec un écart de 5,9 % en faveur des hommes. La Principauté, si elle était membre de l'OCDE se placerait ainsi devant la France, la moyenne des pays de l'Union européenne et ceux de l'OCDE (Figure 1).

Une autre approche de la mesure des inégalités salariales est de comparer directement le salaire moyen des hommes au salaire moyen des femmes sans prendre en compte le temps de travail, l'âge, l'ancienneté ou encore le métier exercé.

L'IMSEE s'est toutefois efforcé de pousser plus loin l'analyse des rémunérations des salariés du secteur privé. En effet, ces méthodes, bien qu'utiles de manière transitoire dans l'analyse des inégalités hommes-femmes, ne permettent pas d'expliquer ce qui contribuerait à l'écart salarial. Le salaire moyen, notamment, pourrait ainsi être structurellement en défaveur d'un des deux sexes du simple fait de la composition de la population salariée (si les femmes étaient moins représentées par exemple).

Figure 1 : Écart salarial en 2018 tel que défini par l'OCDE



Sources : OCDE, IMSEE

Le territoire de Monaco présente de nombreuses spécificités géographiques, démographiques ou encore économiques qui se reflètent notamment sur le marché du travail. Aussi, la main d'œuvre salariée, qui travaille dans le secteur privé à plus de 90 %, et le plus souvent dans des petites structures, est majoritairement masculine. Les travailleurs de nationalité française sont les plus nombreux, et le lieu de résidence des salariés se situe principalement en dehors de la Principauté. Par ailleurs, le poids de l'intérim (secteur nettement masculin à Monaco) est notable dans l'emploi monégasque, de même que celui des personnels de maison (où l'on trouve plus de femmes).

Dans le cadre de cette étude sur les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, la première du genre en Principauté, l'IMSEE s'est efforcé de bâtir une méthodologie solide et tendant à une analyse « toutes choses égales par ailleurs » afin de tenir compte du contexte spécifique de Monaco et de la structure de sa population salariée.

L'IMSEE s'est principalement appuyé sur les informations fournies par les Caisses Sociales de Monaco et relatives aux salariés du secteur privé avec, en complément, une analyse des indices de rémunération des salariés du secteur public réalisée grâce aux informations de la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique.

1. ÉVALUATION DES ÉCARTS DE SALAIRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA POPULATION SALARIÉE

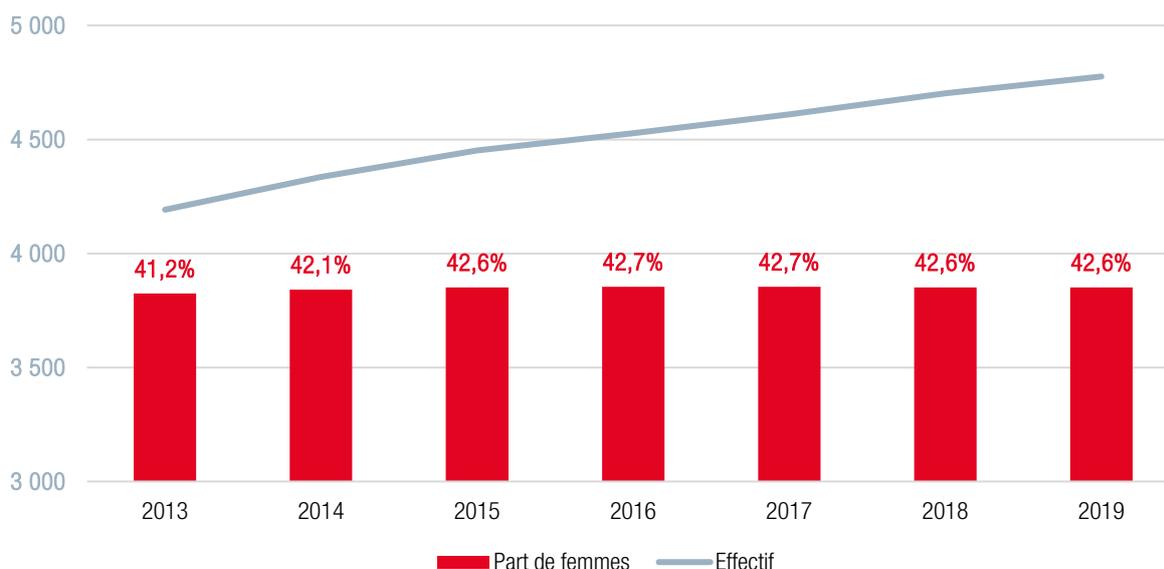
La présentation de la structure de la population salariée et de ses spécificités est un préalable à l'étude des salaires selon le genre.

1.1 Salariés de la Fonction publique

• Caractéristiques de la population salariée de la Fonction publique en 2019¹

La Fonction publique monégasque dénombre près de 600 salariés supplémentaires entre 2013 et 2019, soit une augmentation de 14 %. À la fin de l'année 2019, l'effectif compte 4 776 personnes, dont 42,6 % de femmes. À l'instar de ce qui est observé dans le secteur privé, la proportion de femmes salariées a peu évolué dans le public sur la période (Figure 2). Les femmes y sont toutefois légèrement plus représentées que dans le privé (environ 2,5 points de plus).

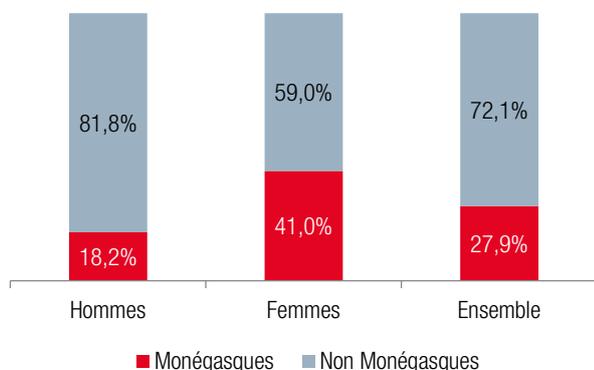
Figure 2 : Évolution du nombre de salariés de la Fonction publique et de la part de femmes dans la population



Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, IMSEE

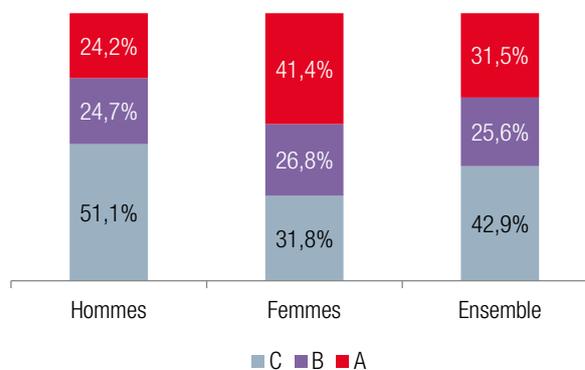
Alors que l'âge moyen est équivalent entre les hommes et les femmes de la Fonction publique (43,7 ans en 2019), des différences notables existent entre les deux sexes, notamment en termes de nationalité et de catégorie d'emploi. Les personnes de nationalité monégasque sont ainsi nettement plus représentées chez les femmes (Figure 3). Les salariées de la Fonction publique occupent également plus souvent un poste de catégorie A que leurs homologues masculins (Figure 4).

Figure 3 : Répartition Monégasques-Non Monégasques des salariés de la Fonction Publique par sexe en 2019



Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, IMSEE

Figure 4 : Répartition des salariés de la Fonction Publique selon la catégorie par sexe en 2019



Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, IMSEE

¹ Les données présentées dans cette partie sont arrêtées au 31 décembre.

Par ailleurs, la répartition hommes-femmes dans la Fonction publique varie fortement d'un Département à l'autre, notamment du fait des activités relatives à ces autorités (Figure 5). Avec environ trois quarts de femmes dans ses effectifs, le Département des Affaires Sociales et de la Santé est le plus féminisé. Le Département de l'Équipement, de l'Environnement et de l'Urbanisme est au contraire celui où les femmes sont de loin les moins représentées, comptant plus de 8 hommes sur 10 dans ses rangs.

Ces constats, observés chez les salariés de la Fonction publique à fin 2019, sont analogues pour les années précédentes disponibles.

Figure 5 : Répartition des salariés de la Fonction Publique selon le rattachement administratif et répartition hommes-femmes en 2019

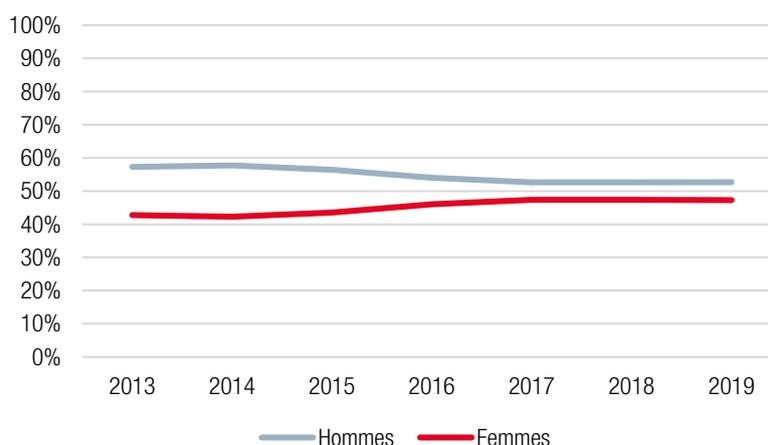
| | Poids | Part des femmes |
|--|-------------|-----------------|
| Administration Gouvernementale, dont : | 76,0% | 40,0% |
| <i>Département de l'Intérieur</i> | 40,9% | 37,5% |
| <i>Département de l'Équipement, de l'Environnement et de l'Urbanisme</i> | 15,3% | 15,9% |
| <i>Département des Finances et de l'Économie</i> | 6,3% | 64,5% |
| <i>Ministère d'État</i> | 6,2% | 52,9% |
| <i>Département des Affaires Sociales et de la Santé</i> | 5,4% | 75,6% |
| <i>Département des Relations Extérieures et de la Coopération</i> | 1,9% | 64,4% |
| Commune | 15,0% | 54,1% |
| Palais Princier | 4,1% | 33,2% |
| Direction des Services Judiciaires | 3,1% | 54,7% |
| Commissions, Assemblées et Corps Constitués | 1,3% | 54,0% |
| Fondations | 0,3% | 42,9% |
| Fonctionnaires nommés au sein des Etablissements publics | 0,2% | 70,0% |
| TOTAL | 100% | 42,6% |

Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, IMSEE

Si la répartition par genre dans la population de la Fonction publique a peu varié sur la période 2013-2019, la représentation des femmes a en revanche progressé de manière plus nette en ce qui concerne les postes à très haut niveau de responsabilités. Ces « emplois supérieurs² » concernent environ 2 % de l'effectif de la Fonction publique depuis 2013, soit 90 à 100 personnes chaque année.

La proportion de femmes occupant un emploi supérieur est passée de moins de 43 % en 2013 à plus de 47 % en 2019 (Figure 6). Les emplois supérieurs se sont ainsi rapprochés de la parité sur la période.

Figure 6 : Évolution de la répartition hommes-femmes parmi les emplois supérieurs de la Fonction Publique



Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, IMSEE

En bref

Les femmes sont minoritaires dans la population salariée de la Fonction publique (bien qu'un peu plus représentées que dans le secteur privé). Elles occupent plus souvent des postes de catégorie A que les hommes. Si leur présence parmi les « emplois supérieurs » s'est accrue sur les dernières années, elles restent toutefois légèrement moins nombreuses que les hommes à occuper ces hautes fonctions.

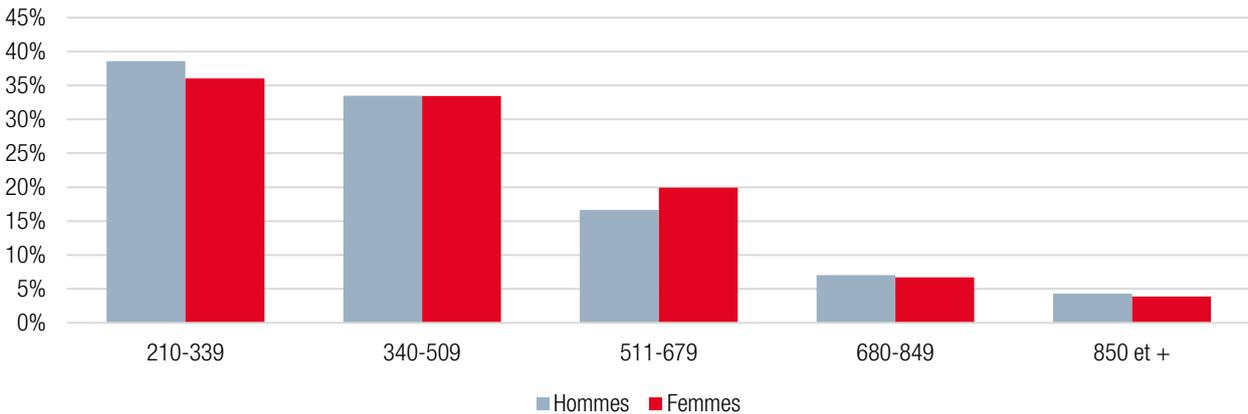
² Définis par l'Ordonnance n. 6.364 du 17/08/1978 déterminant les emplois supérieurs visés par l'article 4 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'État

• **Distribution des rémunérations dans la Fonction publique en 2019³**

Les différents emplois de la Fonction publique monégasque sont classés hiérarchiquement dans des échelles indiciaires de rémunération, établies par une ordonnance souveraine prise après avis de la Commission de la Fonction publique. Le traitement indiciaire de base des fonctionnaires et agents de l'État et de la Commune est fixé par arrêté ministériel chaque année. Par ailleurs, des indemnités ou autres traitements peuvent s'ajouter à la rémunération indiciaire de base.

