

Salaires et stéréotypes dans le monde du travail et dans la société

Par Delphine Chauffaut

Le 19 mai 2016

Malgré un encadrement juridique contraignant, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes actifs atteignent aujourd'hui, en France, environ 25 %.

Cet écart peut se décomposer en trois grandes catégories de facteurs :

- *Le premier, qui représente entre un tiers et la moitié de cet écart, s'explique par la plus grande importance des emplois à temps partiel chez les femmes, qui occupent 80 % du total de ces emplois.*
- *Le deuxième, qui constitue un peu moins d'un tiers de l'écart, reflète les différences dans les métiers exercés par les femmes et les hommes, et les postes atteints.*
- *Le troisième facteur enfin, qui représente entre 6 et 10 % de cet écart selon les études, est un écart inexpliqué par les données statistiques dont nous disposons ; il peut être lié à un écart entre entreprises aux caractéristiques similaires, ou encore au sein des entreprises – une part étant alors de la discrimination. De façon descriptive, on note que ces inégalités sont encore accrues dans certaines zones géographiques (la région parisienne par exemple), dans certains secteurs (le secteur bancaire), ainsi que parmi les plus hauts niveaux de revenus .*

Les facteurs étant multiples, les solutions ne peuvent qu'être plurielles. C'est pourquoi les propositions qui influent sur les positions des hommes et des femmes sur le marché du travail (école, branches professionnelles, entreprises mais aussi politique fiscale, politique familiale etc.), et adressées à l'ensemble des acteurs publics ou privés, doivent être mises en place de façon concomitante pour briser les causes porteuses d'inégalités.

Dans cette étude, deux grands types de propositions se dessinent :

- *Les premières visent à attaquer le noyau dur des inégalités, leur part « inexpliquée ». L'information des salariés et des entreprises forme le cœur de cet axe. Un système d'information unique sur les salaires dans les entreprises permettrait de détecter des inégalités présumées inexpliquées dans certaines entreprises ; les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de*

l'emploi (Direccte) pourraient alors cibler leur accompagnement auprès de ces entreprises, en matière de discrimination salariale comme de développement de techniques de promotions plus équitables. Par ailleurs, un système d'information publique sur les niveaux de rémunération en fonction des caractéristiques du poste et de l'entreprise donnerait à chaque salarié la possibilité de savoir comment se situe son niveau de rémunération par rapport à la moyenne.

- Les secondes, dont les effets potentiels sont à la fois plus structurels mais aussi plus progressifs, visent à faire évoluer les stéréotypes qui aboutissent à ce que les positions des femmes et des hommes soient différentes sur le marché de l'emploi.

Pour lutter contre la ségrégation entre les métiers, notamment les métiers les moins qualifiés, il faut prolonger les plans sectoriels engageant tous les acteurs en faveur de la mixité. Cette démarche peut être accompagnée d'une stratégie de rénovation des classifications permettant de valoriser de façon équitable les métiers.

Pour lutter contre l'inégale répartition des tâches domestiques et parentales, responsables d'une partie du temps partiel, il faut prolonger la politique de valorisation conjointe des parents auprès des enfants, et accélérer la prise en charge des dépendants – jeunes enfants ou parents âgés –, dont la charge pèse essentiellement sur les femmes. A plus court terme, pour lutter contre la double peine provoquée par le temps partiel (moins rémunération et limitation des possibilités d'évolution), une sur-dotation en matière de formation pourrait être établie.

De façon plus transversale encore, toutes les politiques publiques doivent être repensées au prisme de leurs effets, y compris indirects, sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette analyse devrait être particulièrement poussée en matière de politique familiale, fiscale, d'emploi – le secteur de l'insertion par l'activité économique étant particulièrement segmenté –, de formation professionnelle – avec une attention particulière pour les femmes à temps très partiel –, ou encore de développement de l'entrepreneuriat.

INTRODUCTION

La journée des droits des femmes le 8 mars ou l'« *equal pay day* » situé généralement au mois d'avril, sont l'occasion de répéter que les femmes perçoivent une rémunération nettement inférieure à celle des hommes. *Un quart en moins !* avait titré un ouvrage de Rachel Silvera¹ en 2014. « Une semaine par mois d'écart ! avait coutume de dire Pascale Boistard, secrétaire d'Etat en charge des droits des femmes. » Ce chiffre n'est bien sûr pas à comprendre « à travail de valeur égale », ce qui serait contraire aux lois². Mais il est explicable par différents facteurs : le temps de travail, les postes et les métiers, qui sont différents pour les femmes et les hommes. Mais si l'on peut en partie retracer les raisons expliquant cet écart, celui-ci ne doit pourtant pas nous laisser indifférent. En effet, plus qu'une discrimination entre des personnes occupant le même emploi, les inégalités salariales sont le reflet de la division sexuelle du travail, portée par des stéréotypes véhiculés par toute la société³, y compris par les politiques publiques⁴. Or, contrairement à ce que nous avons pu espérer quand le niveau scolaire des femmes a progressivement rejoint celui des hommes, le mouvement de rapprochement ne se réalisera pas spontanément : malgré l'accroissement du taux d'emploi et de la qualification des femmes, les inégalités salariales « persistent de manière frappante » selon l'expression de France Stratégie⁵. Les politiques publiques doivent donc intervenir pour favoriser, comme le dit le titre de la loi du 4 août 2014, « l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ». La multiplicité des causalités rend toutefois l'intervention complexe : ce ne sont pas seulement les entreprises qui détiennent les clés de l'égalité, mais aussi le système scolaire, le système fiscal, le système de garde des jeunes enfants, les femmes elles-mêmes...

Cette étude⁶, est une tentative de synthèse de différents travaux portant sur les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Notons que, l'interrogation sur les inégalités entre les femmes et les hommes n'épuise pas le thème des inégalités sur le marché de l'emploi liées à l'origine, au lieu de résidence, à l'âge, au handicap ... de nombreux travaux⁷ ont pu montrer que ces facteurs de discrimination se cumulaient ou se neutralisaient partiellement selon la situation.

Après un préambule historique, il traite de l'ampleur et de l'évolution de ces écarts, puis des facteurs explicatifs. Il propose en conclusion des pistes de politiques publiques possibles, dont une partie est déjà initiée.

¹ Rachel Silvera, *Un quart en moins – des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, La Découverte, 2014.

² L'article L3221-2 du code du travail dispose ainsi : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

³ Lutter contre les stéréotypes filles-garçons, coordonné par Vanessa Wisnia-Weill et Marie-Céciles Naves, France Stratégie, janvier 2014

⁴ Delphine Chauffaut, Sandrine Lévêque, « Femmes, mères, épouses et travailleuses : les représentations parlementaires des rôles sexués au travers des débats sur les politiques de conciliation (1965-2010) », *Revue Française des Affaires Sociales*, 2012

⁵ Catherine Bruneau, Clément Dherbécourt, Jean Flamand, Christelle Gilles, « Marché du travail : un long chemin vers l'égalité », *France Stratégie*, la note d'analyse n°42, février 2016

⁶ Le matériau de cette étude a été recueilli lorsque l'auteur était en charge de l'égalité professionnelle au sein du secrétariat d'Etat en charge des droits des femmes.

⁷ Citons de façon très parcellaire le rapport de France Stratégie précité, les travaux de Yannick L'Horty et les testing organisés sous la responsabilité du Défenseur des Droits

UN PEU D'HISTOIRE : UNE INEGALE VALEUR DU TRAVAIL FEMININ ET MASCULIN

De nombreux travaux de recherche ont montré la dimension secondaire du travail féminin, par rapport, d'une part, aux autres tâches sociales des femmes et, d'autre part, par rapport au travail masculin.

Dans un ouvrage très documenté, Margaret Maruani et Monique Meron⁸ remettent en cause notre vision habituelle d'un progrès continu de l'activité féminine au cours du XX^{ème} siècle. Si elles montrent que le nombre de femmes actives a certes doublé en un siècle, passant de 6,8 millions en 1901 à 13,9 millions en 2008, elles soulignent que ce mouvement n'est pas linéaire. Ainsi, au cours de la première moitié du siècle, la part de femmes dans la population active était plutôt constante, aux alentours d'un tiers. Après la Seconde Guerre mondiale, ce taux a chuté, en raison d'un artefact statistique⁹ ainsi que d'un nouveau modèle social, valorisant la femme au foyer (modèle souvent décrit de « M. Gagnepain et Mme Auroy »). Ainsi, la période 1945-1960, souvent prise comme référence, est en fait une période, plutôt atypique, de creux de l'activité féminine. La progression de l'activité féminine est continue ensuite, et les femmes, qui représentent 33 % de la population active en 1962, en constituent ainsi 48 % en 2008. Les auteures soulignent que les principales évolutions de ce travail des femmes sont liées au salariat, qui a autonomisé le travail des femmes de l'emploi du conjoint¹⁰, alors que les lois leur donnaient une plus grande liberté dans leur activité¹¹. Toutefois, les catégorisations statistiques restent toujours différenciées, les emplois et le travail féminins étant toujours moins bien considérés dans l'échelle de l'activité que leur équivalent masculin (voir encadré 1).

Encadré 1 - Un exemple de dévalorisation du « travail » féminin : le travail domestique

L'avènement de la société bourgeoise et du repli sur la famille a conduit à la réalisation par les femmes des travaux domestiques, en les sortant de la sphère marchande. Ainsi, ces tâches ne sont pas comptabilisées dans le PIB, car elles sont effectuées pour une très grande part à titre gratuit. Pourtant, des études¹² évaluent le travail domestique non marchand à hauteur de 33 % du PIB en France. Ainsi, des analyses sur les transferts entre générations, prenant en compte ou non le travail domestique, donnent une vision très différente de la part des femmes et des hommes dans la richesse nationale¹³.

⁸ Margaret Maruani et Monique Meron, *Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011*, La Découverte, 2012

⁹ Passage d'une présomption d'activité à une présomption d'inactivité pour les femmes d'agriculteur sans autre activité déclarée

¹⁰ Au début du XX^{ème} siècle, la moitié de l'emploi se situait dans l'agriculture ; les femmes travaillaient alors avec leurs maris sur les exploitations ; au début du XXI^{ème} siècle, trois quarts des emplois sont proposés dans le secteur tertiaire.

¹¹ Les femmes ont pu librement disposer de leur salaire en 1907, et travailler sans l'autorisation de leur mari en 1965

¹² Delphine Roy, « Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010 », *INSEE Première* 1423, 2012

¹³ Chaire Transitions Economiques, Transitions Démographiques Fondation du Risque, sous la responsabilité d'Hyppolite d'Albis. Etude portant sur la répartition des prélèvements et des transferts entre les générations en France, juillet 2013 pour le Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective

Rachel Silvera¹⁴ se concentre de son côté sur l'histoire des rémunérations, en rappelant qu'au XIX^e siècle le salaire d'une femme pour le même travail qu'un homme pouvait être de 70 % inférieur, en toute légalité. Les conventions collectives prévoyaient fréquemment deux grilles de salaire, pour les femmes et pour les hommes, pour des postes identiques. La justification de ce qui apparaît aujourd'hui comme une discrimination scandaleuse réside dans le principe du salaire d'appoint. En effet, au-delà de la valeur du travail, la rémunération était fondée sur les besoins des individus. Il était alors admis que les hommes devaient bénéficier d'un salaire leur permettant de subvenir aux besoins de leur famille, les femmes n'ayant besoin que d'un salaire d'appoint, étant par principe entretenues par leur mari – la situation des veuves et des femmes célibataires étant reléguée dans une forme d'invisibilité. Le salaire des hommes était un salaire familial, celui des femmes un salaire d'appoint.

