

Égalité salariale entre femmes et hommes

Éléments de cadrage et réflexions

Séverine Lemière severine.lemiere@u-paris.fr

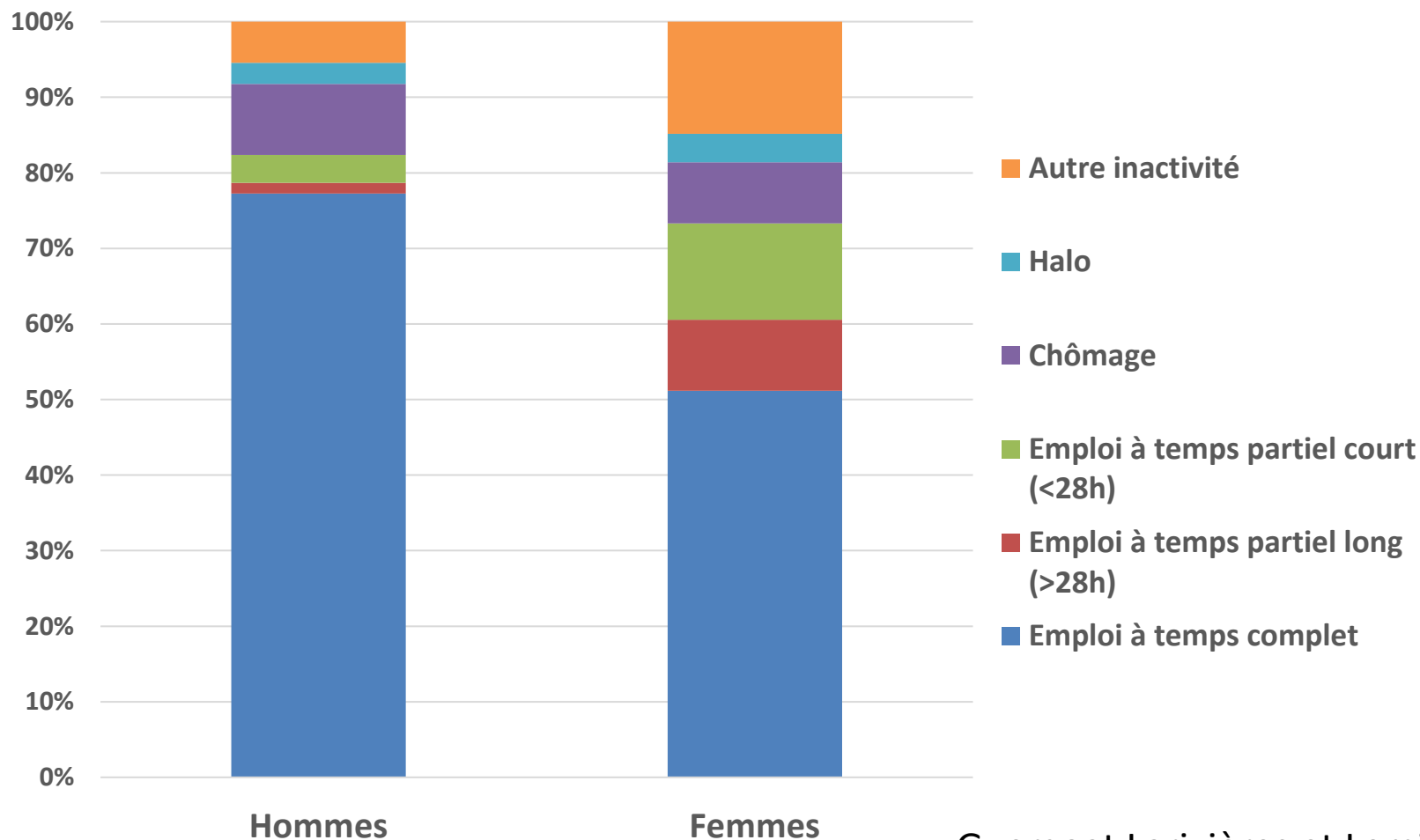
Maitresse de conférences Université de Paris
Réseau Mage Marché du travail et genre.