En 2019, les indices des salariés de la Fonction publique s'étendent de 210 pour le minimum à plus de 1 000. La première tranche des indices de rémunération regroupés, qui compte un peu plus d'hommes que de femmes (Figure 7), est également celle qui rassemble plus d'agents de catégorie C dont on sait qu'elle est surtout composée de métiers plus masculins tels que policiers, jardiniers ou encore agents techniques. De la même façon, les indices supérieurs à 511, dans lesquels les femmes sont surreprésentées, correspondent principalement à des postes de catégorie A, plus souvent occupés par des femmes. La distribution des indices selon le genre montre néanmoins une répartition quasiment paritaire dans la Fonction publique.

Figure 7 : Distribution des indices de rémunération dans la Fonction publique selon le sexe en 2019



Lecture : en 2019, 38,6 % des hommes salariés dans la Fonction publique ont un indice de rémunération compris entre 210 et 339 ; cette proportion est de 36,0 % chez les femmes.

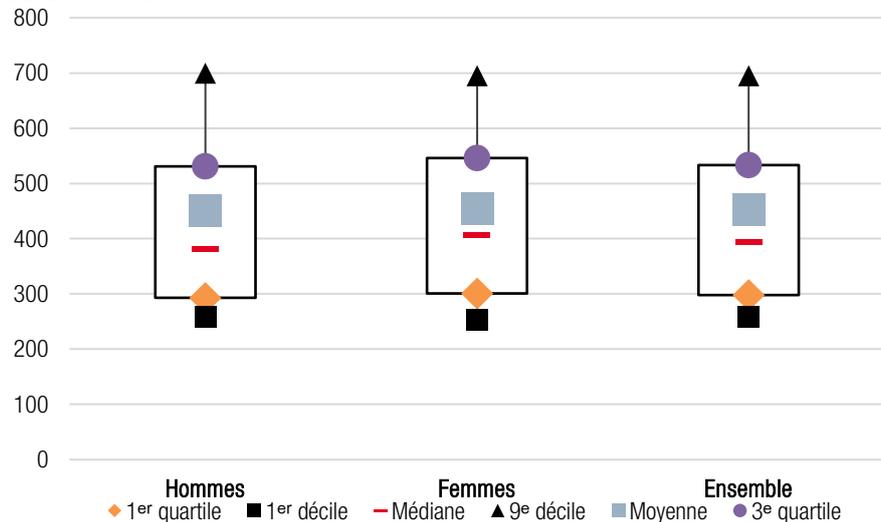
Champ : salariés de la Fonction publique, hors militaires de la Force publique

Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, IMSEE

L'écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes dans la Fonction publique s'établit à moins de 1 % à la fin de l'année 2019, en faveur des femmes. La moyenne et la médiane des indices sont légèrement plus élevées dans la population féminine tandis que le 1^{er} décile est supérieur de quelques points chez les hommes (Figure 8). Contrairement aux salaires du secteur privé, la dispersion des rémunérations est équivalente, avec un salaire médian inférieur de 15 % au salaire moyen des hommes contre 10 % pour les femmes.

Par ailleurs, le temps de travail n'a pas d'impact sur l'indice de rémunération des salariés de la Fonction publique. En outre, la quasi-totalité des effectifs travaille à temps complet.

Figure 8 : Distribution des indices de rémunération de la Fonction publique selon le sexe en 2019



Lecture : en 2019, 50 % des hommes salariés dans la Fonction publique ont un indice compris entre 293 et 531 : 25 % des hommes ont un indice inférieur à 293 (1^{er} quartile) et 25 % ont un indice supérieur à 531 (3^e quartile). La moitié des hommes a un indice inférieur à 382 et la moitié un supérieur (médiane).

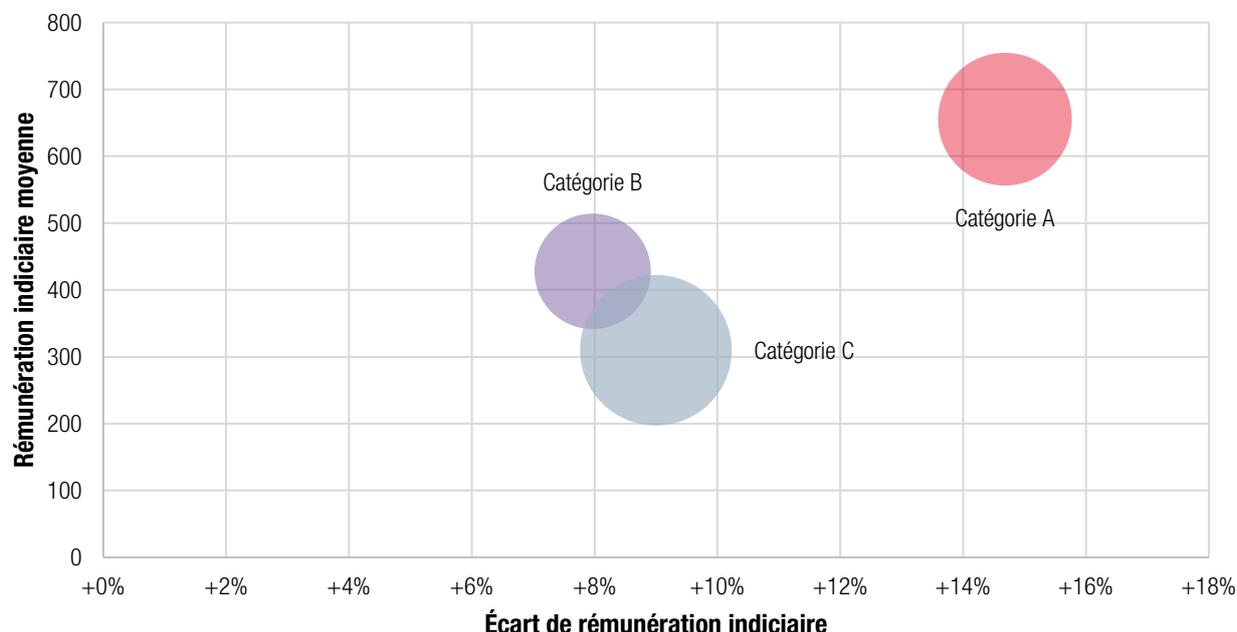
Champ : salariés de la Fonction publique, hors militaires de la Force publique

Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, IMSEE

³ Sont considérés dans cette partie les indices de rémunération des fonctionnaires et agents de l'État et de la Commune arrêtés au 31 décembre 2019, hors militaires de la Force publique (population totalement masculine constituée de la Compagnie des Carabiniers du Prince et du Corps des Sapeurs-pompiers).

La rémunération des salariés de la Fonction publique occupant un poste de catégorie A est logiquement plus élevée que ceux de catégorie B, elle-même supérieure à la catégorie C. Quelle que soit la catégorie du poste, la rémunération des hommes dépasse celle des femmes en moyenne : l'écart d'indice moyen entre les deux sexes varie de 8 % en catégorie B à 15 % pour la catégorie A (Figure 9). Les hommes salariés occupant un poste de catégorie C, qui sont en majorité (plus de 65 %) ont un indice de rémunération en moyenne supérieur de 9 % à leurs homologues féminines. La catégorie A, qui affiche le plus important écart de rémunération entre les genres, est aussi celle qui est la plus féminisée (57 % de femmes).

Figure 9 : Rémunération indiciaire moyenne dans la Fonction publique selon la catégorie de poste et écart entre les hommes et les femmes en 2019



Lecture : en 2019, l'indice de rémunération des salariés de catégorie A est de 655,4 en moyenne ; dans cette catégorie, l'indice des hommes est en moyenne supérieur de 14,7 % à celui des femmes.

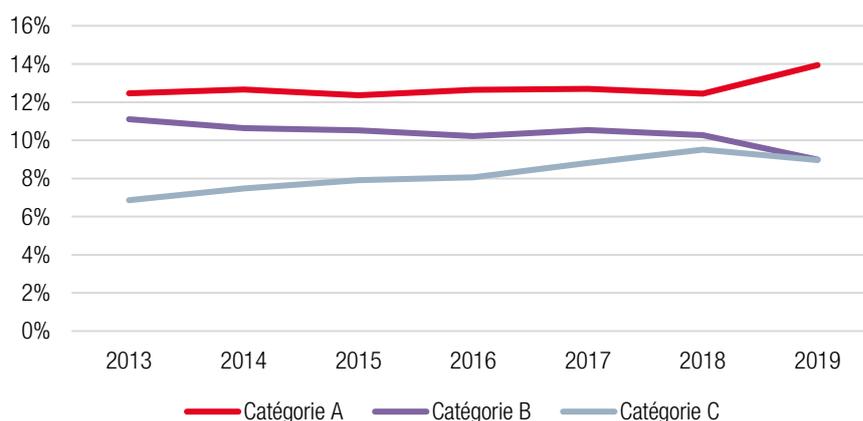
Champ : salariés de la Fonction publique, hors militaires de la Force publique

NB : la taille des bulles est proportionnelle au nombre de salariés dans chaque catégorie

Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, IMSEE

Alors que les hommes et les femmes de la Fonction publique ont une rémunération en moyenne similaire en termes d'indice sur la période 2013-2019, l'écart entre les sexes apparaît, là encore, plus marqué en fonction de la catégorie de poste occupé. Ainsi, en catégorie A, si les hommes avaient un indice supérieur de 12,5 % aux femmes en 2013, cette différence est de 13,9 % à fin 2019 (Figure 10). Le constat est analogue pour les agents de catégorie C avec un écart qui s'est creusé au fil des sept années. En ce qui concerne les salariés occupant un poste de catégorie B (qui est la plus proche de la parité dans ses effectifs), l'écart indiciaire s'est au contraire réduit, affichant -2 points de pourcentage en 2019 par rapport à 2013.

Figure 10 : Évolution de l'écart indiciaire de rémunération entre hommes et femmes dans la Fonction publique de 2013 à 2019



Lecture : en 2013, l'indice de rémunération des hommes était supérieur de 12,5 % à celui des femmes ; en 2019, cet écart est de 13,9 %.

Champ : salariés de la Fonction publique, hors militaires de la Force publique

Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, IMSEE

En bref

La distribution des indices de rémunération est globalement proche entre les hommes et les femmes de la Fonction publique en 2019 : en moyenne, les salariées ont un indice de rémunération supérieur de 0,7 % à celui des hommes. Cependant, les indices masculins sont en moyenne plus élevés quelle que soit la catégorie du poste occupé (A, B ou C), et ce depuis 2013. Toutefois, le fait que les femmes soient à la fois majoritaires en catégorie A et sous-représentées dans les emplois de catégorie C a un effet positif qui compense la rémunération féminine au global.

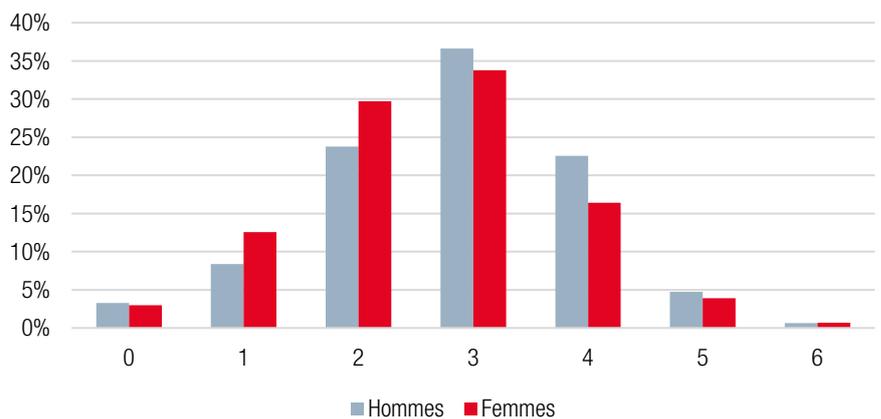
• Analyse des mécanismes d'avancement dans la Fonction publique⁴

L'étude des mécanismes d'avancement vient en complément de l'analyse des rémunérations des salariés de la Fonction publique pour la mesure d'éventuelles inégalités entre hommes et femmes. La progression d'un agent sur sa grille de rémunération, qui s'opère de manière automatique à échéances relatives à son ancienneté et son grade, peut être accélérée par sa hiérarchie. Ces avancements (au « choix » ou « grand choix ») peuvent ainsi réduire le délai d'accès à l'échelon supérieur, donnant lieu à des rythmes d'évolution différents entre les salariés, même s'ils ont un profil équivalent. En conséquence, sur une période de sept ans, un agent de la Fonction publique peut connaître jusqu'à six avancements, qu'il ait changé ou non de poste entre temps. Il est également à noter dans le cadre de cette analyse que les mécanismes d'avancement de la Fonction publique, qui dépendent notamment de l'ancienneté et du grade, peuvent aussi différer en fonction du profil du poste occupé (par exemple policiers, enseignants), ou encore du rattachement administratif de l'agent.