Ce phénomène est amplifié par le fait que, en 1896, seules 38 % des femmes travaillaient à l'extérieur ; peu syndiquées, isolées, elles ne disposent que de faibles moyens pour faire valoir ce qui n'est pas encore considéré comme un droit. Les syndicats, d'ailleurs, ne défendaient guère le travail féminin, parfois considéré comme concurrent au travail masculin, et en tout état de cause néfaste aux familles¹⁵. Ces écarts de salaire produisaient de la pauvreté parmi les femmes : parmi les ouvrières en 1910, 40 % vivent seules, dans des conditions très précaires.

Hubertine Auclert défend la suppression du salaire d'appoint dès le congrès ouvrier socialiste de 1879. Les institutrices après la Première Guerre mondiale, les infirmières, les dames des Postes dans les années 1880, mèneront également des luttes pour la reconnaissance de l'égalité de leur travail. Mais il existe toujours deux grilles de salaire après la Seconde Guerre mondiale. Même la loi de 1946 qui l'abolit par principe ne s'incarne que lentement dans la réalité.

C'est seulement la loi du 11 février 1950 qui inscrit le principe du salaire égal pour un travail égal dans les conventions collectives, abolissant le principe – mais sans doute pas les représentations – du salaire d'appoint.

La politique familiale a longtemps gardé les traces du salaire d'appoint¹⁶. D'une part, les salaires masculins ont pu être augmentés de prestations liées à la présence dans leur foyer d'enfants : il s'agit des sursalaires des années 1920, ou encore du supplément familial de la fonction publique (attribué quant à lui aux deux sexes). D'autre part, des prestations ont été créées pour améliorer la situation des femmes restant au foyer : allocation pour les mères au foyer, transformée en allocation

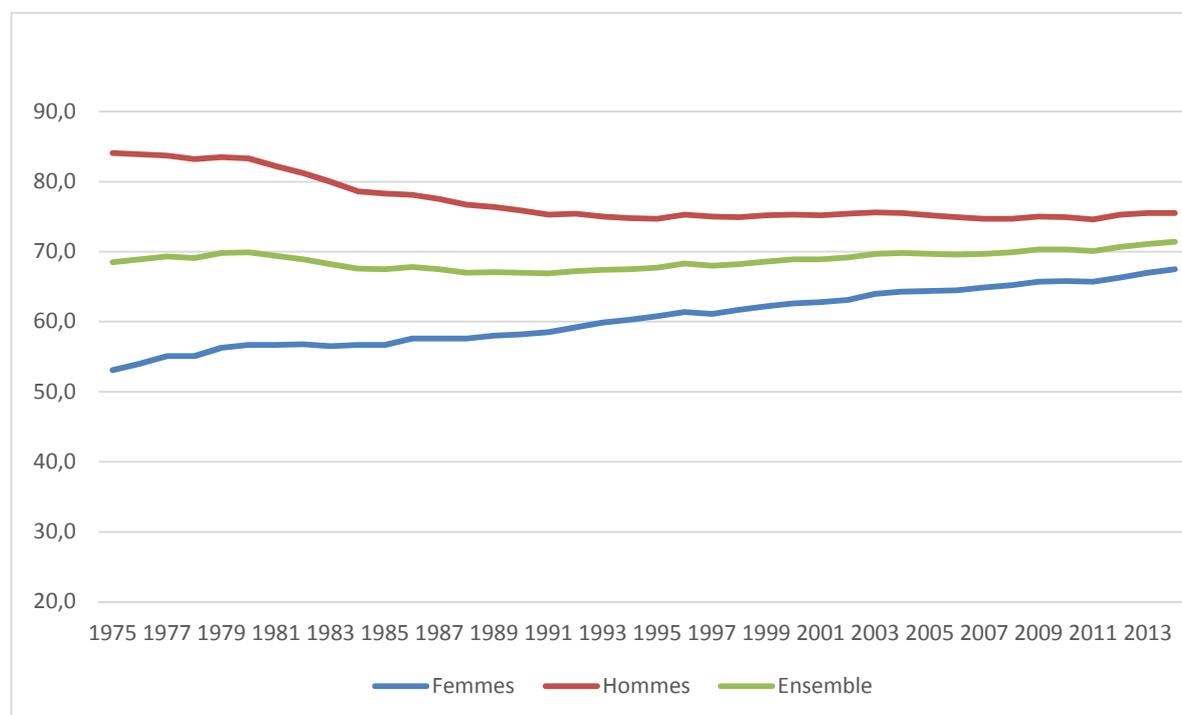
¹⁴ Rachel Silvera, *op. cit.*

¹⁵ Pour une analyse du rapport des organisations syndicales à ces problématiques : Syndicalisme et représentation des femmes au travail » in *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*, La Découverte, 2013. Cécile Guillaume, sociologue CLERSE, Université de Lille 1. Sophie Pochic, sociologue CNRS-CMH Paris.

¹⁶ Jeanne Fagnani et Marie-Thérèse Letablier, « La politique familiale française », in *Femmes, genre, société, l'Etat des savoirs*, La Découverte, 2005

de salaire unique puis en prestation liée aux congés parentaux¹⁷. Ces prestations ont eu pour conséquence de les inciter à un retrait du marché du travail¹⁸.

Encadré 2 - L'évolution du taux d'activité des femmes



Source : INSEE, enquêtes emplois

Le taux d'activité des femmes n'a cessé de croître depuis les années 1970. Il se rapproche sensiblement de celui des hommes. Même si le phénomène de carrière bimodale régresse¹⁹, les carrières des femmes restent, plus largement que celles des hommes, dépendantes de la présence d'enfants en bas âge : le taux d'activité des femmes avec un enfant de moins de trois ans est de 82,4 % en 2014, celui de celles qui ont trois enfants, dont au moins un de moins de trois ans²⁰, se porte à 43,3 %. Par ailleurs, si en apparence les taux de chômage des hommes et des femmes sont proches, celles-ci sont plus nombreuses dans le « halo » du chômage (personnes qui souhaitent travailler mais sont classées comme inactives car elles ne sont pas immédiatement disponibles ou ne cherchent pas activement un emploi)²¹.

¹⁷ Dont le nom, les conditions et les montants ont évolué depuis les années 1990, dans différentes directions : extension du troisième au second, puis au premier enfant, incitation à la prise de temps partiel, incitation récente au partage entre les deux parents.

¹⁸ Marie Odile Simon, « La réinsertion professionnelle des premières bénéficiaires de l'APE au titre de leur deuxième enfant », *Recherches et Prévision*, n°59, 2000

¹⁹ Maruani, Méron, *op. cit.*

²⁰ Ver l'égalité réelle – chiffres clés 2016, citant INSEE enquête emploi 2014

²¹ Certains auteurs, telles Maruani et Méron, ont critiqué la définition de l'activité en ce qu'elle valorisait de façon différentielle les emplois masculins et féminins, l'inactivité masculine et féminine. Le halo du chômage serait le reflet de cette conception sexuée de l'(in)activité.

1 - LES INEGALITES DE REMUNERATION : AMPLEURS ET EVOLUTIONS

1.1 - LE FAMEUX QUART EN MOINS

Deux sources sont généralement mobilisées pour mesurer les écarts de salaires :

L'enquête sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires réalisée chaque année par l'INSEE et la DARES dans les établissements appartenant à des entreprises de plus de 10 salariés, dans le secteur concurrentiel, hors agriculture, secteur public et non marchand.

Les déclarations annuelles de données sociales produites par l'INSEE sur la base des déclarations transmises par les employeurs et des fichiers de la fonction publique d'Etat. Cette source est exhaustive mais ne comporte pas certaines informations, telles la structure des rémunérations, le diplôme, le nombre et l'âge des enfants.

L'enquête emploi peut également compléter ces sources ; elle fournit le salaire mensuel déclaré par le salarié

Le concept d'écart de rémunération a l'air simple : il suffit de prendre les salaires, moyens ou médians, des femmes et des hommes, et de les comparer. La DARES a pourtant publié en mars 2015 une note de plusieurs pages, portant à elle seule sur la méthodologie. En effet, selon que l'on compare le salaire net ou brut, le salaire mensuel ou annuel – comprenant les 13e et éventuels 14e mois – , le seul salaire ou l'ensemble de la rémunération – comprenant des avantages comme les voitures de fonction ou les tickets restaurant ou encore les primes –, les résultats peuvent varier de façon assez importante. Certains auteurs privilégient le salaire horaire, ce qui neutralise l'effet du temps de travail, d'autres la rémunération totale, ce qui neutralise l'effet des postes de travail. En outre, les sources et méthodes de collecte, par exemple selon que les données proviennent des employeurs ou soient déclarées par les salariés), peuvent faire varier l'ampleur de l'écart. Ainsi, dans les publications de la DARES depuis 2012, sont évoqués des écarts de salaire ou de rémunération allant de 14,2 % à 26,7 %. La différence est importante, mais il faut noter que le sens est toujours le même : quelle que soit la base et le champ retenus, les femmes sont toujours substantiellement moins payées que les hommes.

Encadré 3 - Inégalités au niveau européen : la France n'est pas en si mauvaise position

A l'occasion du 8 mars 2016, Eurostat a publié une étude²² indiquant qu'en 2014 les femmes gagnent en moyenne 16 % de moins que les hommes dans l'UE (un chiffre identique à 2013), comptant la rémunération horaire brute moyenne. Cet écart est le plus faible en Slovaquie et à Malte (moins de 5 %) et le plus fort en Estonie, Autriche, République Tchèque, Slovaquie et Allemagne où il est supérieur à 20 %.

L'étude met un accent particulier sur le temps partiel. En effet, dans l'ensemble de l'Europe, 20 %

²² <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202382/3-07032016-AP-FR.pdf/b6e922f7-c1b8-42b2-afdc-ffa947a1d260>

des femmes n'ayant pas d'enfant travaillent à temps partiel, contre seulement 8,2 % des hommes dans la même situation. En outre, si le nombre d'enfants n'influe pas sur les choix de durée d'activité des hommes, il pèse fortement sur l'offre de travail des femmes : 31 % des femmes de 25 à 49 ans qui ont un enfant travaillent à temps partiel, c'est le cas de 45 % de celles qui ont au moins trois enfants. Ce phénomène de conciliation par la réduction du temps de travail est particulièrement marqué en Allemagne (59 % des femmes de 25 à 49 ans ayant un enfant y travaillent à temps partiel), en Autriche, au Royaume Uni et aux Pays-Bas.