En France, les femmes perçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 28,5 % à celle des hommes (données 2017, Insee 2020)

**ECART SALARIAL....CE QU'ON
EXPLIQUE**

- **Effet du volume de travail : temps partiel et taux d'emploi**

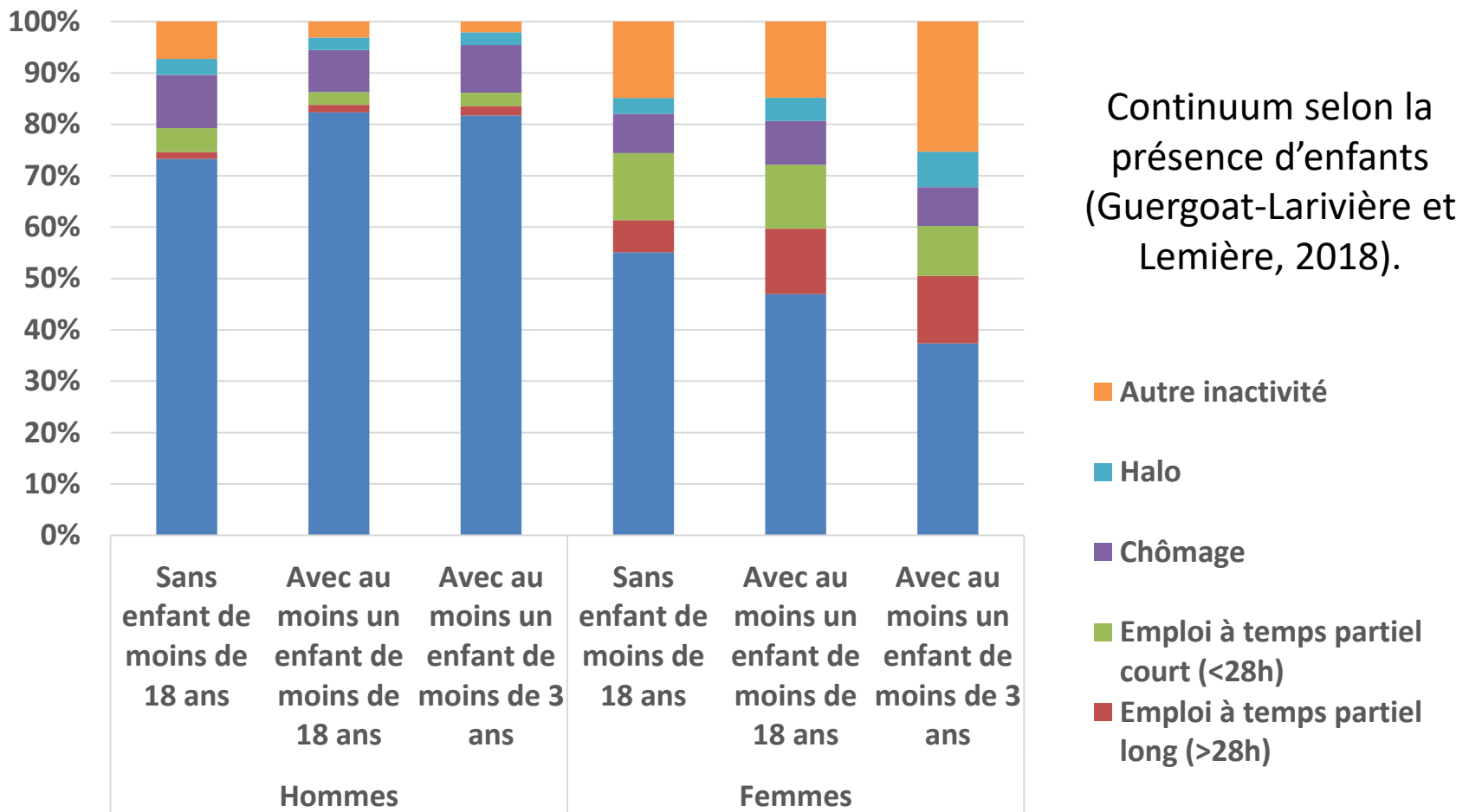
Les femmes salariées du secteur privé gagnent en moyenne 16,8 % de moins que les hommes en équivalent temps plein. *Les écarts de salaire se réduisent plus vite que les écarts de volume de travail*