Entre 2013 et 2019, les femmes sont plus nombreuses en proportion à avoir changé d'indice une ou deux fois : 12,6 % d'entre elles ont connu un avancement sur la période et 29,7 % en comptabilisent deux, contre respectivement 8,4 % et 23,8 % pour les hommes (Figure 11). En revanche, à partir de trois avancements, les proportions s'inversent et les hommes sont plus représentés que les femmes : près des deux tiers (64,5 %) des salariés masculins ont progressé trois fois ou plus, contre un peu plus de la moitié des femmes (54,7 %).

À nouveau, des dissemblances apparaissent en fonction de la catégorie du poste occupé. La répartition des salariés par nombre de changements d'indice, selon qu'ils appartiennent à la catégorie A, B ou C, peut ainsi différer de l'observation précédente. En catégorie A, la tendance est analogue à celle de l'effectif global : les femmes sont plus nombreuses que leurs homologues masculins à avoir connu un ou deux avancements sur la période 2013-2019, tandis qu'à partir de trois avancements les hommes sont en tête (Figure 12). Chez les salariés de catégorie B, le constat est inverse : bien que les proportions soient proches entre les genres, la part d'agents à avoir connu un ou deux changements d'indice est légèrement plus élevée chez les hommes alors que celle des salariés ayant évolué au moins trois fois est un peu supérieure chez les femmes. C'est parmi les agents occupant un poste C que les écarts sont plus marqués, avec notamment les trois quarts des hommes ayant connu au moins trois avancements sur la période dans cette catégorie, contre moins de 60 % pour les femmes.

Figure 11 : Répartition des hommes et des femmes dans la Fonction publique selon le nombre de changements d'indice entre 2013 et 2019

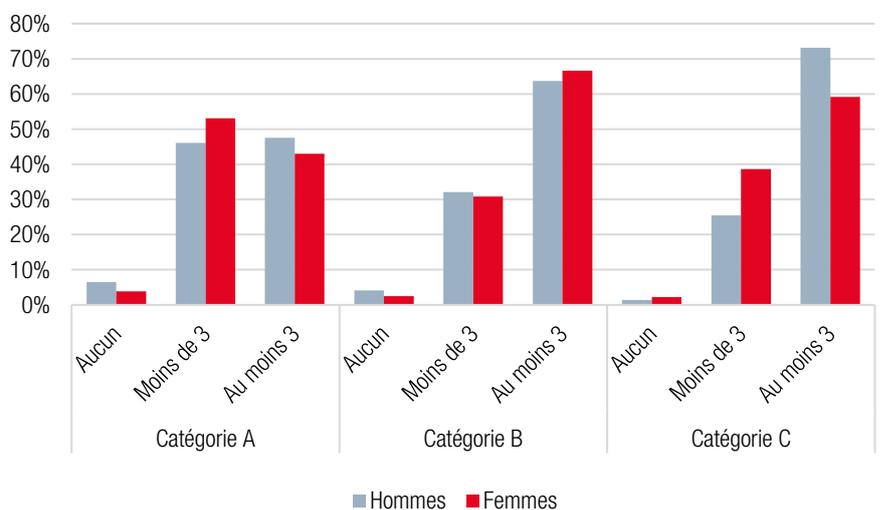


Lecture : 8,4 % des hommes ont changé d'indice une seule fois entre 2013 et 2019, contre 12,6 % des femmes.

Champ : salariés de la Fonction publique, hors militaires de la Force publique

Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, IMSEE

Figure 12 : Répartition des hommes et des femmes dans la Fonction publique selon le nombre de changements d'indice par catégorie entre 2013 et 2019



Lecture : 47,5 % des hommes de catégorie A ont changé d'indice au moins 3 fois entre 2013 et 2019, contre 43 % des femmes de la même catégorie.

Champ : salariés de la Fonction publique, hors militaires de la Force publique

Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, IMSEE

En bref

Sur la période 2013-2019, les hommes comptabilisent globalement plus d'avancements que les femmes dans la Fonction publique. Les écarts de rythme de changement d'indice entre hommes et femmes sont plus nets par catégorie de poste occupé, qui affichent des situations très différentes : proche du global en catégorie A, légèrement en faveur des femmes pour la catégorie B et plus nettement favorable aux hommes de catégorie C.

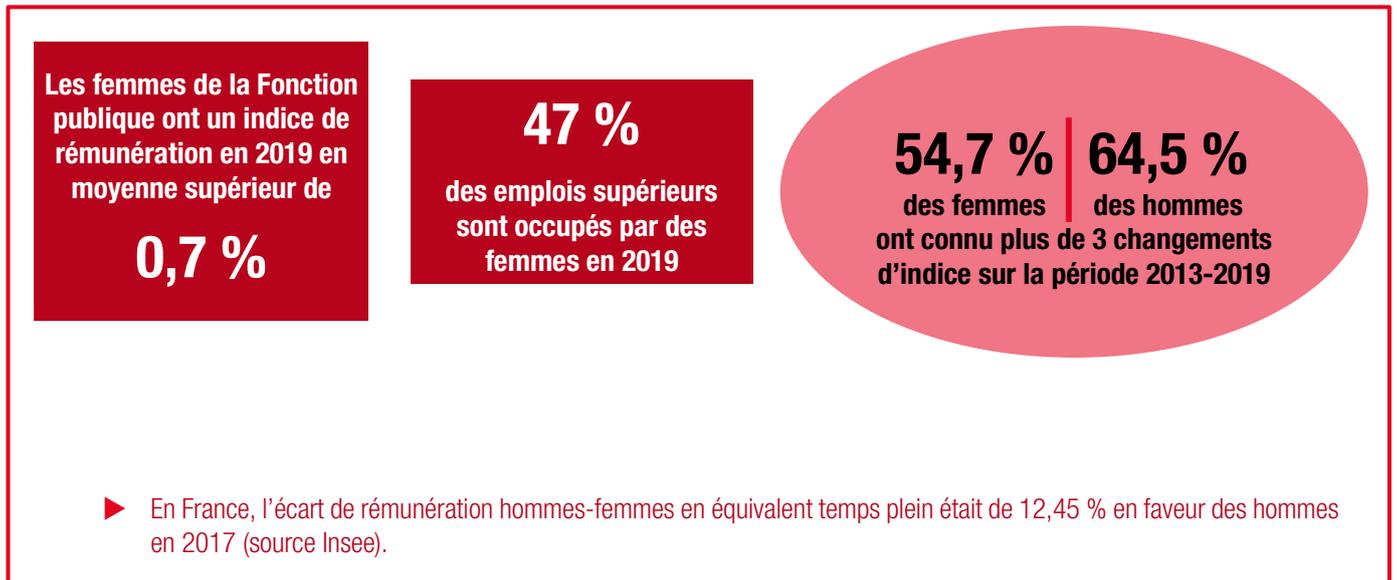
⁴ Les données de 2013 à 2019 ont été prises en compte dans cette partie en vue d'une analyse sur une période de plusieurs années.

- **En bref**

Dans la Fonction publique, la rémunération indiciaire est quasiment paritaire entre hommes et femmes en 2019 : en moyenne, les indices des femmes sont supérieurs de 0,7 % à ceux des hommes.

Les emplois supérieurs de la Fonction publique sont occupés par des femmes à hauteur de 47 % en 2019, une proportion en hausse sur les dernières années.

Par ailleurs, les hommes ont connu plus d'avancements que les femmes en moyenne sur la période 2013-2019. Les situations sont toutefois différentes en considérant la catégorie de poste occupé (A, B ou C).



1.2 Salariés du secteur privé

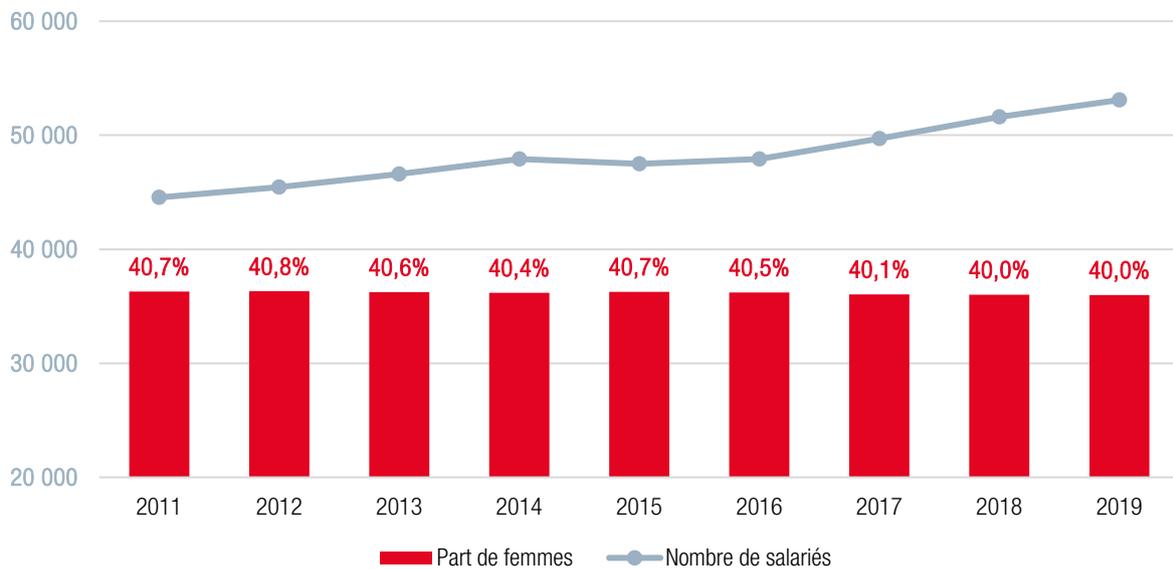
• Caractéristiques de la population salariée du secteur privé en 2019⁵

Entre 2011 et 2019, la population salariée du secteur privé a augmenté à Monaco (+19 % par rapport à 2011 soit 8 500 personnes supplémentaires). Parallèlement, la répartition par genre a peu varié sur la période, les femmes représentant chaque année entre 40 et 41 % de l'ensemble des salariés (Figure 13). À la fin de l'année 2019, plus de 53 000 salariés sont comptabilisés dans le secteur privé, dont 40 % de femmes⁶.

La moyenne d'âge est légèrement inférieure chez les femmes (41,6 ans contre 42,2 ans pour les hommes). La tranche d'âge des 45 à 54 ans est celle qui rassemble le plus de salariés quel que soit le genre. La répartition des travailleurs par nationalité varie peu entre hommes et femmes (les Français sont les plus représentés dans le secteur privé avec plus de 6 salariés sur 10). En ce qui concerne le lieu de résidence, si la majorité des salariés habitent au-delà des communes limitrophes quel que soit le sexe, les femmes vivent plus souvent à Monaco ou dans les villes voisines que leurs homologues masculins.

Au-delà des caractéristiques socio-démographiques, des disparités structurelles nettes et durables existent entre les femmes et les hommes au sein de la population salariée du secteur privé. Ces différences sont notamment liées à la nature des activités économiques de la Principauté.

Figure 13 : Évolution du nombre de salariés du secteur privé et de la part de femmes dans la population



Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

La Principauté de Monaco étant une économie de services, son marché de l'emploi est dominé par les activités du secteur tertiaire. Près de 46 000 salariés du privé (soit 86 %) occupent un emploi qui relève du tertiaire (marchand et non-marchand) à la fin de l'année 2019. Le grand secteur d'activité (GSA) des Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien (qui comprend par exemple les experts comptables, les notaires, les architectes, les agences de voyages, les agences d'intérim...) est celui qui regroupe le plus de travailleurs (23 % en 2019).

⁵ Les données présentées dans cette partie sont arrêtées à décembre 2019.

⁶ À titre de comparaison, en 2018, sur les 1,6 million de salariés que comptait la région française Provence-Alpes-Côte d'Azur, 50,7 % étaient des femmes (source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=REG-93>).

La répartition hommes-femmes au sein des GSA témoigne des différences liées la nature des activités qui relèvent de ces secteurs (Figure 14). La Construction est par exemple celui où les femmes sont de loin les moins représentées avec plus de 90 % d'hommes parmi les effectifs. L'Administration, enseignement, santé et action sociale apparaît comme le secteur le plus féminisé (plus de 7 femmes sur 10) suivi des Autres activités de services qui englobent une population très diversifiée, comprenant notamment les emplois domestiques, ceux liés aux jeux ou encore les activités sportives de tous niveaux.