D'autres facteurs influencent les écarts de rémunérations dans les pays européens : le niveau d'emploi des femmes²³ (dans les pays du sud de l'Europe, ne se portent sur le marché que les femmes les plus qualifiées, réduisant ainsi les écarts de rémunération par biais de sélection), le niveau de ségrégation des métiers (en Suède, les femmes sont concentrées sur un nombre faible de professions, beaucoup dans le secteur social, médical, et public²⁴) ; le niveau de qualification atteint et les postes accessibles.

Prenant en compte toutes ces dimensions, il faut noter que la France, avec des écarts de rémunération plus faibles que dans la moyenne de l'UE (15,2 % contre 16,4 % au niveau UE, et surtout, qui diminuent plus vite entre 2008 et 2013 que dans la moyenne de l'Union), un taux d'emploi relativement élevé et une ségrégation professionnelle moyenne, dispose d'un modèle médian qui n'est pas sans atout²⁵.

En lien avec ces situations disparates, les pays européens ont mis en place des politiques publiques correspondant aux problématiques identifiées localement. Ainsi l'Allemagne a-t-elle enclenché une politique active de garde des jeunes enfants, politique dont les pleins effets prendront nécessairement du temps. Ainsi la Suède a-t-elle, de longue date, incité au partage entre les parents des congés parentaux. D'autres pays comme ceux du Sud de l'Europe ont plus axé leurs politiques publiques sur le développement de l'éducation des femmes, notamment dans les métiers scientifiques²⁶.

1.2 - UNE STAGNATION RECENTE DES ECARTS

A observer l'évolution des taux d'emploi et de salaire, un constat s'impose : les écarts se sont fortement réduits depuis les années 1950.

Toutefois la convergence salariale a cessé depuis les années 1990²⁷. Selon Dominique Meurs et Sophie Ponthieux, les écarts de salaires moyens entre les femmes et les hommes ne se sont réduits, au cours de la décennie 1990, que d'un point, alors même que cette période correspond à celle où le

²³ Note du CAE précitée

²⁴ Méda, Périvier, *op cit.*

²⁵ Voir annexe chiffrée.

²⁶ http://cache.media.education.gouv.fr/file/2008/01/9/ni0811_24019.pdf

Notons que les stéréotypes liés aux métiers sont variables dans le monde, et certains groupes industriels qui ont des difficultés à recruter des femmes en France ont des ratios sexués très différents dans d'autres parties du monde.

²⁷ Dominique Meurs et Sophie Ponthieux « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut il encore baisser ? », *Economie et statistique* n°398-399, 2006

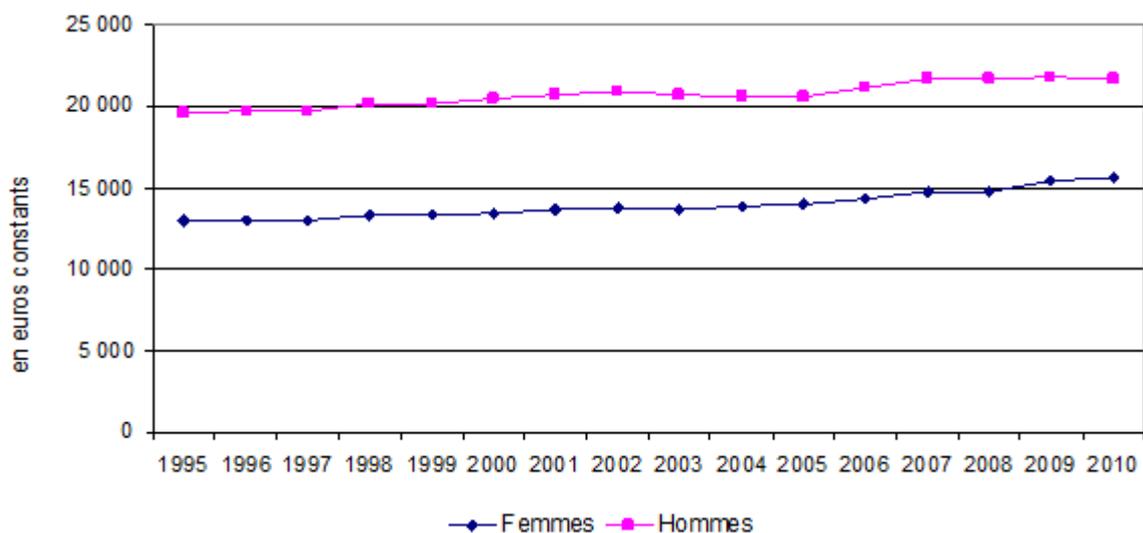
niveau moyen d'étude des femmes a dépassé celui des hommes. La réforme des 35h aurait également dû avoir des effets de lissage des écarts de salaire en réduisant les temps partiels longs. Toutefois, parallèlement, cette période correspond au développement de politiques favorables aux temps partiels : ouverture de la possibilité de congés parentaux à temps partiels, politiques d'allègements de charge, qui ont contribué à favoriser cette modalité d'emploi pour les femmes – et quasiment pour elles seules -. Par ailleurs, nous verrons que des effets plus puissants empêchent une évolution plus favorable des écarts de rémunération.

Plus récemment, dans une analyse de 2013 portant sur des chiffres de 2010²⁸, Thomas Morin et Nathan Rémila font des constats proches, tout en décrivant un effet propre de la crise récente. Sur le long terme, ils constatent eux aussi une chute de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, liée notamment à la progression des femmes parmi les cadres, même si elles représentent encore la grande masse des professions intermédiaires et employées.

Ils notent pour les femmes un salaire net moyen de 15 600 euros, soit 28 % de moins que les hommes, et un revenu horaire inférieur de 18 %. Entre 1995 et 2008, l'écart de revenu salarial a peu évolué : de 34 à 32 %. Mais récemment, avec la crise économique, cet écart s'est contracté à 28 % en 2010, cette crise ayant particulièrement touché des secteurs d'activité comportant un plus grand nombre d'hommes. L'écart de salaire horaire s'est amenuisé lentement entre 1995 et 2010 en passant de 21 à 18 %, en raison de la stagnation du salaire horaire des hommes ; les primes et intéressements, qui concernent davantage les hommes, ayant été peu dynamiques sur la période.

Ainsi, de façon structurelle et hors crise, les écarts de salaire n'ont que peu diminué au cours des dernières années. La crise a eu un effet de compression lié à une stagnation du salaire des hommes. Ce nivellement « par le bas » ne semble toutefois pas la voie souhaitable pour limiter les inégalités.

Figure x - Evolution du revenu salarial des femmes et des hommes²⁹



²⁸ Thomas Morin et Nathan Remila, « Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes », *INSEE Première* n°1436, mars 2013

²⁹ INSEE, DADS, exploitation au 1/12

Lecture : en 2010, dans le secteur privé, le revenu salarial moyen des femmes est de 15 600 euros et celui des hommes de 21 700 euros.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés du privé, hors agriculture et salariés des particuliers-employeurs.

Un travail de 2012 de la DARES³⁰ portant sur le champ plus étroit des entreprises de plus de 10 salariés, confirme ces résultats – notamment la stagnation des réductions des écarts depuis les années 1990 – tout en mettant l’accent sur un point particulier que sont les rémunérations hors salaires. L’article constate qu’en 2009, 53 % des hommes ont perçu une rémunération pour heures supplémentaires contre 37 % des femmes. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à toucher primes et compléments de salaire, et d’un montant plus élevés. : rapporté au nombre d’heures rémunérées, les femmes touchent un montant de primes inférieures de 25 % à celles des hommes³¹. Seules les primes d’ancienneté – touchées par un tiers des salariés – et les compléments de salaires automatiques, tels 13ème mois, avantages en nature ou prime de fin d’année, sont plus égalitaires dans leur diffusion.

1.3 - ELEMENTS DE DISPARITE DES ECARTS

Ces écarts de revenu ne sont pas homogènes selon la population concernée. La catégorie professionnelle, le niveau de revenus, mais aussi le territoire, les font varier. Ces éléments, s’ils ne relèvent pas tous d’un effet propre (qui seront traités dans la partie 2) sont intéressants dans leur dimension descriptive. Des écarts de revenus particulièrement importants ont des conséquences sur le pouvoir d’achat respectif des hommes et des femmes, et éventuellement sur leur capacité de négociation au sein du couple.

Ecarts de salaire, catégorie socio professionnelle et décile de revenu

Les écarts de salaire entre hommes et femmes varient selon la catégorie socioprofessionnelle : si les femmes sont dans tous les cas moins payées que leurs homologues masculins, cet écart croît en fonction de la hiérarchie des professions ; il est minimal pour les employés.

Tableau x - Salaire net horaire moyen total (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2012³²

	Ratio	Femmes	Hommes
Ensemble	83.3	12.4	14.8
Cadres*	81.4	21.7	26.6

³⁰ DARES analyses Mars 2012, n°016, les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009 : le salaire horaire des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes.

³¹ En outre, 33 % des hommes obtiennent des primes de performance individuelle contre 28 % des femmes et 30 % des hommes touchent des primes liées à des contraintes de postes contre 16 % des femmes. Les primes de performance collectives, moins répandues, concernent autant les femmes que les hommes (11 %) mais sont d’un montant plus important pour les hommes.

³² Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence.

Professions intermédiaires	88.0	13.3	15.1
Employés	93.1	10.1	10.9
Ouvriers	86.0	9.6	11.1

* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés
 Champ : Secteur privé et entreprises publiques, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Reflète de cette disparité, le rapport des rémunérations horaires des femmes par rapport à celles des hommes croît avec l'échelle de revenus. Si les salaires mensuels nets de prélèvement dans le secteur privé et semi public, en équivalent temps plein en 2013, sont proches pour les hommes et les femmes du premier décile de revenu, l'écart se creuse au niveau du 9ème décile³³. En effet, les revenus sont encadrés vers le bas par le salaire minimum alors qu'il n'existe pas de limite supérieure.

Toutefois, ce constat est radicalement différent lorsque l'on observe les revenus mensuels, incluant donc les disparités liées au temps de travail : parmi les plus bas revenus, on compte de nombreuses femmes à temps partiel, et on a donc un grand écart avec les hommes parmi cette catégorie. Ceci est particulièrement problématique pour les ressources des femmes : ainsi, la moitié des emplois à temps partiel fournissent un revenu inférieur à 800 euros par mois³⁴, inférieur donc au seuil de pauvreté.

Tableau 1 - Distribution des salaires mensuels nets de prélèvements par sexe dans le secteur privé et semi-public (en euros courant)³⁵

	2013			Ratio des salaires des femmes / salaires des hommes
	Femmes	Hommes	Ensemble	
D1 (1er décile)	1 154	1 254	1 200	92 %
D5 (médiane)	1 619	1 882	1 772	86 %
D9 (9ème décile)	3 036	3 892	3 544	78 %
D9/D1	2,6	3,1	3,0	

Lecture : en 2013, 10 % des salariés en équivalents-temps plein (EQTP) du secteur privé et des entreprises publiques, y c. les bénéficiaires de contrats aidés, gagnent un salaire mensuel net inférieur à 1 200 euros.

Note : depuis 2013, les CPCSO -cotisations patronales aux complémentaires santé obligatoire- rentrent dans la mesure du salaire net, ce qui entraîne une rupture de série par rapport à 2012.