- **Effet diplôme** : L'écart de salaire en EQTP entre les sexes augmente nettement avec le niveau de diplôme.
- **Effet de l'expérience** : Les écarts de salaire en EQTP entre les sexes croissent également avec l'expérience professionnelle.

- **Effet Enfants** : augmentation de l'écart salarial et de l'écart du volume de travail en fonction du nombre d'enfants. Et notamment quand enfants moins de 3 ans. Presque une mère sur 2 réduit ou cesse son activité à l'arrivée d'un enfant.

80% des pères d'au moins un enfant de moins de trois ans occupent un emploi à temps complet, alors que ce sont moins de 40% des mères



- **Effet emploi occupé**

Ségrégation verticale

La part des femmes parmi les cadres est passée de 31 % à 42 % en 20 ans (Insee 2017). Et en quarante ans, le nombre de femmes cadres a été multiplié par six, quand celui des hommes cadres a doublé. (Insee focus 2020)

Concentration de l'emploi des femmes

24 métiers à prédominance féminine - 18 mixtes et 45 à prédominance masculine.
10 des 87 familles professionnelles rassemblent près de la moitié des femmes, contre 17 pour les hommes.

Un cinquième de l'emploi des femmes se concentre sur les métiers d'agents d'entretien, d'enseignants et d'aides-soignants.

Plus de temps partiel ds les métiers féminisés (briard 2020)

Lien emplois et bas salaire

Les deux tiers des salariés à bas salaire sont des femmes.

Les femmes sont deux fois plus souvent au SMIC que les hommes

**L'ECART « TOUTES CHOSES ÉGALES
PAR AILLEURS »... CE QUI RESTE
INEXPLIQUÉ**

Décomposition de l'écart salarial moyen – analyse « toutes choses égales par ailleurs »

Neutralisation des différents effets explicatifs des écarts salariaux entre femmes et hommes

—> Selon les études économétriques l'écart « toutes choses égales par ailleurs » s'établit entre 10,5% et 5,3 % (dans le secteur privé en 2017, Insee 2020).

Ce résidu reste inexpliqué – limite des données.

Ce résidu peut aussi en partie être assimilé à la discrimination salariale.

LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ SALARIALE
« UN SALAIRE ÉGAL POUR UN
EMPLOI DE VALEUR ÉGALE ».... CE
QUE L'ON DEVRAIT COMPARER

Un salaire égal pour un travail de valeur égale

- **Principe juridique** de l'égalité salariale entre femmes et hommes. « *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* » (Article L 3221-2 du Code du travail)
- Principe qui **dépasse le problème de la ségrégation professionnelle** et l'objectif de mixité des emplois
- Mettre en œuvre **l'égalité salariale entre emplois différents** (par ex, entre emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine) mais jugés de valeur égale. Importance de la ségrégation professionnelle.
- **Non prise en compte de ce principe dans la mesure statistique des écarts salariaux**

Comment déterminer la valeur des emplois ?

Deux axes :

- L'article L. 3221-4 : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ». Différents cas de jurisprudence.

→ Approche individuelle

Cas de jurisprudence en France (Cour de cassation) : ex TMS contact c/Mme B, 16 juillet 2010 : une responsable RH = un directeur financier

- Dans les entreprises et les branches, les méthodes d'évaluation des emplois et de classification professionnelle classent les emplois les uns par rapport aux autres, les hiérarchisent, déterminent la valeur relative des emplois et la grille salariale.