Figure 14 : Répartition des salariés du secteur privé selon le grand secteur d'activité (GSA) et répartition hommes-femmes en 2019

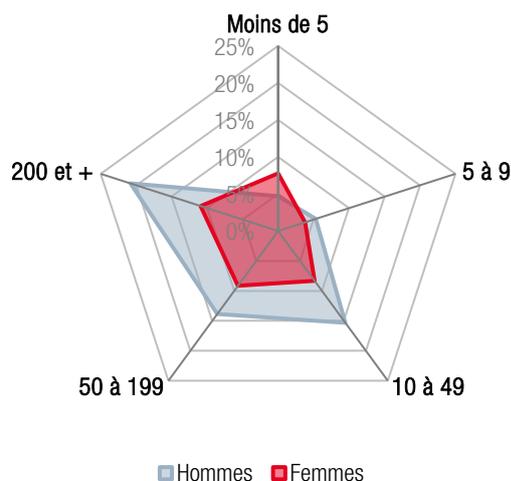
| | Poids du GSA | Part des femmes |
|--|---------------|-----------------|
| Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien | 23,0% | 34,1% |
| Hébergement et restauration | 15,4% | 31,2% |
| Autres activités de services | 11,5% | 60,0% |
| Construction | 9,8% | 8,8% |
| Administration, enseignement, santé et action sociale | 7,9% | 71,3% |
| Activités financières et d'assurance | 7,5% | 52,4% |
| Commerce de détail | 5,5% | 53,6% |
| Industries manufacturières, extractives et autres | 4,9% | 36,5% |
| Commerce de gros | 4,9% | 48,8% |
| Transport et entreposage | 4,0% | 28,8% |
| Activités immobilières | 3,1% | 35,9% |
| Information et communication | 2,6% | 25,2% |
| Total | 100,0% | 40,0% |

Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

Plus des trois quarts des employeurs de la Principauté (75,8 % en 2019) sont des agents économiques de petite taille, comptant moins de 5 salariés. Ces-derniers sont, plus pour plus de la moitié d'entre eux, composés de particuliers employant du personnel de maison.

Les femmes sont beaucoup plus présentes dans les très petites structures et sont sous-représentées dans toutes les autres (Figure 15). Ce constat est analogue si l'on considère les entités hors personnel de maison.

Figure 15 : Répartition des salariés du secteur privé par sexe selon la taille de l'employeur en 2019



Lecture : 8 % des femmes salariées travaillent chez un employeur de moins de 5 salariés contre 5 % des hommes en 2019.

Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

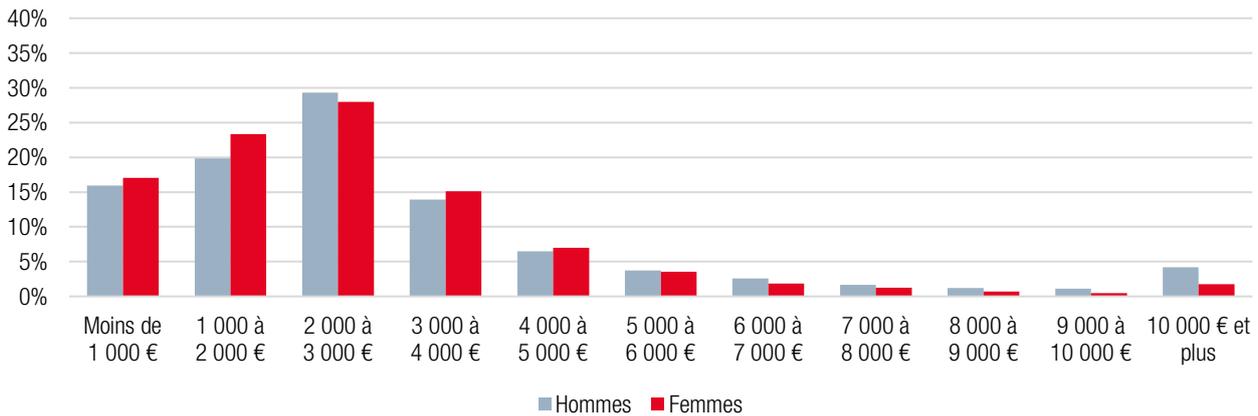
En bref

Les femmes sont globalement moins nombreuses que les hommes dans la population salariée du secteur privé. Elles sont plus fréquemment employées dans des entreprises de moins de 5 salariés et leurs emplois relèvent plus souvent des administrations ou activités de services.

● **Distribution des rémunérations dans le secteur privé en 2019⁷**

En considérant un « salaire mensualisé » (qui correspond ici pour un individu à la rémunération brute totale perçue en 2019 divisée par le nombre de mois travaillés dans l'année), la moitié des salariés du secteur privé de Monaco perçoivent plus de 2 386 euros par mois en 2019. Les trois premières tranches de salaires (moins de 1 000 à 3 000 euros) regroupent les deux tiers de la population salariée dont près de 30 % pour la tranche 2 000 à 3 000 euros. 29,3 % des hommes gagnent entre 2 000 et 3 000 euros en salaire brut mensualisé en 2019 contre 28 % des salariées (Figure 16). Les femmes sont plus présentes en proportion parmi les rémunérations inférieures à 2 000 euros ainsi que dans la catégorie salariale allant de 3 000 à 5 000 euros. Au-delà de 5 000 euros par mois, elles sont systématiquement sous-représentées. La forme de la distribution traduit ainsi une plus forte concentration des salaires féminins dans le bas de l'échelle des rémunérations. Par ailleurs, sur les 100 salariés les plus payés en 2019, composés à plus d'un tiers de sportifs professionnels masculins et qui regroupent 7 % du total de la masse salariale de l'année, seulement 6 sont des femmes.

Figure 16 : Distribution des salaires mensualisés dans le secteur privé selon le sexe en 2019



Lecture : en 2019, 15,9 % des hommes salariés dans le secteur privé gagnent moins de 1 000 euros en salaire mensualisé ; cette proportion est de 17,1 % chez les femmes.

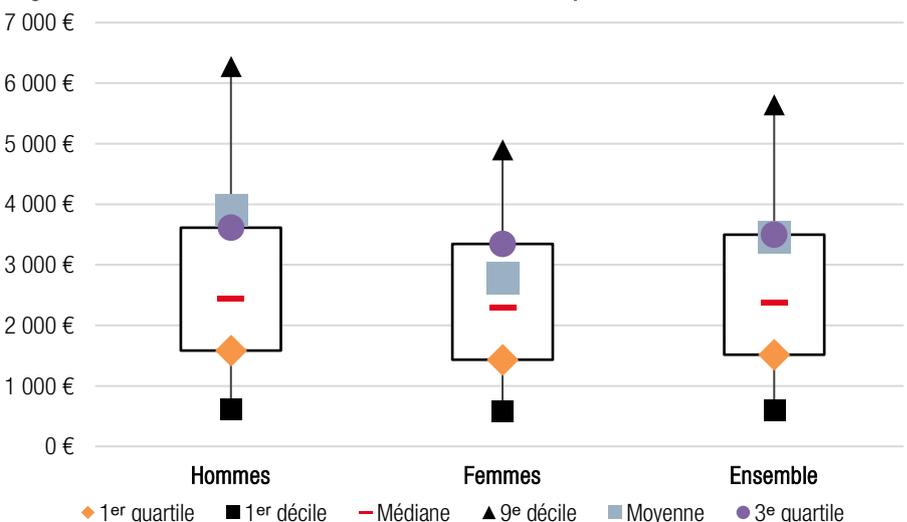
Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

La rémunération brute des femmes salariées du secteur privé en 2019, ramenée à une base mensualisée (salaire annuel total rapporté au nombre de mois travaillés), s'élève à 2 783 euros en moyenne contre 3 891 euros pour les hommes, soit un écart salarial de 28,5 % en défaveur des femmes. Toutefois, le salaire moyen, fortement influencé par les valeurs extrêmes, ne suffit pas à décrire la situation salariale dans son ensemble. La part de très hautes rémunérations comme les bas salaires peuvent ainsi faire varier fortement cet indicateur sous l'effet de petits groupes d'individus seulement. Le contexte monégasque comportant de fortes disparités au sein de sa population salariée, particulièrement chez les hommes, il est nécessaire d'observer plus en détail la distribution des rémunérations des deux sexes.

Ainsi, le 9^e décile des salaires mensualisés (seuil des 10 % de salaires les plus élevés dans la population) s'élève à plus de 6 000 euros chez les hommes contre moins de 5 000 pour les femmes (Figure 17). À l'autre bout de la distribution, le 1^{er} décile des salaires féminins (seuil des 10 % les plus bas) est inférieur à celui des hommes.

Le salaire médian, qui partage la population salariée en 2 groupes équivalents (la moitié gagne moins, l'autre moitié gagne plus), s'établit à 2 443 euros pour les hommes et 2 300 euros pour les femmes. Ce salaire médian est inférieur de 17 % au salaire moyen chez les femmes et de 37 % chez les hommes, témoignant là encore de l'importante dispersion des salaires dans la population masculine.

Figure 17 : Distribution des salaires mensualisés du privé selon le sexe en 2019



Lecture : en 2019, 50 % des hommes salariés dans le secteur privé gagnent entre 1 581,3 euros et 3 612,7 euros en salaire mensualisé ; 25 % des hommes gagnent moins de 1 581,3 euros (1^{er} quartile) et 25 % gagnent plus de 3 612,7 euros (3^e quartile). La moitié des hommes gagne moins de 2 443,1 euros en salaire mensualisé et la moitié gagne plus (médiane).

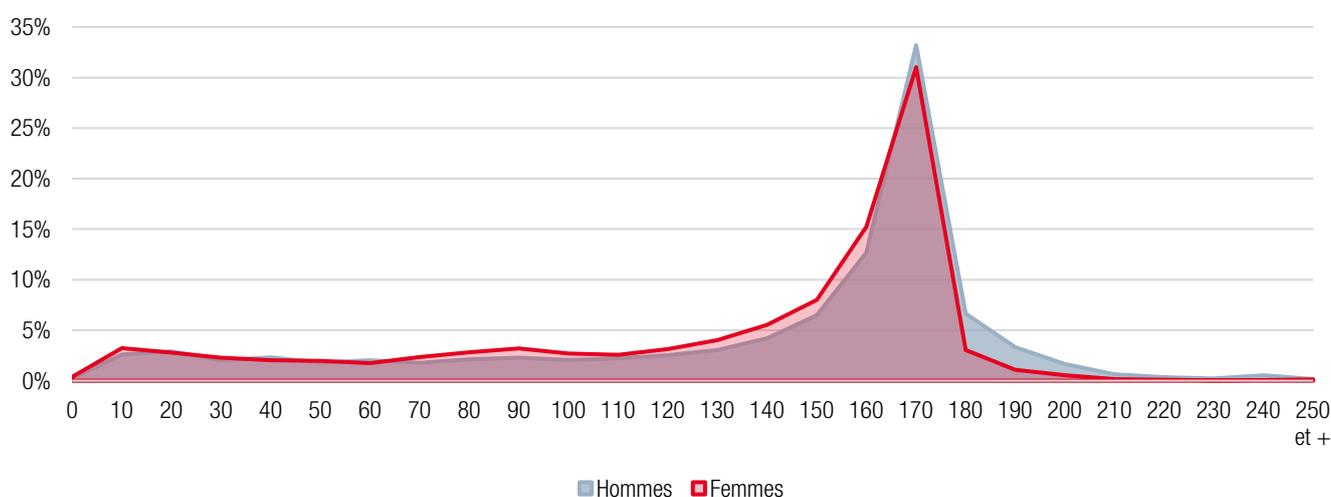
Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

⁷ Sont considérés dans cette partie l'ensemble des heures travaillées et des salaires perçus en 2019 sur la période de janvier à décembre par les salariés du secteur privé. Le salaire annuel total a été proratisé au nombre de mois travaillés sur l'année afin d'obtenir un salaire mensualisé.

En effet, on constate plus de valeurs extrêmes parmi les rémunérations des hommes qui tirent la moyenne vers le haut alors que la distribution des femmes est plus concentrée (Figure 17). Ainsi, les spécificités de quelques profils masculins à très hauts salaires déforment la représentation masculine. En revanche, chez les femmes, la distribution traduit une répartition classique avec une valeur moyenne située entre la médiane et le 3^e quartile.