Champ : France, salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques, y c. bénéficiaires de contrats aidés et hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

³³ Pour rappel, « Si on ordonne une distribution de salaires, de revenus, de chiffre d'affaires..., les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales. Ainsi, pour une distribution de salaires : le premier décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires, le neuvième décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires. » - <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/deciles.htm>

³⁴ Maruani, Méron, *op. cit.*

³⁵ Source : Insee, DADS (fichier semi-définitif).

Tableau 2 - Distribution du revenu salarial annuel par sexe ou catégorie socioprofessionnelle sur l'ensemble des salariés en 2011³⁶

	Femmes	Hommes	ratio
D1 (1er décile)	1 890	2 970	64 %
D5 (médiane)	15 860	19 510	81 %
D9 (9ème décile)	30 540	40 110	76 %
Moyenne	16 720	22 550	74 %

(1) : y c. chefs d'entreprise salariés.

Note : suite à des révisions, les chiffres présentés ici ne sont pas comparables avec ceux de la précédente édition.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles, salariés des particuliers-employeurs et apprentis-stagiaires.

Des écarts qui dépendent des zones d'emploi³⁷

De très fortes divergences territoriales sont à noter, à plusieurs échelles.

Tout d'abord au niveau des régions : les écarts de revenus sont plus prononcés (plus de 20 %) dans les régions d'Alsace, de Rhône Alpes, d'Ile-de-France. Ils sont plus modérés en Corse, Poitou-Charente et Limousin, ainsi que dans les DOM.

Ensuite, selon les zones d'emploi : 321 zones d'emploi ont été analysées par la DARES pour construire une typologie territoriale. Les écarts de salaire horaire varient de 1,6 % à 27 %, toujours en défaveur de femmes. Une typologie conduit à repérer cinq types de zones, différentes selon leurs caractéristiques socio-économiques, et classées ici par ordre décroissant d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

- Dans les grandes zones urbaines, la proportion de cadres et de grandes entreprises est plus importante, les revenus sont plus élevés : caractéristiques accroissant plutôt les écarts de rémunérations.
- Dans les villes de taille moyenne à dominante ouvrière, la part de l'emploi ouvrier et dans l'industrie est plus importante et les écarts de salaire proches de la moyenne.
- Dans les zones à prédominance ouvrière peu denses, partagent des caractéristiques d'emplois proches des précédentes, avec davantage d'entreprises de taille moyenne. Les salaires y sont moins élevés et les écarts de rémunération également.
- Dans les zones à forte proportion de Contrats à durée déterminée, où l'on trouve plus de petites entreprises, dans des zones peu denses, on note un moindre taux d'activité, notamment des femmes, mais des écarts de revenu plus faibles que la moyenne, notamment en raison de la faiblesse des revenus.

³⁶ Insee, DADS, fichier semi-définitif et Siasp (exploitation au 1/12).

³⁷ DARES Analyses, n°020, Mars 2015, Les écarts de salaire entre femmes et homes par zone d'emploi

- Enfin, dans les DOM, alors que le marché du travail est plus dégradé que dans la métropole – le chômage concerne un quart des actifs – et une relative jeunesse de la population, les écarts de salaire sont nettement en retrait vis-à-vis de la métropole.

Ainsi, la principale explication de ces différences est liée à la structure locale des emplois dans ces différentes zones, ce que confirme une étude récente de Terra Nova, en partenariat avec JobiJoba³⁸. Analysant six millions d'offres d'emploi en ligne, l'étude constate une forte concentration de l'offre de travail dans le cœur des métropoles, qui drainent à elles seules plus de 50 % des offres, avec en outre des emplois plus stables et mieux rémunérés. Les différences de secteurs entre zones territoriales sont nettes : plus d'activités tertiaires avancées dans les zones centre, plus d'industrie et de services à la personne dans le reste des aires urbaines. En dehors des villes centre, plus d'une offre d'emploi sur dix concerne la garde des jeunes enfants, métiers très majoritairement occupés par des femmes.

2 - COMMENT EXPLIQUER CES ECARTS ?

De nombreux articles se sont essayés, sur la base de sources parfois incomplètes quant aux données explicatives, à approcher les différents facteurs des inégalités de revenus. Elles sont classiquement scindées en trois causes : celles liées à l'emploi (niveau du poste, nombre d'heures), à la personne (diplôme, ancienneté), et celles dites « inexpliquées », qui peuvent relever de facteurs personnels non mesurables par les enquêtes (productivité) ou de facteurs discriminatoires³⁹.

Une note du Conseil d'analyse économique publiée en octobre 2014⁴⁰ explore ces éléments de façon synthétique. Partant d'un écart estimé à 24,5 % entre les revenus salariaux mensuels moyens des femmes et des hommes, l'article soulève deux principales explications aux inégalités salariales : le temps de travail et la ségrégation professionnelle. Ce travail met ainsi en avant, sur ces 24,5 % d'écart de revenu :

- 10,9 % liés à la différence dans la durée du travail et la décote du temps partiel.
 - 7,3 % expliqués par une ségrégation par secteur et par poste, ainsi que par des écarts d'éducation entre les femmes et les hommes
 - 6,3 % d'écart non expliqué, qui recoupe des facteurs non mesurables.

³⁸ Thomas Allaire, Jérémie Bureau, Anne-Julie Le Serviget, Thierry Pech, « Le marché du travail dans les grandes aires urbaines en 2015 », *Terra Nova*, 10 février 2016
http://tnova.fr/system/contents/files/000/001/129/original/10022016_-_Le_marché_du_travail_dans_les_grandes_aires_urbaines_en_2015.pdf?1455186465

³⁹ Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes. Dominique Meurs et Sophie Ponthieux, *économique et statistique* n° 337-338. Ces deux chercheuses analysent un écart salarial de 27 % en 1997 par 2/5^è provenant des différences dans le temps de travail, 2/5^{ème} provenant d'autres différences structurelles et 1/5^{ème} inexplicé. Selon elles, parmi les salariés à temps complet, près de la moitié de l'écart salarial peut s'interpréter en termes de discriminations.

⁴⁰ Antoine Bozio, Brigitte Dormont, Cécilia Garcia-Penalosa, « Réduire les inégalités de salaire entre femmes et hommes », *Conseil d'analyse économique*, n°17, octobre 2014

2.1 - TEMPS DE TRAVAIL

On le sait, le temps de travail *rémunéré* des femmes est inférieur à celui des hommes. Chaque jour, hommes et femmes consacrent un temps proche aux activités productives, mais leur répartition entre les temps professionnel et domestique est très différente : le premier occupe 60 % du temps productif des hommes contre 39 % du temps productif des femmes. Rémunéré (voir supra), le temps domestique compenserait une bonne part des inégalités de revenus entre les femmes et les hommes.

Le recours au temps partiel est lui aussi très différent selon le sexe : il concerne 27 % des femmes et 6 % des hommes ; autrement dit, les emplois à temps partiels sont occupés à 80 % par des femmes. Depuis que l'on a encadré légalement et comptabilisé le temps partiel, dans les années 1970, celui-ci est passé, pour les femmes, de 13 à 30 %, tandis qu'il ne croissait que de 2 à 5 % dans la population active masculine⁴¹. L'exercice de ce temps partiel est lié à la présence d'enfants, notamment en bas âge. Ainsi, si l'écart de taux d'activité entre les femmes et les hommes s'est considérablement réduit (un écart divisé par deux, de 18 points en 1990 à 9 points en 2012), une partie de cette réduction concerne des emplois à temps partiels, dopés comme nous l'avons vu par les politiques publiques d'exonérations pour les entreprises et de prestations pour les bénéficiaires. Toutefois, tous les temps partiels n'ont pas pour cause la conciliation : seules 30 % des femmes dans cette situation d'emploi indiquent qu'elles recourent au temps partiel en raison de leur conciliation avec la vie familiale. Maruani et Méron distinguent alors le travail à temps réduit – sollicité par les salariés – et les emplois partiels – imposés par les employeurs. C'est essentiellement cette seconde catégorie qui s'est développée, souvent sur des emplois peu qualifiés et peu rémunérateur⁴².

Or, outre le fait que le temps partiel offre un moins grand nombre d'heures rémunérées, il est également pénalisant dans la rémunération même de ces heures, créant une décote horaire spécifique⁴³. Les raisons de cette décote ne sont pas claires : le temps partiel est considéré comme un désinvestissement professionnel, notamment sur les postes pour lesquels la disponibilité est valorisée. Ce phénomène de décote n'est pourtant pas une fatalité, et il est par exemple moins important en Suède.

Même lorsqu'elles travaillent à temps plein, les femmes, et particulièrement les femmes cadres, pâtissent de l'exigence de disponibilité des entreprises. On ne peut pas réduire le présentisme – entendu comme une présence sur le lieu de travail très importante – à une stratégie faite pour évincer les femmes des postes à responsabilité. Plusieurs facteurs provoquent en effet cette sur-présence, en particulier pour les cadres. Tout d'abord, la tension économique qui contraint, avec un personnel stable voire décroissant, à une production accrue. La quantité d'activité nécessaire justifie alors de grandes plages horaires. Ensuite, une organisation chronophage (réunions trop longues dont les Français, ont, paraît-il, le secret, implication de très nombreux salariés sans relation directe avec les dossiers...). Enfin, des stratégies de promotion et de mise en valeur qui s'appuient sur une

⁴¹ Maruani, Méron, *op. cit.*

⁴² Dominique Meurs et Sophie Ponthieux montrent ainsi que plus du quart des emplois non qualifiés en 2002 sont des emplois à temps partiel (15 % en moyenne), et près de 40 % des emplois non qualifiés occupés par des femmes sont des emplois à temps partiel.

⁴³ CAE, *op. cit.*

forte présence dans l'entreprise. Dans tous les cas, cette exigence est défavorable aux femmes, qui portent encore le poids de la conciliation. Elles choisiront alors de travailler à distance, ce qui, pour une production équivalente, offre moins de visibilité. Des solutions peuvent être adoptées pour les deux derniers facteurs en tout cas (voir infra, partie recommandations), et la comparaison internationale nous montre que les temps de travail excessifs et stressants pour les cadres ne sont pas une fatalité.

Au-delà de ce temps de travail partiel et contraint au sein de la semaine, le travail féminin est réduit au cours de la carrière, en raison des maternités et des congés afférents, maternité et plus encore parental. Même si, sur longue période, on constate que la courbe d'activité des femmes passe d'une courbe bimodale à une courbe en cloche inversée, proche de celle des hommes⁴⁴, l'interruption d'activité est encore plus fréquente chez les femmes et a pour conséquence des retards de carrière⁴⁵. Ces écarts sont d'autant plus préjudiciables qu'ils persistent sur la durée : Lequien⁴⁶ montre ainsi que les interruptions d'activité suite à une naissance ont un effet négatif sur les salaires après le retour à l'emploi, effet qui se prolonge durablement : on observe la persistance de l'effet négatif 10 ans après l'interruption. Toutefois, ces interruptions ne justifient pas à elles seules les retards de carrière : comparant les femmes et les hommes sans interruption, on trouve toujours une différence de salaire de 17 %⁴⁷ ...