→ Approche collective

Suisse – Portugal - Quebec

Les risques de discrimination indirecte dans l'évaluation des emplois à prédominance féminine

- L'histoire des classifications des emplois est un compromis social sans les femmes
- Les emplois à prédominance féminine sont historiquement sous-valorisés, construits à partir de **stéréotypes de genre** : « **compétences innées** », « naturelles » des femmes : écouter, soigner, coordonner, nettoyer, assister, éduquer, prendre soin etc.
- Notion de **discrimination indirecte** : loi n° 2008-496 « *constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence susceptible d'entraîner pour un des motifs [interdits (ici le sexe)], un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient nécessaires et appropriés* ».

- **Certains critères d'évaluation sont définis et appliqués de manière restrictive**

La **technicité** des emplois doit s'ouvrir aux différentes formes de technicité, dont les techniques relationnelles et de l'écoute.

Le **critère « relations »** est très rarement valorisé comme une technique, les relations sont alors assimilées à des capacités personnelles, humaines, et parfois en dehors même des exigences des emplois (« convivialité »).

Le critère de **résolution de problèmes** doit être élargi : s'ouvrir aux problèmes organisationnels, aux difficultés relationnelles avec un public, aux situations conflictuelles. (Notion de savoir-faire discret développée par P. Molinier, ex des penseuses penseuses)

L'ensemble des **responsabilités** doit être retenu, sans oublier les responsabilités fonctionnelles et les responsabilités de supervision et de coordination sans encadrement hiérarchique.

Si l'on n'y prend pas garde, seule la responsabilité financière ou commerciale est prise en compte au détriment d'autres formes de responsabilité, propres aux emplois à prédominance féminine :

- la responsabilité vis-à-vis des personnes (clients, patients, usagers),
- la responsabilité liée à la sécurité et à l'hygiène,
- la responsabilité liée à la confidentialité des informations,
- la responsabilité liée au matériel et outils de travail (entretien des équipements de bureau).

- **Certains critères sont redondants et donc surévalués**

Certains critères comme la finalité, les responsabilités, la contribution peuvent être redondants et venir survaloriser les mêmes caractéristiques des emplois.

- **Certains critères renvoyant aux charges physiques et nerveuses de l'article L.3221-4 ne sont pas intégrés aux méthodes d'évaluation et de classification.**

Sujet qui fait **débat**, entre :

*la logique d'amélioration des conditions de travail incompatible avec leur reconnaissance dans les classifications

*et la logique de la reconnaissance des compétences générées par ces conditions de travail et ces exigences organisationnelles, ces compétences étant indispensable à la bonne tenue de l'emploi. (cas des emplois en contact du public)

- **Evaluation reposant uniquement sur l'activité principale... et donc le caractère multidimensionnel des emplois passe à la trappe**

- L' évaluation non discriminante et la revalorisation des emplois à prédominance féminine est une **approche complémentaire** aux politiques habituelles de lutte contre les inégalités salariales.
- L' accent est posé ici sur **les emplois occupés** majoritairement par les femmes. Impact plus collectif : revaloriser les salaires des emplois occupés massivement par les femmes.

Conclusion

L'égalité salariale est un sujet complexe car tout dépend ce que l'on mesure

- Écart salarial total : Croisement entre inégalité salariale et inégalités professionnelles : partie visible de l'iceberg
- « Toutes choses égales par ailleurs » et angle discrimination salariale « pure » : approche restrictive
- Valeur comparable des emplois : comparer des emplois différents, dépasser la ségrégation professionnelle, discrimination plus indirecte et stéréotypes sur les compétences et métiers des femmes
 - **Soit agir sur les classifications professionnelles** : pb déconnexion de la négociation des salaires, svt négociation à MS constante, complexité des outils, difficulté d'accès ou de formation des négociateurs ... Même réflexion sur les primes et compléments salariaux
 - **Soit systématiser des comparaisons d'emplois**, pour enrichir les méthodes d'évaluation et de classification et/ou pour porter les recours individuels ou des actions de groupe