Le temps de travail est un élément déterminant à prendre en compte dans l'étude des salaires et qui peut en partie expliquer les écarts. La quotité travaillée ou encore le salaire en EQTP (équivalent temps plein) n'étant pas disponible, c'est le nombre d'heures travaillées qui a été pris en compte dans l'analyse. En 2019, alors que la durée mensuelle légale est de 169 heures dans le secteur privé en Principauté, les salariés ont travaillé 136 heures par mois en moyenne (en considérant pour chaque individu le nombre total d'heures travaillées en 2019 divisé par le nombre de mois travaillés dans l'année). Les femmes totalisent moins d'heures que les hommes en moyenne : 132 heures contre 139 heures mensuelles. Ce volume d'heures est encore inférieur au sein de la population des personnels de maison : les femmes de cette catégorie ont travaillé 103 heures par mois en moyenne (137 heures pour les hommes). Dans l'ensemble de la population salariée du privé, la part de femmes ayant effectué plus de 169 heures est de 12 % tandis que cette proportion dépasse les 25 % chez leurs homologues masculins (Figure 18). Compte tenu de ces disparités de temps de travail observées entre les femmes et les hommes, une analyse des salaires horaires (ratio du salaire brut sur le nombre d'heures rémunérées) permet d'appréhender les écarts de rémunération en atténuant l'effet du temps de travail.

Figure 18 : Distribution des heures mensuelles travaillées dans le secteur privé selon le sexe en 2019

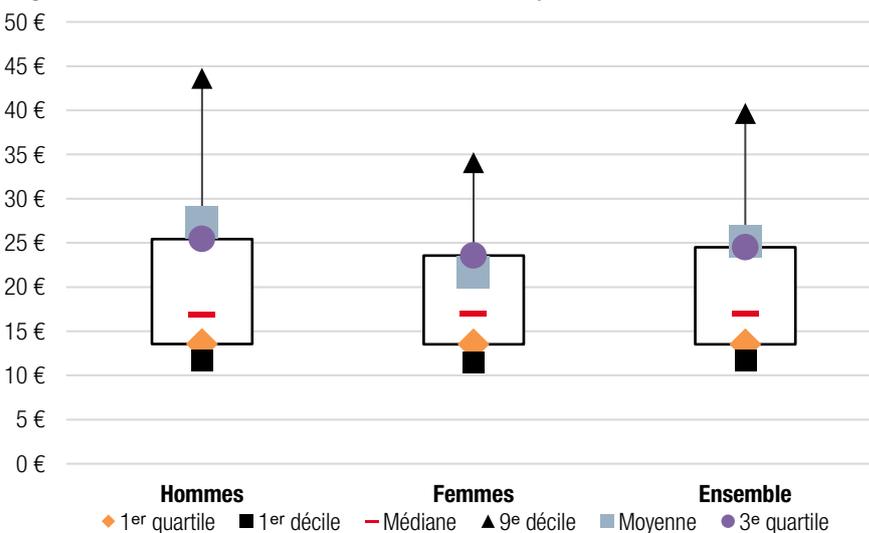


Lecture : en 2019, 31,1 % des femmes salariées travaillent 170 heures par mois contre 33,2 % des hommes.
Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

Le salaire horaire moyen (rémunération totale sur l'année rapportée au nombre total d'heures travaillées puis pondérée par le temps de travail) s'établit à 25,2 euros pour l'ensemble des salariés du secteur privé en 2019 (personnel de maison inclus qui représente environ 4 % de la population). Avec 27,3 contre 21,6 euros, la rémunération horaire des hommes est, là encore, en moyenne supérieure à celle des femmes (Figure 19). Ces dernières gagnent ainsi 5,7 euros de moins que les hommes en moyenne pour chaque heure travaillée, soit un écart de près de 21 % entre les deux sexes.

Le salaire médian est sensiblement le même, quoique très légèrement supérieur chez les femmes : la moitié d'entre elles ont une rémunération horaire inférieure à 17 euros tandis que la médiane est de 16,9 euros pour les hommes. La grande dispersion des salaires masculins se traduit là aussi en rémunération horaire avec un 9^e décile à plus de 43 euros quand il est de 34 euros chez les femmes.

Figure 19 : Distribution des salaires horaires* du privé selon le sexe en 2019



Lecture : en 2019, 50 % des hommes salariés dans le secteur privé gagnent entre 13,5 euros et 25,4 euros par heure travaillée : 25 % des hommes salariés dans le secteur privé gagnent moins de 13,5 euros (1^{er} quartile) et 25 % gagnent plus de 25,4 euros en salaire horaire (3^e quartile). La moitié des hommes gagne moins de 16,9 euros en salaire horaire et la moitié gagne plus (médiane).
Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

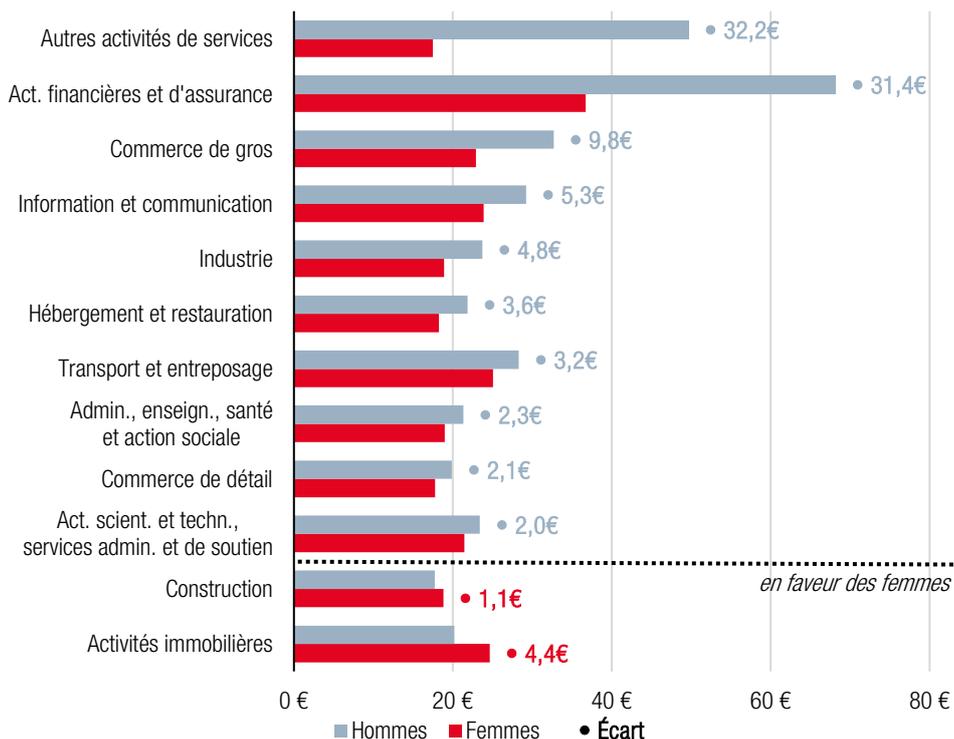
La répartition sectorielle des rémunérations est très hétérogène dans le secteur privé, pouvant aller du simple au triple en fonction du grand secteur d'activité (GSA) de l'employeur. Le salaire mensualisé moyen s'échelonne ainsi entre 2 300 euros dans les Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien (premier secteur pourvoyeur d'emplois en Principauté et qui rassemble des activités diverses telles que des professions supérieures ou encore l'intérim) et 8 200 euros pour les Activités financières et d'assurance. Par ailleurs, certains GSA atypiques présentent une très grande dispersion intra sectorielle des rémunérations : c'est particulièrement le cas des Autres activités de services qui regroupent à la fois des personnels de maison (emplois domestiques moins rémunérateurs) et des salariés d'activités de loisirs, artistiques ou sportives de haut niveau (pouvant générer des salaires très élevés). Dans ce secteur, le salaire mensualisé médian est inférieur de 60 % au salaire moyen, mécaniquement augmenté par les très hautes rémunérations.

En rémunération horaire, les Activités financières et d'assurance restent en haut du classement avec 52,2 euros en moyenne et c'est dans la Construction que l'on trouve le salaire horaire moyen le plus bas (17,8 euros).

L'écart de rémunération horaire entre les hommes et les femmes diffère là aussi nettement d'un GSA à l'autre, allant jusqu'à plus de 32 euros de différence par heure travaillée (Figure 20). C'est logiquement dans les Autres activités de services, secteur lui-même très hétéroclite, que l'on retrouve l'écart le plus important entre genres. Dans deux secteurs sur douze, les Activités immobilières et la Construction, le salaire horaire est en moyenne plus élevé chez les femmes, ces dernières occupant plus souvent des emplois de niveau supérieur ou intermédiaire en proportion. C'est principalement le poids des ouvriers, population masculine prépondérante dans le secteur, qui engendre un salaire horaire moyen plus bas chez les hommes dans la Construction. En ce qui concerne l'immobilier, si les hommes majoritaires dans le GSA, les femmes sont plus présentes en proportion dans les emplois les plus rémunérateurs.

Au regard de la taille de l'employeur, des disparités de rémunération entre genres apparaissent également, particulièrement dans les très petites et les très grandes structures. Si le salaire horaire moyen des hommes est supérieur à celui des femmes quelle que soit la taille, c'est dans les entreprises de moins de 5 salariés que l'écart entre les sexes et le plus important : les hommes y gagnent en moyenne 25,8 euros par heure travaillée contre 18,3 euros, soit 7,5 euros de plus (Figure 21). Les femmes travaillant dans les grandes entités (200 salariés et plus) ont également un salaire horaire moyen nettement plus bas que les hommes (respectivement 21,8 et 28,7 euros).

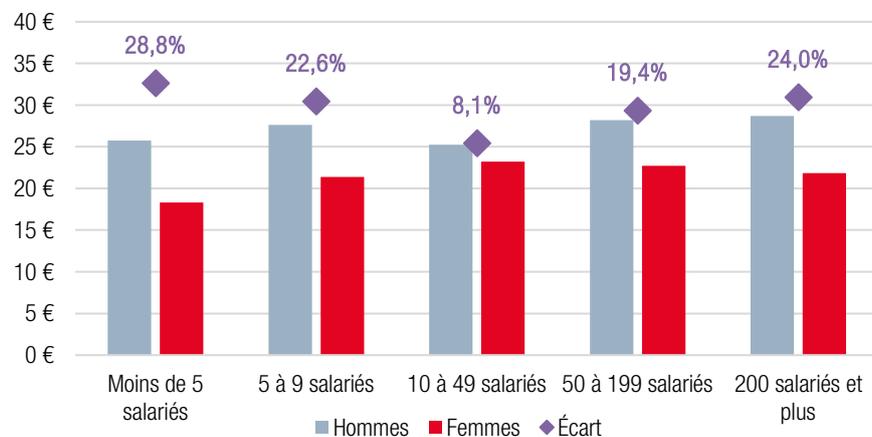
Figure 20 : Salaire horaire moyen et écart entre les hommes et les femmes dans le secteur privé selon le grand secteur d'activité (GSA) de l'employeur en 2019



Lecture : en 2019, le salaire horaire moyen des hommes qui travaillent dans le secteur des Activités immobilières s'élève à 20,2 euros contre 24,6 euros pour les femmes, soit un écart 4,4 euros en faveur des femmes ; dans les Autres activités de services, le salaire horaire moyen des hommes est supérieur de 32,2 euros à celui des femmes.

Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

Figure 21 : Salaire horaire moyen et écart entre les hommes et les femmes dans le secteur privé selon la taille de l'employeur en 2019



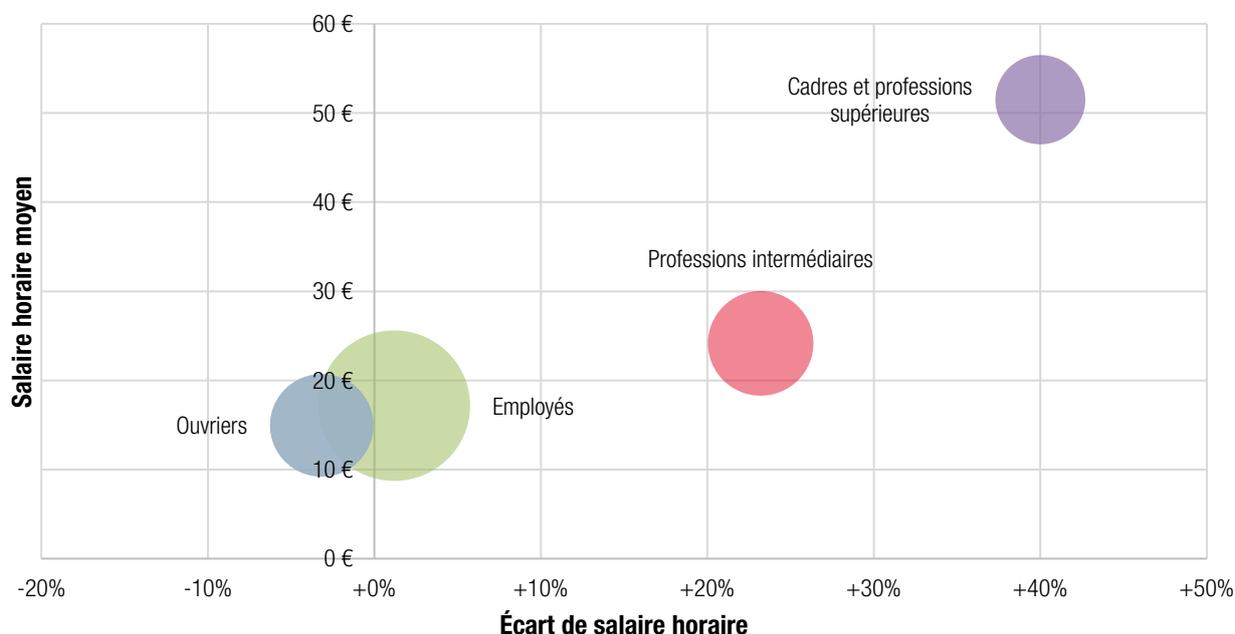
Lecture : en 2019, le salaire horaire moyen des hommes qui travaillent dans une entreprise de moins de 5 salariés s'élève à 25,8 euros contre 18,3 euros pour les femmes salariées dans une structure de même taille, soit un écart de 28,8 % en faveur des hommes.

Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

La catégorie socio-professionnelle du poste est l'une des caractéristiques qui génèrent les plus importants écarts de rémunération entre les salariés. Celle-ci n'étant pas clairement définie dans les sources disponibles à Monaco, l'étude des qualifications du secteur privé, renseignées pour 85 % des individus en 2019, a donné lieu à une catégorisation du poste occupé selon quatre niveaux : ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres et professions supérieures (voir 2.3 Principes et choix méthodologiques retenus pour l'analyse). Ce découpage a permis la ventilation des emplois du secteur privé en appellations proches des catégories socio-professionnelles. Cette classification a ensuite été déclinée par genre pour l'analyse des écarts de salaire entre hommes et femmes dans le secteur privé.

À Monaco, les postes de cadres sont deux fois plus rémunérés que ceux des professions intermédiaires (comprenant des professionnels médicaux, techniques ou encore commerciaux) et trois fois plus que ceux des employés avec 51,5 euros de l'heure en moyenne contre respectivement 24,2 et 17,2 euros (Figure 22). Avec un salaire horaire moyen légèrement inférieur à 15 euros, les ouvriers apparaissent en bas de l'échelle des rémunérations. Cette catégorie de salariés est par ailleurs de loin la plus masculine avec plus de 92 % d'hommes ayant ce niveau d'emploi en 2019. Parallèlement, les ouvrières sont en moyenne mieux rémunérées que leurs homologues masculins : le salaire horaire moyen des hommes est inférieur de 3,2 % à celui des femmes. Dans les autres catégories, la rémunération masculine est en moyenne plus élevée. La population des employés, qui rassemble la plus grande partie de l'effectif total du secteur privé (40 %), est également celle qui affiche l'écart de salaire le plus réduit entre hommes et femmes : en moyenne, les hommes qui occupent un poste de niveau « employé » gagnent 1,2 % de plus que les femmes en salaire horaire. Cet écart est de 23,2 % pour les professions intermédiaires (catégorie la plus proche de la parité bien que féminisée à 51 %) et va jusqu'à 40 % pour les cadres et professions supérieures (composés à 36,2 % de femmes).

Figure 22 : Salaire horaire moyen dans le secteur privé selon le niveau de l'emploi et écart entre les hommes et les femmes en 2019



Lecture : en 2019, le salaire horaire moyen des salariés qui ont un niveau cadre s'élève à 51,5 euros ; dans cette catégorie, les hommes gagnent en moyenne 40 % de plus que les femmes par heure travaillée.

NB : la taille des bulles est proportionnelle au nombre de salariés dans chaque catégorie

Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

En bref

La rémunération brute mensualisée des femmes est inférieure de 28,5 % en moyenne à celle des hommes en 2019. Cet écart résulte notamment du temps de travail : les hommes totalisent un plus grand nombre d'heures travaillées. En rémunération horaire, l'écart entre les deux sexes se réduit mais perdure avec un salaire horaire moyen chez les femmes inférieur de 20,9 % à celui des hommes. Par ailleurs, les femmes sont surreprésentées dans certains contextes moins rémunérateurs : outre le temps de travail, elles occupent plus souvent un emploi dans des petites structures ou dans des secteurs d'activité comportant de plus forts taux de bas salaires (personnel de maison notamment).

• Explication des écarts de salaire entre hommes et femmes dans le secteur privé en 2019⁸

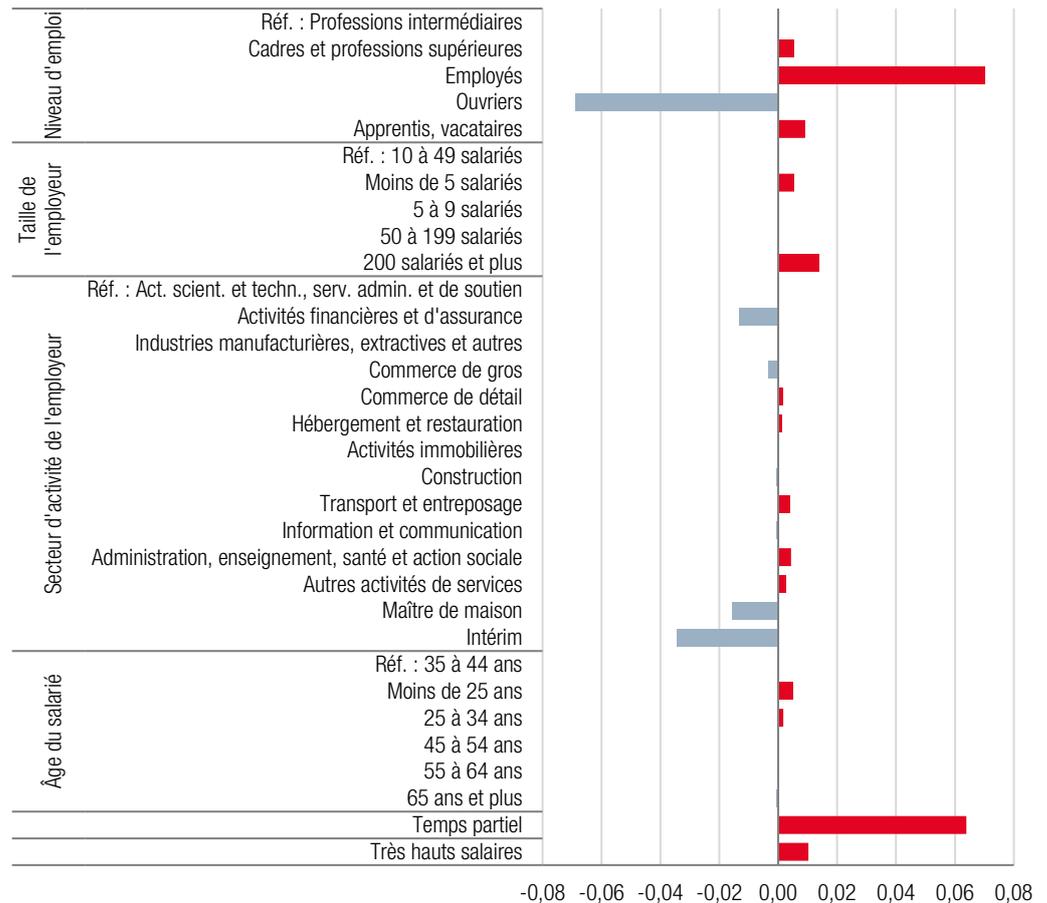
Dans l'objectif d'obtenir une mesure « toutes choses égales par ailleurs », l'utilisation de méthodes statistiques s'impose pour tenter d'expliquer l'écart salarial entre hommes et femmes observé en tenant compte des effets de structure propres de la population salariée.

L'écart de rémunération moyenne entre les genres peut se décomposer en une part expliquée par les caractéristiques moyennes qui ne sont pas les mêmes chez les femmes et les hommes, et en une part inexpliquée (qui réside dans la différence de valorisation de ces caractéristiques). La décomposition de l'écart salarial permet ainsi d'en identifier les déterminants structurels.

Il a été précédemment mentionné qu'en 2019 les hommes gagnent en moyenne 28,5 % de plus que les femmes. En considérant la position la plus caractéristique pour chaque salarié en 2019, à savoir l'emploi qui a donné lieu à la rémunération la plus importante sur l'année, la différence de salaire mensualisé entre sexes est de 26,7 %.

L'effet de composition représente 47 % de cet écart. Autrement dit, près de la moitié (12,6 %) de l'écart de salaire observé entre hommes et femmes peut être attribué à des caractéristiques moyennes différentes entre les sexes. Le temps de travail joue un rôle de premier plan dans cet écart, de même que le niveau de l'emploi occupé. En effet, si les postes de niveau « employé » contribuent fortement à creuser l'écart salarial entre les hommes et les femmes, a contrario les ouvriers participent à réduire cette différence dans les mêmes proportions (Figure 23). Pour rappel, cette dernière catégorie est constituée en quasi-totalité d'hommes avec une rémunération moins élevée qu'ailleurs (Figure 22). Dans une moindre mesure, le profil des salariés intérimaires contribue aussi à diminuer l'écart de salaire entre les hommes et femmes.

Figure 23 : Décomposition de l'écart salarial expliqué entre les hommes et les femmes dans le secteur privé en 2019



Lecture : la variable qui contribue le plus à l'écart salarial expliqué en 2019 est le niveau d'emploi, avec une contribution de 0,07 pour la modalité « Employés ».

Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

L'écart inexpliqué, au vu des variables d'intérêt définies, représente 53 % de la différence totale (soit 14,1 % sur 26,7 %). Le niveau d'emploi est la composante qui contribue le plus fortement à des différences de valorisations des caractéristiques entre hommes et femmes.

Si les hommes gagnent en moyenne 28,5 % de plus que les femmes en salaire mensualisé en 2019, cette différence baisse à 26,7 % en prenant en compte la position la plus rémunératrice de l'année pour chaque salarié. Environ la moitié de cet écart salarial entre hommes et femmes, soit 12,6 %, peut s'expliquer par des caractéristiques différentes en termes de temps de travail, de niveau d'emploi ou encore de secteur d'activité. 14,1 % de la différence restent inexpliqués, au regard des éléments disponibles pris en compte dans la modélisation.

Le modèle économétrique d'Oaxaca-Blinder permet de mesurer l'influence de variables dites « explicatives » dans l'écart de salaire et ainsi obtenir un écart entre les sexes à autres caractéristiques équivalentes en termes d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, ou encore de secteur d'activité. Toutefois, cette méthode reste dépendante des informations disponibles dans la source utilisée. Ainsi, certaines variables ayant potentiellement un fort impact sur les salaires peuvent être absentes de la modélisation (notamment l'ancienneté, le niveau de diplôme ou le type de contrat de travail). Seules les variables disponibles peuvent ainsi être considérées dans la recherche d'un résultat « toutes choses égales (connues) par ailleurs ».

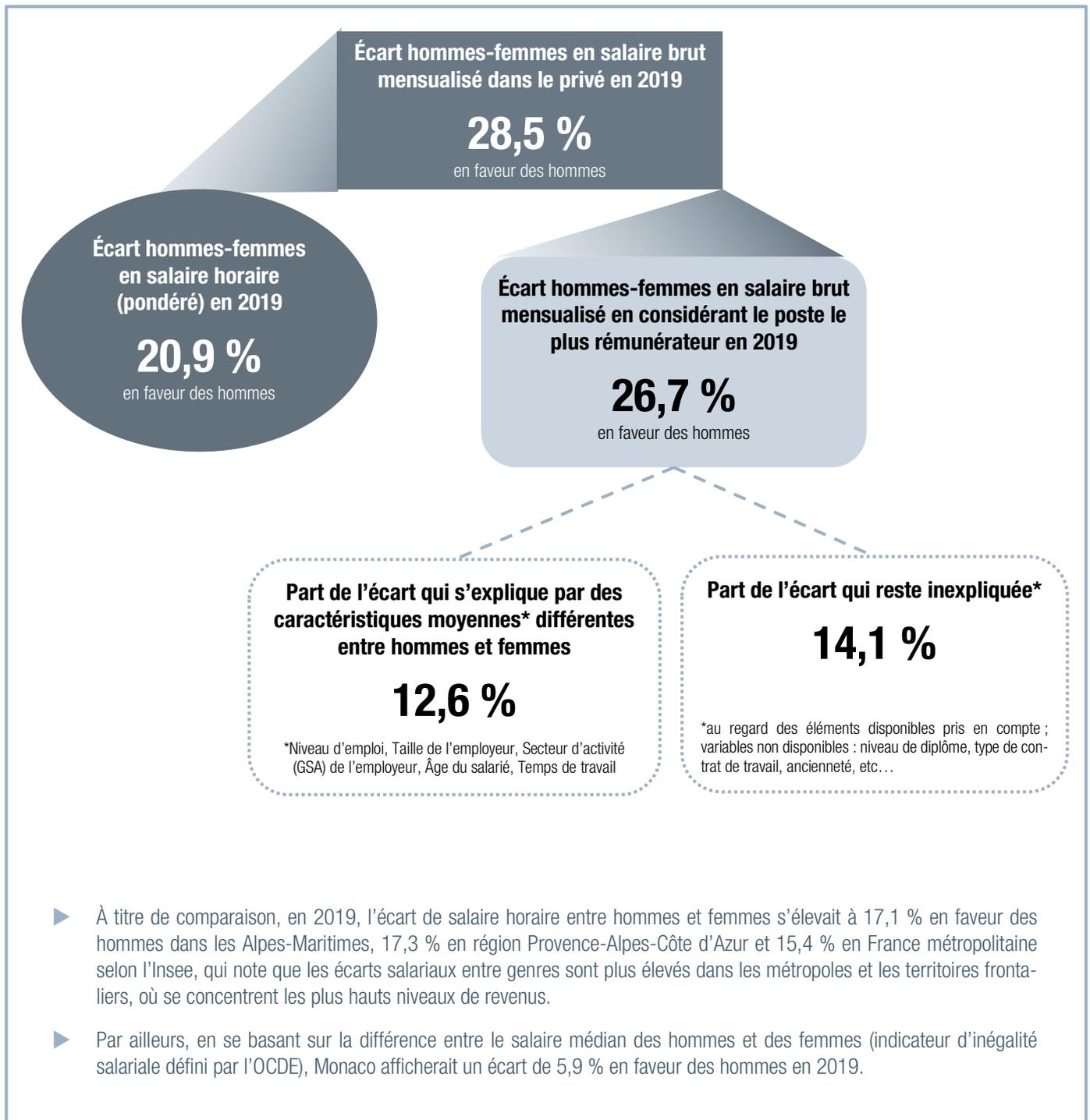
⁸ Dans cette partie, c'est le poste le plus rémunérateur de chaque salarié qui a été considéré pour la décomposition de l'écart salarial entre hommes et femmes.