Le fait que les femmes portent le poids de la conciliation, aux abords de la naissance comme dans la vie quotidienne ultérieure, pourrait être considéré comme un choix individuel, sur lesquels la politique ne peut ou ne doit pas avoir prise. Toutefois, dans l'immense majorité des cas (plus de 95 %), ce sont les femmes qui interrompent leur activité : cela indique bien que ce phénomène n'est pas un choix individuel, mais résulte bien d'une construction sociale. De fait, elles ont souvent internalisé la norme consistant à leur faire porter l'essentiel des tâches liées aux enfants et à la maison.

Et cette construction sociale est accompagnée par les politiques publiques, qui influent sur l'offre de travail des femmes.

De très nombreux travaux⁴⁸ ont ainsi mis en avant les effets désincitatifs de notre système fiscal, et notamment du quotient conjugal, sur l'activité féminine : certains travaux suggèrent ainsi que le quotient conjugal réduit de 1 à 2 points le taux d'emploi des femmes en France⁴⁹. Alors que les revenus sont imposés de façon conjointe pour les couples mariés ou pacsés, et que le taux

⁴⁴ Maruani, Méron, *op. cit.*

⁴⁵ Ces interruptions justifieraient aussi, partiellement, une moins bonne insertion professionnelle des femmes proches de la trentaine ; les entreprises anticipant des interruptions dommageables à l'activité. Voir également : Lara Muller, « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes : le salaire horaire des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes », *Dares analyses*, n° 016, mars 2012

⁴⁶ Laurent Lequien, « L'impact sur les salaires de la durée d'une interruption de carrière suite à une naissance » *CREST*, juin 2011

http://www.crest.fr/ckfinder/userfiles/files/Pageperso/llequien/Lequien_ape_did_11.pdf

⁴⁷ Silvera, *op cit.*

⁴⁸ Voir par exemple Guillaume Allègre, Hélène Périer, « Réformer le quotient conjugal, *OFCE*, 2013 <http://www.ofce.sciences-po.fr/blog/reformer-le-quotient-conjugal/>

⁴⁹ Camille Landais, Thomas Piketty, Emmanuel Saez, *Pour une révolution fiscale*, La République des idées/Le Seuil, 2011

d'imposition marginal croit avec le revenu, il y a un intérêt certain à spécialiser les deux membres du couple, l'un sur l'activité professionnelle, l'autre sur les tâches domestiques, agissant ainsi sur l'offre d'emploi des femmes. La limitation du montant du quotient conjugal aurait ainsi sans doute un effet bénéfique sur l'offre de travail féminin.

La politique familiale française, parce qu'elle incite financièrement à une interruption d'activité longue (trois ans) à la naissance d'un enfant, et parce qu'elle est favorable aux familles nombreuses, a souvent été accusée de ne pas favoriser l'émancipation féminine⁵⁰ ; elle a pu ainsi être taxée de « cadeau empoisonné ». Les débats parlementaires à son sujet renvoient d'ailleurs souvent au rôle respectif des deux parents vis-à-vis des mondes domestiques et professionnels⁵¹.

Dans la même logique, la familialisation du RSA – avant sa réforme – était basée sur un principe de comptabilisation des revenus qui incitait plutôt à accroître l'activité d'un membre du couple qu'à avoir deux temps partiels. La création, dans la Prime d'activité, d'une prime à la bi-activité, va certainement avoir un effet positif sur l'offre de travail des femmes.

Ainsi, d'une façon globale, l'individualisation des mécanismes de soutien à l'activité professionnelle serait sans doute favorable à un rapprochement des taux d'emplois féminins et masculins, ainsi qu'à des carrières continues et à temps plein pour les femmes.

2.2 - SECTEURS ET ZONES D'ACTIVITE : LE POIDS DES STEREOTYPES⁵²

Hommes et femmes n'exercent pas les mêmes métiers. Jeunes, ils ne s'orientent pas vers les mêmes études : les femmes sont en 2012 84 % des étudiants des écoles paramédicales et sociales, et seulement 27 % au sein des écoles d'ingénieurs⁵³.

18 métiers, regroupés dans 12 familles professionnelles, occupent la moitié des femmes ; il faut aller chercher 38 métiers et 20 familles professionnelles pour couvrir la moitié des emplois masculins. Certains métiers sont quasi exclusivement féminins : sages-femmes, assistantes maternelles ; d'autres, quasi exclusivement masculins : chauffeurs, informaticiens...

Des travaux ont construit des indices de ségrégation permettant de mesurer que près de la moitié de la population devrait changer de secteur pour que les deux sexes soient également répartis sur tous les métiers⁵⁴. Cette ségrégation professionnelle est décroissante sur le moyen terme (30 ans), notamment en raison du développement de la scolarité des femmes, et de l'accroissement de la mixité sur certains secteurs, plutôt qualifiés (professions du droit, ingénieurs, encadrement des entreprises etc.). Ce constat favorable doit cependant être nuancé. Sur un siècle, et malgré un

⁵⁰ Fagnani, Letablier, *op. cit.*

⁵¹ Chauffaut, Lévêque, *op. cit.*

⁵² Sur le sujet de la mixité, voir les nombreux travaux de Françoise Vouillot, qui en montrent la portée et les mécanismes de construction

⁵³ Source Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, cité par les chiffres clés de l'égalité 2015

⁵⁴ « La répartition des hommes et des femmes par métier : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », *DARES analyses*, n°79, décembre 2013

bouleversement total de l'économie⁵⁵, les mêmes grands domaines d'activité sont toujours très segmentés⁵⁶. La ségrégation professionnelle reste très élevée parmi les jeunes générations. Par ailleurs, on note la persistance de ségrégations fortes dans certains métiers à faible qualification mais à fort niveau d'emploi ; tout se passe comme si la mixité des métiers d'encadrement du tertiaire n'avait pas eu d'effet sur les autres métiers⁵⁷. Enfin, des poches de stagnation, voire de régression, sont observables, tels les métiers du numérique ou les études de mathématiques.

Cette inégale répartition pose plusieurs types de problèmes.

D'une part, elle pose un problème de liberté: chacun devrait choisir son métier en fonction de ses affinités, et non de son sexe. Or, une telle ségrégation est le reflet d'une norme, qui s'impose aux garçons et aux filles. Elle pose ensuite un problème d'efficacité économique. En effet, parmi les (rares) secteurs qui manquent de main d'œuvre ou qui seront en tension dans un avenir proche, plusieurs sont caractérisés par leur faible mixité⁵⁸. Or l'extension aux femmes et aux hommes multiplie mécaniquement par deux le nombre de personnes pouvant occuper les postes recherchés. Elle pose d'autre part, pour notre réflexion, des problèmes d'égalité salariale. Car les métiers à dominante masculine sont bien mieux payés que les métiers à dominante féminine.

Mais on ne sait pas vraiment expliquer ce que révèle cette corrélation : les femmes sont-elles moins payées parce qu'elles choisissent des métiers à faible rémunération, ou leur présence influe-t-elle à la baisse sur la rémunération du secteur ? Le rapport du CAE déjà cité souligne que les deux effets existent : les femmes choisissent des secteurs d'activité peu rémunérateurs – ce n'est certes pas leur critère de choix, mais il se trouve que les métiers choisis sont peu rémunérateurs – et les secteurs d'activité qui se féminisent voient leur rémunération décroître.

Toutefois, il ne faut pas penser qu'une mixité au sein des secteurs produirait de façon mécanique une égalité des rémunérations des femmes et des hommes. Les secteurs les plus mixtes que sont par exemple les activités financières et d'assurance, comprenant 42 % de femmes et 45 % de femmes parmi les cadres, sont ceux où les écarts de salaire moyen en équivalent temps plein sont parmi les plus élevés : 39,5 % !⁵⁹. En revanche, il est plus faible dans la construction (1,5 %) ou les industries extractives (3,5 %), secteurs très peu féminisés. L'étude de Remilla souligne également que dans l'industrie, secteur à forte prédominance masculine, le revenu salarial moyen est supérieur au tertiaire mais les écarts entre hommes et femmes sont moindres : 19 % au lieu de 28 %. Il faut noter que les premiers secteurs ont des salaires moyens plus élevés et sont plus largement composés de grandes entreprises. Or les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont plus élevés : au fur et à mesure de l'avancée de la carrière (et donc plus à 50 ans qu'à 30 ans),

⁵⁵ En 1930, les trois secteurs de l'économie réunissaient chacun un tiers de la population active. Elle se répartit aujourd'hui en 3 % dans le secteur primaire, 20 % dans le secondaire et les trois quarts dans le tertiaire.

⁵⁶ Maruani, Méron, *op. cit.* l'ancienne domesticité, très majoritairement féminine, a été remplacée par les métiers du care, soin aux enfants et aux personnes dépendantes ; le bâtiment réunit toujours à titre très majoritaire des hommes

⁵⁷ Vanessa Wisnia-Weill et Marie-Céciles Naves, « Lutter contre les stéréotypes filles-garçons », *France Stratégie*, janvier 2014. Voir en particulier le chapitre sur l'orientation.

⁵⁸ *op cit.*

⁵⁹ « Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2012. Baisse en euros constants dans la construction et le tertiaire », *Dares analyses*, n°008, janvier 2015

aux niveaux les plus élevés de salaires, dans les grandes entreprises. Au sein même des secteurs mixtes, il faut donc observer la répartition des femmes et des hommes dans les emplois pour mieux comprendre les revenus moyens ; dans le secteur du bâtiment, les rares femmes sont proportionnellement plus souvent en position d'encadrement, et, de ce fait, les revenus sont peu différenciés.

Cependant, il faut noter que cette inégale répartition des hommes et des femmes dans les secteurs économiques, les hommes plus souvent dans les métiers du secondaire et les femmes du tertiaire et notamment du service aux personnes, a paradoxalement moins exposé les femmes au risque accru de chômage lors de la crise de 2008⁶⁰. Une étude du CEREQ⁶¹ montre que fin 2008, le chômage des femmes passe sous celui des hommes, mais que pour autant, les femmes ont toujours des emplois moins stables et des salaires moins élevés.

Les rémunérations sont organisées par le système des classifications. Créées au XIX^{ème} siècle, les classifications des emplois permettent, au travers de grille de critères sur la « valeur » des emplois, d'établir l'établissement des salaires de base et des minima salariaux. Si les méthodes d'évaluation et de classification sont neutres en apparence, elles peuvent en fait, de manière indirecte voire involontaire, provoquer des inégalités dans la valorisation salariale des emplois à prédominance féminine et masculine : ainsi, les compétences techniques seront plus valorisées que les compétences relationnelles, le port de charge lourde davantage que le stress de la relation avec la clientèle.

Les branches sont soumises à une obligation quinquennale de révision des classifications. Plusieurs tentatives récentes visent à améliorer les classifications dans un objectif de mieux prendre en compte les compétences des métiers à dominante masculine ou féminine.

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes impose la prise en compte des objectifs d'égalité professionnelle et salariale dans toutes les négociations obligatoires, notamment les négociations de branche sur les classifications professionnelles.

L'accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle du 1^{er} mars 2004 prévoit, dans son article 13 que « lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes est objectivement constaté, les branches professionnelles et les entreprises doivent faire de sa réduction une priorité », celle-ci passant par « une analyse, à l'occasion du réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différentes postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'introduire des discriminations entre les hommes et les femmes, et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre ».

⁶⁰ INSEE chiffres du chômage – voir par exemple Alice Mainguené et Daniel Martinelli, « Femmes et hommes en début de carrière Les femmes commencent à tirer profit de leur réussite scolaire », *INSEE Première*, 1284, février 2010. Egalement le travail Prospective – Métiers – Qualifications, effectué par la DARES et France Stratégie

⁶¹ Dominique Epiphane, Nathalie Moncel, Virginie Mora « Femmes au bord de la crise », *Bref du CEREQ*, n°288, juin 2011

La publication en 2013 par le Défenseur des droits d'un « Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine » offre une méthode pour analyser et identifier les discriminations reproduites par ces grilles de classification. De même, suite à l'Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, et à la loi du 4 août 2014, un groupe paritaire s'est tenu et a permis de dresser un document de méthode, indiquant les points de passage obligés pour une révision des classifications, sans prendre toutefois partie sur les méthodes de classification⁶².

2.3 - PROMOTION ET DEROULEMENT DE CARRIERE : STEREOTYPES ET AUTOCENSURE

Les analystes ont longtemps tablé, pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sur la progression des études des femmes ; de fait, entre 1995 et 2010, la part des femmes diplômées du supérieur est passée de 23 % à 30 % et celle des hommes de 20 à 23 %. Au niveau global, les femmes sont donc plus diplômées que les hommes : 40 % des hommes ont au plus un CAP / BEP contre 26 % des femmes ; un quart des femmes ont un diplôme au moins équivalent à une L3 contre 19 % des hommes⁶³.

Pourtant, un travail de l'INSEE⁶⁴ montre que, si les taux de chômage des femmes et des hommes en début de vie active se sont rapprochés, les jeunes femmes ayant même un léger avantage lié à leur niveau de formation supérieur, à niveau de diplôme identique, le taux de chômage et les salaires des femmes restent défavorables par rapport aux hommes. Cela s'explique par les filières suivies : les hommes choisissent des formations techniques, scientifiques, des filières sélectives, quand les femmes choisissent plus souvent des filières littéraires, sociales, non sélectives.

En outre, de nombreux travaux, notamment du CEREQ⁶⁵, soulignent qu'à diplôme égal, les femmes progressent moins rapidement dans la hiérarchie des entreprises ; l'exemple le plus intéressant étudié par l'organisme étant sans doute celui de la banque⁶⁶, milieu plutôt mixte avec des professions à haute qualification. Les événements personnels et les stéréotypes contribuent à l'installation de plafonds de verre successifs qui entravent les parcours des femmes.

Cette meilleure réussite ne se retranscrit donc pas totalement dans les carrières. Les débuts de carrière sont plus laborieux, les interruptions plus nombreuses, en raison des maternités, mais aussi des statuts des contrats (plus de CDD parmi les femmes). Ces expériences divergentes sont à la fois liées à des phénomènes de discrimination, mais aussi à des choix des femmes et des hommes.

⁶² Schématiquement, il existe deux grands types de méthodes de classification, une méthode globale et une méthode à critères classants ; la seconde, préconisée par le rapport du défenseur des droits, repose sur quatre facteurs : les qualifications requises, la complexité et la technicité du poste, les responsabilités, et les conditions de travail.

⁶³ CEE

⁶⁴ Alice Mainguené, et Daniel Martinelli, art. cit.

⁶⁵ <http://www.cereq.fr/index.php/articles/Points-sur-des-grands-themes-de-travail-du-Cereq/Les-inegalites-de-genre-dans-les-travaux-du-Cereq>

⁶⁶ Diederichs-Diop Laurence, Dupray Arnaud, Dhouailly Alexandra (collab.), « Les déterminants des évolutions de carrière : une comparaison entre hommes et femmes dans le secteur bancaire », Net-Doc, n° 31, 2007.

Celles-ci choisissent plus souvent le secteur tertiaire (65 %) quand les hommes optent pour des filières industrielles (57 %) ; elles sont plus nombreuses à travailler dans le secteur public (37 % contre 20 %) ; elles sont moins présentes dans les grandes entreprises ; tous ces facteurs produisent, 10 ans après la fin des études, cette différence d'un quart entre les salaires⁶⁷. Ainsi, si le diplôme protège relativement de la ségrégation des emplois, il n'est pas la garantie d'une égale progression de carrière. Une enquête de la CFDT de 2010, citée par Rachel Silvera, montrait ainsi que 30 % des femmes déclaraient n'avoir jamais été augmentées contre 24 % des hommes, et qu'elles sont plus nombreuses à penser n'avoir aucune perspective d'évolution.

Toutefois, et même si les progressions sont plus lentes et moins importantes qu'espérées, les femmes représentent une part croissante des cadres : 35 % en 2010 contre 28 % en 1995⁶⁸. Dans certaines professions libérales, elles sont même désormais majoritaires (c'est le cas par exemple des professions du droit, tels les avocats).

Mais là encore, cet espoir que la progression des femmes dans les hiérarchies professionnelles limiterait l'inégalité salariale a été déçu : les écarts de rémunération persistent, y compris parmi les cadres de haut niveau, où ils sont même parmi les plus élevés. Ainsi, si les femmes représentent 41 % des salariés, elles composent 57 % du premier décile de salaire horaire. Les écarts de rémunération croissent avec l'avancée dans la hiérarchie : on note 21 % d'écart de salaire horaire moyen, contre 14 % parmi les ouvriers, 8 % parmi les professions intermédiaires et 7 % parmi les employés. Ce phénomène est encore plus important parmi les cadres administratifs et commerciaux au regard des ingénieurs et cadres techniques (23 % contre 13 %)⁶⁹.

L'écart de rémunération est plus important parmi les salariés les plus âgés : 24 % pour les plus de 55 ans et 8 % pour les moins de 35 ans et on trouve, à caractéristiques voisines, neuf points d'écart de salaires horaires⁷⁰.

Même parmi les dirigeants de société – où elles sont une faible minorité, 20 % –, les femmes gagnent un tiers de moins que leurs homologues masculins⁷¹. En 2001, elles gagnaient en moyenne 29 500 euros nets par an, contre 44 100 euros pour les hommes. Les raisons sont partiellement liées aux effets de secteur – les femmes sont plus souvent dirigeantes dans les secteurs « féminins » de la santé, l'éducation, le commerce de proximité, moins rémunérateurs –, de taille – seules 8 % des entreprises de plus de 200 salariés sont dirigées par des femmes –, ou encore de forme juridique de l'entreprise. Mais même en éliminant ces facteurs, les écarts de rémunérations restent proches de 20 % soit un écart plus important que pour l'ensemble des salariés.

Face à ce constat, une législation contraignante a imposé, dans les conseils d'administration et de surveillance, 40 % de femmes à l'horizon 2017 ou 2020 en fonction de la taille des entreprises. Mais

⁶⁷ CEE

⁶⁸ INSEE, Remilla, *op cit.*

⁶⁹ DARES

⁷⁰ DARES, *op. cit.*

⁷¹ Frédéric Brouillet, « Une dirigeante de société gagne un tiers de moins que son homologue masculin- les salaires des dirigeantes de société en 2001 », *INSEE première n°951*, mars 2004

cette parité contrainte sur les organes de gouvernance, effectivement en forte progression⁷², ne permet manifestement pas de toucher les comités exécutifs des entreprises⁷³. Ainsi, l'idée selon laquelle l'imposition de femmes parmi des décisionnaires à un endroit conduirait à leur prolifération dans les autres niveaux des entreprises ou dans les professions où elles sont les moins nombreuses s'est révélée erronée ; des travaux ont même montré que, dans les jurys, la présence de femmes pouvait dans certaines conditions limiter les probabilités pour d'autres femmes d'être reçues⁷⁴. D'autres travaux ont montré que la féminisation des instances dirigeantes n'avait aucun effet mécanique sur la mixité des métiers techniques⁷⁵. Il s'agit donc d'une arme à double tranchant, et pas toujours aussi utile qu'on aurait pu l'espérer, pour implanter une culture de l'égalité dans toute la chaîne de décision.

Encadré 4 - Les femmes et les hommes cadres⁷⁶

Une analyse de l'APEC parue en 2015 sur des données de 2013 fait apparaître les principales caractéristiques des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes cadres. L'étude montre tout d'abord que les effectifs des cadres ne comptent que 36 % de femmes. Elles sont en particulier minoritaires dans les directions d'entreprise, ainsi que dans les postes à responsabilité (gestion de budget, ou d'équipe).

La rémunération annuelle brute totale moyenne déclarée par les cadres s'élevait à 54 800 euros, avec une différence de salaire brut annuel fixe moyen de 18,6 % et de 15,7 % sur le salaire médian, sachant que les hommes sont plus nombreux à disposer d'une part variable. Si l'on ôte les effets de structure (les hommes sont plus âgés, ils occupent des postes à plus forte responsabilité), les salaires fixes des cadres en poste à profil identique révèlent un écart de 8,5 %, à caractéristiques d'emploi et personnelles communes. Toujours à profil identique, les écarts de salaire augmentent avec l'âge, de moins de 5 % avant 30 ans à plus de 10 points au-delà de 40 ans. Il s'agit à la fois d'un effet de carrières et d'un effet de génération. Comme pour le cas des secteurs, on note que le fort taux de féminisation d'une des directions –les ressources humaines par exemple – ne garantit pas une plus grande égalité des rémunérations, pas plus que la forte masculinisation d'une autre – comme l'informatique-. Les fonctions les plus discriminantes sont la direction d'entreprise pour laquelle un écart de salaire de 14 % est mesuré à caractéristiques identiques. Le degré d'écarts de salaires est également lié à l'effectif supervisé : sans responsabilité hiérarchique, il est de 7,4 %, avec sept cadres et plus, un homme gagne 11 % de plus qu'une femme aux caractéristiques proches. Le diplôme protège relativement de l'écart de rémunération : plus les cadres ont un niveau de diplôme élevé, plus l'écart de salaire tend à diminuer.

⁷² Voir le rapport du HCE / CSEP publié le 10 février 2016

⁷³ Palmarès des instances dirigeantes du SBF 120 réalisé par Ethics & Board : si le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration croît, le pourcentage de femmes dans les comex reste proche de 12 %.

⁷⁴ Manuel F. Bagues et Esteve-Volart, « Can gender parity break the glass ceiling ? Evidence from a repeated randomized experiment », *The review of economic studies*, vol 77, n°4, 2010, pp 1301-1328. Les auteurs émettent deux hypothèses explicatives : les femmes auraient tendance à juger plus sévèrement leurs concurrents pour éviter l'accusation de favoritisme, et les hommes se sentiraient déchargés de la mission de favoriser les femmes du fait de leur présence dans le jury.

⁷⁵ France Stratégie, *op cit*.