- **En bref**

En 2019, l'écart moyen de rémunération entre les hommes et femmes salariés du secteur privé, ramenée à une base mensualisée, s'élève à 28,5 % en faveur des hommes.

En considérant la position la plus rémunératrice de l'année pour chaque individu, les hommes gagnent en moyenne 26,7 % de plus que les femmes. Cet écart peut se décomposer en une part expliquée par la structure de la population salariée (caractéristiques moyennes différentes entre hommes et femmes) et en une part inexpliquée. Près de la moitié de cette différence de 26,7 % peut ainsi être expliquée par l'effet de composition de la population, soit 12,6 %, tandis que 14,1 % restent inexpliqués au regard des éléments disponibles pris en compte dans la décomposition.

En outre, en rémunération horaire (pondérée du nombre d'heures travaillées), les hommes perçoivent en moyenne un salaire supérieur de 20,9 % à celui des femmes pour chaque heure travaillée.



1.3 En résumé

Dans la Fonction publique*

Les femmes de la Fonction publique ont un indice de rémunération en 2019 en moyenne supérieur de

0,7 %

47 %

des emplois supérieurs sont occupés par des femmes en 2019

*Administration gouvernementale, Commune, Palais Princier, Direction des Services Judiciaires, Commissions, Assemblées et Corps Constitués, Fondations et fonctionnaires nommés au sein des établissements publics

Dans le secteur privé

Avertissement : Les résultats suivants ne permettent pas d'établir une comparaison à poste égal et diplôme égal. En effet, il n'est pas possible d'analyser deux situations strictement identiques en termes de sexe, diplôme, âge, métier exercé et parcours professionnel.

Écart de salaire médian en 2019
(indicateur OCDE)

5,9 %

en faveur des hommes

Écart hommes-femmes en salaire horaire moyen en 2019

20,9 %

en faveur des hommes

17,3 % région PACA

17,1 % Alpes-Maritimes

15,4 % France métropolitaine

Source : Insee

Écart hommes-femmes en salaire brut mensualisé moyen en considérant le poste le plus rémunérateur en 2019

26,7 %

en faveur des hommes

Part de l'écart qui s'explique par des caractéristiques moyennes* différentes entre hommes et femmes

12,6 %

*Niveau d'emploi, Taille de l'employeur, Secteur d'activité (GSA) de l'employeur, Âge du salarié, Temps de travail

Part de l'écart qui reste inexpliquée*

14,1 %

*au regard des éléments disponibles pris en compte ; variables non disponibles : niveau de diplôme, type de contrat de travail, ancienneté, etc...

L'écart salarial entre les femmes et les hommes défini par l'OCDE correspond à la différence entre le **salaire médian** des hommes et des femmes, rapportée au salaire médian des hommes.

Le « **salaire mensualisé** » correspond pour un individu à la rémunération brute totale perçue en 2019 divisée par le nombre de mois travaillés dans l'année.

Le « **salaire horaire moyen** » a été pondéré par le nombre d'heures travaillées pour chaque salarié.

2. TRAVAUX PRÉALABLES ET MÉTHODOLOGIE

2.1 Contexte et cadre juridique

La Principauté de Monaco s'étend sur une superficie extrêmement réduite de 2 kilomètres carrés et son territoire est enclavé dans le territoire français. Elle compte environ 38 000 habitants sur le territoire national mais seulement un quart de nationalité monégasque. Plus de 50 000 personnes sont salariées à Monaco, dont une grande majorité n'y réside pas. Par ailleurs, la Principauté n'a pas de comptabilité nationale et il n'y a pas de déclaration sur le revenu. De plus, aucune enquête ménage n'est réalisée.

S'agissant de la base juridique, en Principauté, plusieurs textes fondamentaux sont consacrés à l'exercice d'une activité salariée, et en posent les grands principes :

- La Constitution énonce clairement le principe de la liberté de travail et de la réglementation de cette dernière par la Loi et amorce la notion de priorité d'accès aux Monégasques pour les emplois publics et privés, ainsi que celle de défense de ses droits et intérêts par le biais de l'action syndicale ;
- La *Loi n. 629 du 17/07/1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté* fixe l'obligation de détenir un permis de travail pour travailler à Monaco et définit, entre autres, la procédure relative à l'embauche dans le secteur privé, en donnant un ordre de priorité lié au domicile du candidat ;
- L'*arrêté ministériel n. 58-150 du 24/04/1958*, tout en étant lié à la *Loi n. 636 du 11/01/1958 tendant à instituer le contrôle du paiement et la déclaration des salaires*, fixe clairement les mentions à porter obligatoirement sur les bulletins de paye et rend obligatoire la tenue de registres de personnel et de paye ;
- La *Loi n. 739 du 16/03/1963 sur le salaire* définit la notion de rémunération et introduit celle d'une rémunération « à travail égal, salaire égal »⁹.

En parallèle, d'autres textes sont importants dans la définition du cadre des relations du travail, notamment l'*Ordonnance-Loi n. 677 du 02/12/1959 sur la durée du travail* qui définit le temps de travail sur une base hebdomadaire (il n'y a pas de notion d'annualisation du temps de travail).

Par ailleurs, dans différents secteurs d'activité, les grilles de rémunération font défaut ou ne sont plus appliquées. Toutefois, un salaire minimum, calqué sur le SMIC horaire français et réévalué sur les mêmes bases, est fixé. À ce salaire s'ajoute une prime exceptionnelle obligatoire, communément appelée la « Prime du Prince », d'un montant de 5 % non cotisable.

En résumé, dans le cadre d'une étude portant sur les salaires, les éléments relevant du droit suivants sont à prendre en compte :

- L'énonciation claire et précise dans le droit, du principe d'égalité salariale ;
- La notion de permis de travail, qui engendre un enregistrement des paramètres de l'emploi (poste occupé, salarié, salaire, date de début, date de fin) ;
- L'existence d'une procédure précise de recrutement, débutant par le dépôt d'une offre d'emploi dûment complétée, enregistrée par le Service de l'Emploi ;
- La définition de mentions obligatoires à porter sur le bulletin de salaire ;
- La notion de registre de paie et de registre du personnel ;
- La définition du salaire, l'existence d'un salaire minimum horaire ;
- La difficulté de se baser sur des grilles de salaires, hormis dans quelques activités (hôtellerie).

⁹ Article 2-1 et article 2-2

2.2 Démarche

• Recensement des informations disponibles et des services concernés

Les sources de données concernant les travailleurs et les salaires sont multiples et non harmonisées : différents systèmes de gestion existent, avec leurs propres spécificités.

Trois principales entités détenant des informations sur les salariés ont été rapidement identifiées :

- La Direction du Travail (DT) / Service de l'Emploi, qui établit le permis de travail des salariés de Monaco et enregistre les caractéristiques de l'emploi et du travailleur au moment de la prise de poste ;
- Les Caisses sociales de Monaco (CSM), qui collectent les informations relatives au salarié (caractéristiques, présence d'ayants droit), les salaires et heures travaillées ainsi que des éléments du permis de travail du salarié, notamment la qualification (métier occupé) ;
- La Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction publique (DRHFFP), qui dispose de la source de données privilégiée pour l'analyse de la population salariée du secteur public.

Par ailleurs, l'IMSEE a sollicité différents services du Gouvernement et autres entités dans le cadre de cette étude. Ainsi, l'IMSEE a également rencontré :

- La Commission de Contrôle des Informations Nominatives (CCIN) concernant les aspects juridiques et de confidentialité, qui a ainsi confirmé la légitimité de l'IMSEE à collecter des données dans le cadre de ses missions ;
- La Direction de l'Administration Numérique (DAN) pour les questions techniques ;
- L'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (Insee) pour la partie méthodologique.

• Premières conclusions et mises en garde

Au vu du contexte monégasque et des éléments nécessaires à la réalisation d'une mesure des écarts de salaires, une étude basée sur l'analyse de fichiers administratifs s'est avérée plus adaptée que la réalisation d'une enquête auprès des entreprises et/ou particuliers.

Après un tour d'horizon des informations contenues dans les systèmes d'informations des entités détentrices de données, il est apparu que la source de données la plus complète et fiable à ce jour est celle émanant des Caisses sociales de Monaco pour ce qui concerne les salariés du secteur privé, et la base de la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique pour le volet public. L'information relative aux salaires et heures rémunérées dans le secteur privé est fournie de manière mensuelle et traduit ce qui a réellement été versé par l'employeur.

En outre, l'année 2020 étant atypique à plus d'un titre, il a semblé plus opportun de prendre pour référence l'année 2019 dans l'analyse des salaires.

Parallèlement à ces premiers arbitrages, plusieurs freins ont été identifiés dans les sources retenues pour cette étude.

En effet, certains éléments pertinents pour l'analyse ne sont pas collectés et sont donc non disponibles dans les systèmes de gestion, comme le niveau diplôme du salarié ou sa catégorie socio-professionnelle. D'autres informations, bien que renseignées dans les bases de données, peuvent être incomplètes ou peu fiables, et de ce fait sont inexploitable pour l'analyse (type de contrat de travail ou quotité travaillée par exemple).

Par ailleurs, la plupart des données saisies lors de la délivrance du permis de travail ne sont pas mises à jour par la suite, même si le salarié évolue dans son poste ou change de situation personnelle.

Enfin, il n'y a pas de nomenclature intégrée et maintenue dans les systèmes de gestion, notamment en ce qui concerne la qualification du poste, rendant difficile l'exploitation du niveau de métier exercé.

Afin de pallier ces difficultés, l'IMSEE a dû faire un important travail de préparation des données et adapter ses choix méthodologiques avant de pouvoir aboutir à l'analyse des salaires « toutes choses égales par ailleurs » à proprement parler.

2.3 Principes et choix méthodologiques retenus pour l'analyse

• Secteur public

Le périmètre du volet public de l'étude est constitué des effectifs de la Fonction publique présents au 31 décembre de l'année considérée selon les règles de gestion définies par la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique (DRHFFP) et l'IMSEE. Les analyses relatives à la population salariée du public et à la distribution des salaires portent sur l'année 2019.

Le traitement de la base des effectifs de la Fonction publique a à aussi consisté en la création de variables d'analyse, notamment avec l'identification des « emplois supérieurs » tels que définis dans l'Ordonnance n. 6.364 du 17/08/1978 déterminant les emplois supérieurs visés par l'article 4 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'État.

Les données de 2013 à 2019 ont été prises en compte en vue d'analyser les mécanismes d'avancement des agents sur une période de plusieurs années. Une pondération a également été appliquée aux salariés en fonction de leur nombre d'années de présence dans la Fonction publique sur la période. Ainsi, une personne présente les 7 années de 2013 à 2019 s'est vu affecter un poids de 1.

• Secteur privé

Sont considérés dans l'analyse tous les salariés ayant travaillé au moins une heure rémunérée dans le secteur privé au cours de l'année 2019.

Les données mensuelles du secteur privé, une fois compilées, ont nécessité un important traitement, particulièrement les « qualifications » saisies à la main dans le système et comportant donc une variété de d'appellations différentes. Après nettoyage, recodage et hiérarchisation de ces libellés, les qualifications ont été regroupées par l'IMSEE en quatre niveaux : ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres et professions supérieures.