⁷⁶ « Les écarts de salaire hommes-femmes – édition 2015 – les études de l'emploi cadres », APEC, n°2015-31, mars 2015

2.4 - LA FONCTION PUBLIQUE : DES ECARTS MALGRE UNE GRILLE DE REMUNERATION

S'il est bien un secteur dans lequel on s'attendrait à ne trouver aucun écart de salaire, c'est la fonction publique. En effet, régie par des grilles de salaire indiciaire (voir encadré x), avec des progressions de carrière encadrées, la fonction publique ne dispose pas par ailleurs de concurrents en matière de recrutement : on pourrait donc espérer une plus grande égalité dans les rémunérations des agents et des agentes publics.

Et pourtant... Sur les deux millions de salariés qui travaillent dans la fonction publique d'Etat, ministères de l'Etat et établissements publics administratifs⁷⁷ en 2012, le salaire net moyen est de 2 465 euros.

	Fonction publique d'Etat	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale
Présence des femmes	54 %	61 %	77 %
Ecarts de salaires entre les femmes et les hommes	18 %	12 %	28 %
Présence des femmes dans les emplois de direction	26 %	45 %	35 %

Les écarts de rémunérations se creusent par ailleurs avec l'âge ; ils ne sont que de 6 à 8 % à 25 ans mais atteignent 13 % à 25 % à 50 ans⁷⁸ ; ils sont plus importants pour la catégorie A (18,1 %) que pour les catégories B et C (11 %).

Encadré 5 - Principes dans la fonction publique

L'article 6bis de la loi Le Pors (83-634 du 13 juillet 1983) pose le principe « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

Le sujet est pris au sérieux : a été signé le 8 mars 2013 un protocole aux termes duquel « les employeurs publics s'engagent à mettre en œuvre dans les trois versants de la fonction publique, les mesures de nature à garantir l'égalité salariale »

Ce protocole est actuellement en cours de déclinaison, régulièrement suivi, notamment au sein des « conférences de l'égalité » par le ministère de la fonction publique.

⁷⁷ Les trois-quarts des agents sont titulaires. Le salaire net moyen est de 2 465 euros. Voir : Les salaires dans la fonction publique d'Etat. En 2012, les salaires baissent de 0,8 % en euros constants. *INSEE Première* n° 1509, juillet 2014.

⁷⁸ Ce taux est toutefois de près de 30 % dans le secteur privé

Des objectifs ont été posés, en termes d'accès des femmes aux fonctions d'encadrement, d'égalité des rémunérations, de mixité des métiers. Ces objectifs sont déclinés en actions, adaptées à chaque ministère.

C'est pourquoi la DGAFP⁷⁹ a commandé en 2014 trois rapports de recherche⁸⁰ pour identifier les causes et les moments clés de la création des inégalités entre les hommes et les femmes dans la fonction publique.

Ces travaux montrent que, d'une part, si les écarts de salaire existent dans la fonction publique, ils sont bien moindres que dans le secteur privé, avec une moyenne de 12 %, contre 19 %⁸¹. Comme dans ce dernier, une grande part des écarts s'explique par la différence de durée du travail (86 % des agents à temps partiel sont des femmes), ainsi qu'une répartition inégale entre les catégories professionnelles, les ministères, les filières, les grades⁸².

Moins souvent à temps partiel, les hommes sont plus souvent titulaires que les femmes, leur ancienneté est plus importante et ils sont plus souvent dans les corps et les ministères les plus rémunérateurs. Enfin, il leur est plus souvent attribué des compléments salariaux : ainsi, en 2011, les primes représentaient 16,5 % du traitement des femmes, mais 27,5 % de celui des hommes⁸³. Le facteur ministère joue à double titre : d'une part, les femmes sont plus souvent dans les ministères les moins rémunérateurs – l'éducation nationale et le secteur social plutôt que l'écologie et les finances – mais également dans les ministères qui offrent le moins de progression de carrière, et le moins de primes.

La maternité est un facteur important d'inégalité. Ainsi, tous secteurs confondus, 55 % des mères disent avoir vécu un changement professionnel après la naissance de leur troisième enfant, moins de 10 % des pères⁸⁴. En raison d'une bonne couverture en matière de modes d'accueil, la pénalité liée aux maternités (*Family Pay Gap*) est plus faible en France que dans d'autres pays⁸⁵.

⁷⁹ Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

⁸⁰ Source de la synthèse

⁸¹ Dominique Meurs, Florent Fremiagiaci, Laurent Gobillon, Sophie Ponthieux, Sébastien Roux, « Mesurer et analyser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique en France », DGAFP, 2014. Ces résultats divergent légèrement de ceux présentés supra, car le champ retenu varie, afin de permettre la comparaison avec le secteur privé.

⁸² Dans la fonction publique d'Etat, 60 % de l'écart de salaire est liée à la ségrégation professionnelle ; 21 % à l'offre de travail, 1 % aux primes et 7 % reste inexpliquée (11 % est « autre »). Dans la fonction publique hospitalière, on trouve 50 % de ségrégation professionnelle (grade, titulaire, catégorie, filière et corps), 17 % d'offre de travail, 3 % lié aux primes, 6 % d'inexpliqué et 24 % d'autre... Dans la fonction publique territoriale, 38 % est liée à la ségrégation professionnelle (catégorie, filière, cadre d'emploi, grade), 45 % à l'offre d'emploi, 5 % aux primes, 12 % inexpliqué

⁸³ Le montant des primes est systématiquement inférieur à catégorie donnée pour les femmes dans la fonction publique d'état (15,7 %) par rapport aux hommes (24.6 %) en 2009. Dans l'encadrement supérieur, à cette date, 55 % des femmes étaient primées pour 68 % des hommes.

⁸⁴ Pailhé Solaz, 2007

⁸⁵ Au Danemark, pays pourtant relativement égalitaire, les pères bénéficient d'un salaire horaire de 4 % supérieur à celui des hommes sans enfant ; aux Etats-Unis cette différence est de 9 points : dans ces deux pays, le statut familial expliquerait la moitié de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Si elle existe, ses effets sont pourtant moindres dans la fonction publique : les femmes qui modifient leur offre de travail privilégient le temps partiel (quand les interruptions totales sont plus fréquentes dans le secteur privé), et la baisse de salaire horaire est moindre dans la fonction publique, en raison des règles de compensation (supplément de traitement familial). Finalement, si dans le secteur public comme dans le secteur privé, la maternité a un effet négatif sur l'écart de revenus, les effets sont fortement atténués dans le public. Mais les deux cas, les salaires des hommes progressent, creusant ainsi l'écart. Les effets s'ajoutent au fil des naissances.

Finalement, si l'on ôte les différents facteurs expliquant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, on trouve 8 % des inégalités de salaire et 7,65 % des inégalités de primes attribuables au genre ; ce qui donne une contribution totale du genre dans les écarts de rémunération de 9 %⁸⁶. Ces pénalités s'accroissent avec l'âge et le grade, une femme de 50 ans de catégorie A gagne annuellement 11 400 euros de moins qu'un homme de même âge et de même catégorie.

2.5 - UN RESIDUEL INSAISSISSABLE ?

Reste une fois tous ces facteurs compris, à défaut d'être admis, l'écart résiduel, la part inexpliquée, qu'on ne peut totalement réduire à la discrimination, plus ou moins consciente, mais qui s'en rapproche.

La mesure de cet écart résiduel fait elle-même débat. Estimé par le CAE à 6,3 % sur les 24,5 % d'écart de salaires, il peut parfois être jugé bien supérieur. Ainsi Trancart, 10 estime que plus de 60 % des écarts de salaires (ici estimés à 21 %), 10 ans après la sortie du système éducatif, restent injustifiés par les caractéristiques personnelles. Ainsi, du fait de cette analyse, les femmes devraient percevoir un salaire inférieur de 8 % seulement à celui des hommes. Les différences de caractéristiques non cognitives (goût pour le risque, optimisme, préférence pour la carrière) compteraient pour 6,3 % dans ce modèle, soit deux fois plus que l'expérience, et leur influence s'exerce autant sur les salaires directement qu'indirectement par le biais des choix réalisés.

Cet écart, comptabilisé sur le plan statistique, ne se retrouve pas toujours au sein des entreprises et ne peut donc être assimilé à une discrimination plus ou moins consciente. Le cumul des facteurs que nous avons évoqués : secteur / taille / région / poste etc. fait que souvent, deux personnes de sexe différent au sein de la même entreprise ne subissent pas d'écart de revenus supérieur à un ou deux points. Certes, il est déjà utile de compenser ces quelques points, et des entreprises s'y sont d'ailleurs attelées (voir encadré x dans la partie solutions). Mais les écarts les plus importants à poste égal se trouvent souvent entre deux entreprises. Les solutions devant être mises en œuvre sont alors de nature différente (voir partie solutions).

Les inégalités de rémunération ont donc des causes multiples. Certaines sont d'origine personnelle : diplômes, choix des salariés vis-à-vis de leur temps de travail.. D'autres, d'origine collective : stéréotypes au moment de l'orientation et de promotion des carrières ou demeurent inexpliqués, et

⁸⁶ Mathieu Bunel, Frédéric Chantreuil, Frédéric Gavrel, Jean-Pascal Guironnet, Isabelle Lebon, « Décomposition des inégalités liées au genre au sein de la fonction publique », Normandie Université, 2014

relèvent sans doute d'un mélange de discrimination et de mauvais choix au détriment des femmes. Ce sont ces différents facteurs que doit traiter la politique publique.

3 - ATTEINDRE DES EMPLOIS EGAUX, DES SALAIRES IDENTIQUES

Avant de poursuivre le raisonnement, un bref rappel juridique, développé en annexe, permet de souligner que le droit a suivi, depuis la Seconde Guerre mondiale, un mouvement général de prohibition des écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Le principe général, posé dans le préambule de la Constitution de 1946, est devenu au fil de différentes lois une ambition concrète, précisée dans ses objectifs et ses moyens d'intervention. Ils s'inscrivent dans un contexte plus large où les droits des femmes ont progressé (divorce, IVG, etc.). Des conventions internationales et des traités européens ont également inscrit ce principe dans leurs textes.

Une jurisprudence abondante précise que tout employeur doit assurer une égalité de tous les éléments composant la rémunération entre tous les salariés placés dans une situation identique, mesurée par des critères objectifs (expérience, ancienneté, qualité prouvée du travail). Les sanctions, civiles et pénales, sont dissuasives.

Alors que l'arsenal juridique est d'importance, la principale difficulté vient, en réalité, de la capacité des acteurs (salariés, inspection du travail, organisation syndicale, etc.) à détecter les infractions. Les salariés ne sont pas toujours, par exemple, en mesure de repérer les écarts justifiables ou non, et de comparer leur situation personnelle avec la situation de collègues.

En effet, deux grands types de facteurs structurels sont à l'origine des différences constatées.

Le premier de ces facteurs est le poids immense des stéréotypes, véhiculés par les hommes mais aussi par les femmes, sur le rôle de chacun et de chacune, les emplois qu'un homme ou une femme peut occuper et les conditions de cet emploi, la place d'un homme ou d'une femme auprès d'un enfant ou dans la gestion de la vie privée. Ces stéréotypes permettent de comprendre l'absence de mixité des formations, des emplois, mais aussi les comportements de retrait du marché du travail, uniquement effectués par les femmes, les moindres promotions accordées à celles-ci ou encore le différentiel encore plus important des hauts revenus⁸⁷. Ce facteur est sans doute le plus important, le plus structurant, mais la mentalité d'une société ne se modifie hélas pas en un an, ni même en un mandat.