Dans le même temps, des variables d'analyses ont été construites à partir des données brutes, relatives notamment au nombre d'heures travaillées ou encore à la taille de l'entreprise. Par ailleurs, une variable concernant les postes à très haut salaire a également été créée.

En ce qui concerne l'analyse en rémunération horaire, le salaire horaire moyen pondéré a été utilisé : il correspond pour chaque salarié au salaire annuel rapporté au nombre total d'heures travaillées, pondéré par le *ratio heures travaillées dans l'année / nombre d'heures théorique d'un poste à temps plein*. Ainsi, un poids égal à 1 a été affecté aux individus ayant effectué 2 028 heures sur l'année.

En termes de méthode statistique permettant d'expliquer l'éventuel écart de salaire entre les hommes et les femmes « toutes choses égales par ailleurs », la décomposition d'Oaxaca-Blinder a été appliquée. Cette procédure, couramment utilisé dans l'analyse des discriminations (notamment salariales) réside en une décomposition de la différence de salaire observée entre hommes et femmes. Le modèle décompose ainsi l'écart en une part expliquée par les caractéristiques des deux populations (en moyenne) et une part inexpliquée. Il reste toutefois tributaire des informations disponibles, ainsi seules les variables explicatives connues peuvent être prises en compte dans la décomposition.

Pour la décomposition de l'écart salarial, l'emploi le plus rémunérateur de l'année 2019 a été considéré pour chaque individu. En effet, dans le cas des travailleurs qui auraient occupé des postes chez différents employeurs durant l'année, c'est l'emploi ayant généré la rémunération la plus importante sur l'année qui est retenu, afin de prendre en compte la position la plus caractéristique pour ces salariés. À noter qu'un traitement spécifique a été appliqué aux personnels employés par des « maîtres de maison » : pour ces salariés le plus souvent multi-employeurs et cumulant plusieurs postes à temps partiel, la somme des heures et salaires sur l'année a été considérée.

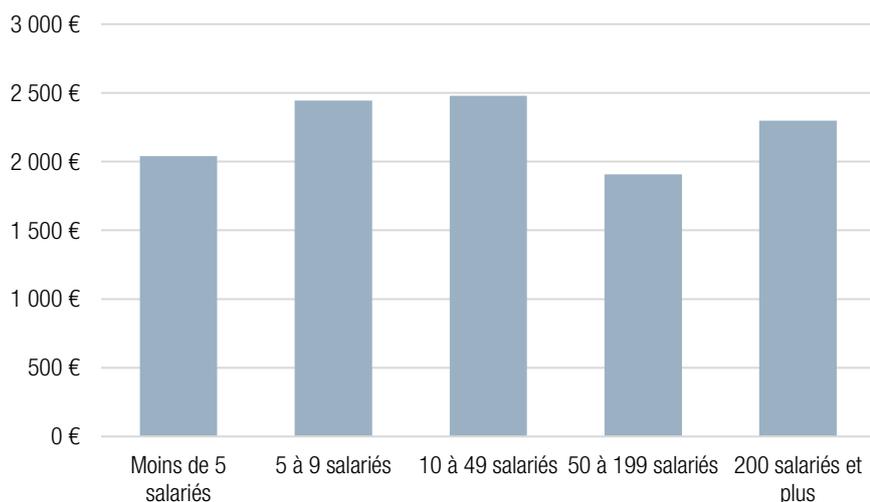
ANNEXES

Précisions méthodologiques pour l'analyse des écarts de salaire

| | Secteur privé | Secteur public | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|------------------------|------------------------|-----------------|---------------------------------------|----------------|---------------------|---|--|------------------|-------------------|------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|-------------------|---|----------------------------------|
| Périmètre d'étude | Tous les salariés ayant travaillé au moins une heure au cours de l'année 2019 → avec une rémunération et un nombre d'heures >0 | Les effectifs de la Fonction publique présents au 31 décembre selon les règles de gestion définies par la DRHFFP et l'IMSEE avec un indice de rémunération ≥100 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Traitements appliqués aux données brutes | Compilation des données des douze fichiers mensuels de 2019 et création d'une base « emploi rémunérateur » en vue de la décomposition de l'écart → pour chaque salarié, sélection de l'emploi qui a donné lieu à la somme de salaires la plus importante sur l'année NB : traitement spécifique pour les MM : on cumule toutes les heures et salaires pour tous les différents emplois MM (en remplaçant l'id emploi par l'id salarié) → afin de pallier l'effet « multi-employeurs » et multi-emplois à temps partiel Recodage des « libellés qualification » et classification en trois niveaux (basés sur nomenclatures existantes ROME, PCS-ESE, FAP + arbitrages internes) | Compilation des données des sept fichiers annuels de 2013 à 2019 et création d'une base « évolution » → pour chaque salarié, indice de rémunération au 31 décembre de l'année concernée Recodages | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Création de variables | Catégorisation en « niveau d'emploi » en fonction de la table des libellés qualification recodés Calcul d'une variable « Temps de travail » (disponible mais non exploitable dans les données originales) : à partir du nombre d'heures mensuelles de l'emploi retenu (quand on a une seule ligne par personne) en prenant Nb heures total / Nb de mois > 150 Date d'entrée : pour un même emploi, si la date est vide pour une ligne et complétée pour une autre, on garde la valeur connue. Sinon on affecte 01/01/2000 → ancienneté à plus de 8 ans Taille de l'entreprise : calculée à partir du nombre de salariés moyen par mois : Moins de 5 salariés, 5 à 9, 10 à 49, 50 à 199 et plus de 200 Très hauts salaires : ajout d'une indicatrice pour tous les postes dont le salaire horaire se trouve dans le 9 ^e décile = « poste à très haut salaire » Calcul d'un salaire horaire pondéré par le nombre d'heures travaillées | Identification des emplois supérieurs tels que définis dans l'Ordonnance n. 6.364 du 17/08/1978 déterminant les emplois supérieurs visés par l'article 4 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'État Nombre d'évolutions maximum sur la période 2013-2019 pour chaque salarié Calcul de poids en fonction du nombre d'années de présence entre 2013 et 2019 pour l'évolution indiciaire moyenne et application de la pondération à chaque salarié | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Méthode statistique utilisée | <p>Décomposition d'Oaxaca-Blinder (Oaxaca 1973, Blinder 1973) : décomposition des écarts de salaire observés entre hommes et femmes en une part expliquée par les caractéristiques des deux populations (effet de structure) et une part inexpliquée (à caractéristiques identiques / toutes choses égales par ailleurs) → modèle couramment utilisé dans les analyses statistiques des discriminations (notamment salariales).</p> <p>Variable d'intérêt : logarithme du salaire</p> <p>Définition des variables explicatives au sein desquelles on définit des « modalités de référence » (proches de la moyenne de salaire mensuel) :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables explicatives</th> <th style="width: 50%;">Modalités de référence</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Niveau d'emploi</td> <td>Niveau « Professions intermédiaires »</td> </tr> <tr> <td>Âge du salarié</td> <td>Âge « 35 à 44 ans »</td> </tr> <tr> <td>Grand secteur d'activité (GSA) de l'employeur</td> <td>GSA « Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien »</td> </tr> <tr> <td>Temps de travail</td> <td>Temps « complet »</td> </tr> <tr> <td>Taille de l'entreprise</td> <td>Taille « 10 à 49 salariés »</td> </tr> <tr> <td>Niveau de salaire (très haut, normal)</td> <td>Niveau « normal »</td> </tr> <tr> <td>Statut cotisant (commerce et industrie ou maître de maison)</td> <td>Statut « commerce et industrie »</td> </tr> </tbody> </table> <p>Une façon de décomposer l'écart entre \bar{Y}_B (salaire moyen des hommes) et \bar{Y}_A (salaire moyen des femmes) s'écrit :</p> $\bar{Y}_B - \bar{Y}_A = \hat{\beta}_{B0} + \sum_{k=1}^K \bar{X}_{Bk} \hat{\beta}_{Bk} - \hat{\beta}_{A0} - \sum_{k=1}^K \bar{X}_{Ak} \hat{\beta}_{Ak}$ $= \underbrace{\sum_{k=1}^K (\bar{X}_{Bk} - \bar{X}_{Ak}) \hat{\beta}_{Bk}}_{\hat{\Delta}_X \text{ (expliqué)}} + \underbrace{(\hat{\beta}_{B0} - \hat{\beta}_{A0}) + \sum_{k=1}^K \bar{X}_{Ak} (\hat{\beta}_{Bk} - \hat{\beta}_{Ak})}_{\hat{\Delta}_S \text{ (inexpliqué)}}$ | | Variables explicatives | Modalités de référence | Niveau d'emploi | Niveau « Professions intermédiaires » | Âge du salarié | Âge « 35 à 44 ans » | Grand secteur d'activité (GSA) de l'employeur | GSA « Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien » | Temps de travail | Temps « complet » | Taille de l'entreprise | Taille « 10 à 49 salariés » | Niveau de salaire (très haut, normal) | Niveau « normal » | Statut cotisant (commerce et industrie ou maître de maison) | Statut « commerce et industrie » |
| Variables explicatives | Modalités de référence | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Niveau d'emploi | Niveau « Professions intermédiaires » | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Âge du salarié | Âge « 35 à 44 ans » | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Grand secteur d'activité (GSA) de l'employeur | GSA « Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien » | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Temps de travail | Temps « complet » | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Taille de l'entreprise | Taille « 10 à 49 salariés » | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Niveau de salaire (très haut, normal) | Niveau « normal » | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Statut cotisant (commerce et industrie ou maître de maison) | Statut « commerce et industrie » | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tableaux et figures complémentaires

Salaire médian dans le secteur privé selon la taille de l'employeur en 2019

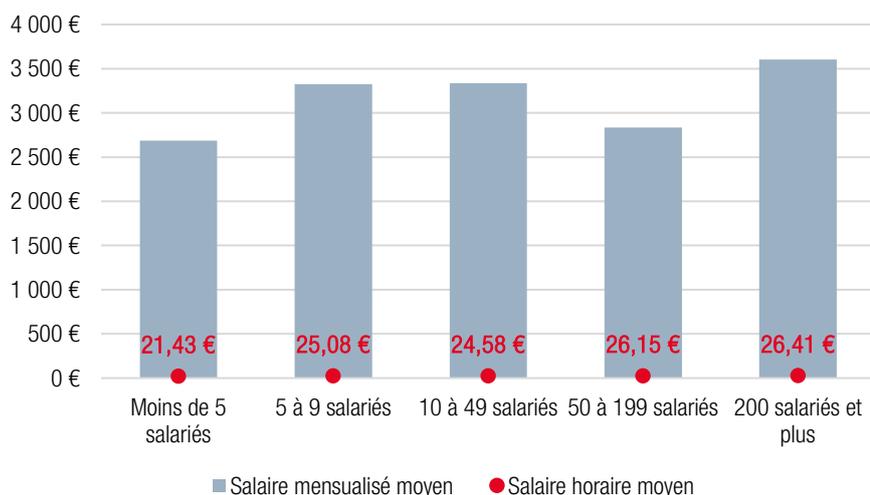


Unité : euros

Lecture : en 2019, parmi les salariés dans une entreprise de moins de 5 salariés, la moitié gagnent moins de 2 040 euros en salaire mensuelisé et l'autre moitié gagne plus.

Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

Salaire mensualisé et horaire moyen dans le secteur privé selon la taille de l'employeur en 2019



Unité : euros

Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

Salaire mensualisé et horaire médian dans le secteur privé selon le GSA de l'employeur en 2019

| | Salaire mensualisé médian | Salaire horaire médian |
|--|---------------------------|------------------------|
| Activités financières et d'assurance | 4 956,2 | 32,3 |
| Information et communication | 3 292,6 | 23,4 |
| Commerce de gros | 3 028,0 | 20,2 |
| Transport et entreposage | 2 838,3 | 19,8 |
| Industries manufacturières, extractives et autres | 2 699,8 | 17,2 |
| Activités immobilières | 2 645,1 | 15,6 |
| Administration, enseignement, santé et action sociale | 2 539,4 | 17,1 |
| Construction | 2 384,7 | 15,4 |
| Hébergement et restauration | 2 293,2 | 16,8 |
| Commerce de détail | 2 239,0 | 14,9 |
| Autres activités de services | 1 795,3 | 16,1 |
| Hors maîtres de maison | 1 941,4 | 18,0 |
| Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien | 1 656,4 | 15,3 |
| Hors intérim | 2 323,8 | 19,0 |
| TOTAL | 2 385,7 | 17,0 |

Unité : euros

Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

Évolution de l'indice de rémunération moyen dans la Fonction publique selon le sexe de 2013 à 2019



NB : données pondérées par le nombre d'années de présence sur la période 2013-2019

Champ : salariés de la Fonction publique, hors militaires de la Force publique

Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, IMSEE



Institut Monégasque de la Statistique et des Etudes Economiques

9 rue du Gabian
98000 MONACO
Tél. + 377 98 98 98 88
imsee@gouv.mc
www.imsee.mc

Juillet 2022