De façon plus anecdotique, mais aussi peut être de façon plus aisée à dénouer, l'information sur les écarts de rémunération et sur les différentes variables, est insuffisamment mobilisée pour imaginer, de façon plus rapprochée, résoudre une partie des écarts constatés par les lois dont nous disposons.

Nos propositions restent à un niveau global. Certaines d'entre elles auront des effets plus importants sur certaines catégories de population : les hauts revenus seront plus touchés par les propositions concernant les promotions, les revenus plus modestes par les propositions concernant la mixité des

⁸⁷ Une étude de Floriane de St Pierre montre ainsi que, au sein des conseils d'administration, les hommes touchent des jetons de présence plus importants que les femmes

métiers. Toutes ces propositions espèrent toutefois s'attaquer, avec le minimum d'effets négatifs connexes, à un système constitué de multiples causes. Pour cette raison, elles seront efficaces si elles sont mises en place conjointement.

3.1 - AGIR IMMEDIATEMENT – AGIR SUR LES ECARTS NON EXPLIQUES

Certes, les écarts inexplicables ne sont pas la partie la plus importante de l'écart ; ils sont toutefois ceux qui émeuvent le plus et sont, *a priori*, les plus rapides à supprimer. Pour cela, il est important de bien les mesurer, d'adopter des pratiques de promotion saines, et d'informer les salariés.

Encadré 6 - Mesurer pour agir : des entreprises engagées.

Même si, dans l'échantillon observé par Rachel Silvera, la majorité des entreprises (60 %) ne se fixe pas d'objectif quantitatif à la réduction des inégalités salariales, quelques-unes ont au contraire une logique volontariste face au thème de l'inégalité salariale. Deux exemples de pratiques intéressantes (parmi de nombreuses autres !) :

Chez Orange, une doctorante en contrat CIFFRE a été chargée d'analyser l'ensemble des fichiers de gestion du personnel, en vue de comprendre les inégalités résiduelles et de proposer des solutions concrètes, adaptées à l'entreprise. Les recommandations qu'elle a formulées à l'issue de son travail concernent aussi bien les processus de recrutement que de management. Elle préconise par exemple que les managers de proximité, moins au fait des travaux réalisés par le siège de l'entreprise, mais pourtant tout particulièrement influents dans les pratiques de recrutement, soient tout particulièrement formés aux processus vertueux.

Chez L'Oréal, une équipe de recherche indépendante dispose d'un contrat pluriannuel lui donnant accès à l'ensemble de la base de gestion. L'équipe réalise ses propres travaux, selon les problématiques définies par elle, et les présente en comité de direction. Dans cette très grande entreprise, ont été réalisées des analyses à des niveaux très fins ; la forte féminisation de l'entreprise n'empêchant en effet pas l'existence de plafond de verre.

Dans les deux cas, l'effort de transparence va de pair avec une volonté forte de la direction de supprimer les écarts de rémunération entre les deux sexes au sein de l'entreprise, par l'adoption de mesures parfois coûteuses, mais perçues par les dirigeants comme indispensables pour restaurer le lien de confiance entre l'employeur et les salariés, vecteur essentiel de la motivation.

- **Informers les salariés**

Au sein des organisations, un des premiers leviers d'action est le repérage des écarts inexplicables, dont une part peut être des discriminations. . Une des difficultés, comme on l'a vu, réside dans la

circulation de l'information car à partir du moment où les femmes connaissent les rémunérations de leurs collègues, elles demandent des conditions similaires⁸⁸.

Il est alors indispensable d'informer plus largement les salariés de leur niveau de rémunération. Ainsi, il pourrait être remis à chacun une grille de salaire des agents de niveau comparable, afin que tous puissent repérer s'ils sont bien rémunérés par rapport à leurs collègues. Les différences doivent être justifiées par l'entreprise. Bien sûr, cette logique s'applique aux grandes entreprises où les agents individuels ne sont pas repérables, notre culture française étant plutôt rétive au dévoilement individuel des rémunérations que permettrait un tel processus dans une petite entreprise ; ainsi, dans une PME, indiquer le niveau de rémunération du service commercial peut conduire à donner le salaire du (seul) commercial.

Pour les plus petites entreprises, un système plus global d'information pourrait permettre à chacun de comparer son salaire avec des personnes ayant des postes de caractéristiques comparables. C'est le sens d'un outil mis en ligne sur le site de l'APEC, permettant, en fonction des caractéristiques d'un emploi, d'en identifier le niveau de rémunération moyen. Cet outil ne porte toutefois que sur les cadres, population pour laquelle nous avons toutefois noté que cet outil comparatif est particulièrement pertinent.

Un outil public plus systématique de comparaison salariale pourrait être mis en place ; il nécessiterait certes d'avoir une information exhaustive sur les niveaux de salaire par profession. Cet observatoire des salaires a été demandée par les syndicats lors de la conférence sociale de 2012, et pas encore mis en place. Il pourrait prendre pour appui l'utilisation d'une base de données créée à partir des bases de données uniques ou des Déclarations automatisées des données sociales (DADS). Il pourrait être disponible sur Internet, où chacun-e pourrait voir le niveau de rémunération moyen en fonction de ses conditions de travail. Dans l'intervalle – le temps que les outils se mettent en place –, les réseaux sociaux, animés par les syndicats, pourraient utilement servir de comparaison sur les niveaux de salaire⁸⁹.

- **Soutenir les entreprises – apprendre à compter**

Les entreprises ne sont pas toutes entrées dans une logique de comparaison de leurs salaires selon les critères expliqués et non expliqués. En 2011, la moitié des entreprises pensaient ne pas avoir de problème d'inégalité en leur sein selon le Conseil économique social et environnemental. La sensibilisation des organisations est donc essentielle.

⁸⁸ Hannah Riley Bowles, Linda Babcock et Lei Lai, « Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations : sometimes it does hurt to ask », *Organizational behavior and human decision processes*, n°103, p 84-103, 2005

⁸⁹ Si les progrès récents sont notables, notamment grâce à l'action volontariste de certaines organisations, on constate encore une sous féminisation des syndicats, et en particulier de leur hiérarchie. Par ailleurs, la thématique de l'égalité professionnelle, dans une période de fort chômage, est en concurrence dans les négociations avec d'autres thèmes également essentiels : défense de l'emploi, maintien des conditions de travail etc.

Pour un point récent : http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Etudes/2015/2015_32_forces_vives_feminin.pdf

Il serait utile de les accompagner plus largement, voire d'accroître l'obligation qui leur est faite d'analyser écarts de rémunération et de déroulement de carrière. La création d'un kit d'analyse qui leur facilite le travail, la constitution de tableaux types sur la base des informations obligatoirement transmises à l'administration, pourraient être des pistes efficaces.

Encadré 7 - L'offre de service de l'APEC

L'Agence pour l'emploi des cadres, au sein de sa mission de service public, propose des services aux entreprises dans l'objectif de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en leur sein. Ainsi, elle met à disposition gratuitement un diagnostic simple, qui peut être complété par un service payant de mesure des écarts de salaire femmes-hommes au travers d'une ANOVA (analysis of variance) qui décompose le salaire en facteurs explicatifs significatifs (sexe, position, etc.), formant ainsi une analyse des facteurs d'écart de rémunération. L'APEC fournit ensuite à l'entreprise une présentation des écarts par catégories, des écarts individuels, et une estimation de l'enveloppe budgétaire qui serait nécessaire pour réduire les écarts. L'APEC propose également aux entreprises une analyse de l'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes, qui complète le diagnostic. Ces dispositifs sont, malgré les petits-déjeuners de sensibilisation, assez peu utilisés par les entreprises, notamment en raison d'une insuffisante reconnaissance des inégalités en leur sein.

Afin de mieux identifier les écarts de rémunération particulièrement prégnants, les futures Déclarations sociales nominatives pourraient être mieux utilisées par l'administration pour identifier des entreprises à risque d'inégalités non justifiées. Dans d'autres secteurs, telle la branche famille, des méthodes de datamining ont été réalisées, pour identifier des dossiers à plus fort risque d'erreur ou de fraude, et ainsi cibler des contrôles qui en sont devenus singulièrement plus efficaces.

- **De la promotion équitable**

Certaines entreprises ont choisi de dédier une enveloppe pour réaliser un rattrapage en une année de toutes les inégalités salariales non justifiées liées au sexe. Si cette solution est à la fois financièrement courageuse et impressionnante pour les agents, envoyant un très bon signal sur la volonté d'engagement de l'entreprise, cette mesure ne doit pas se substituer à des actions de plus long terme sur les pratiques de promotion des femmes et des hommes, en dédouanant l'entreprise ; les inégalités réapparaissent en effet inmanquablement au bout de quelques années, en particulier sur les plus hauts niveaux d'encadrement, comme en font l'expérience les entreprises qui ont fait cette démarche.

Par ailleurs, au-delà de la rémunération de base, la différence de traitement, nous l'avons vu dans le cas de la fonction publique, réside parfois dans l'octroi des primes. Or, il est possible qu'une partie de la différence d'octroi de primes entre femmes et hommes soit un résiduel de la logique du salaire d'appoint (estimation selon les besoins financiers ou le statut social plutôt que sur le seul mérite individuel). Une démarche essentielle consiste alors à développer des méthodes de promotion objectivées, basées sur des critères explicites vis-à-vis des agents, prévisibles, et sur des actes concrets.

Un des éléments ainsi souvent implicitement pris en compte dans les promotions est le niveau de présence de l'agent dans l'entreprise – le présentéisme, voir supra –. Le sujet dépasse ici l'inégalité entre les hommes et les femmes. Cette forte présence dans l'entreprise peut en effet avoir plusieurs causes : des stratégies individuelles – souvent cautionnées par les manager – l'organisation du travail, ou encore une tension économique qui conduit à solliciter abondamment le personnel présent, faute de pouvoir recruter.

Bien sûr, ces trois phénomènes ne peuvent recevoir la même réponse, mais ces trois causalités influent sur les inégalités entre femmes et hommes. Certaines entreprises ont repensé leurs modes organisationnels⁹⁰ ; elles ont pu voir leur productivité croître, avec le bien être de leurs salariés. Débarrassés de certains process devenus obsolètes, les entreprises sont devenues plus agiles dans leur organisation. Concernant les stratégies personnelles, il est de la responsabilité des entreprises de ne pas cautionner les valeurs de disponibilité, au détriment de celles de productivité ; à moyen terme en effet, ces attitudes exposent au risque de burn out et sont peu utiles pour les entreprises.

Plusieurs entreprises, comme par exemple le Crédit Agricole, ont repensé leurs outils d'évaluation et leur dispositif d'accompagnement des managers, y compris en fixant des objectifs d'égalité à ces derniers.

Dans les services du Premier ministre, une expérimentation a été mise en place concernant les attributions de prime ; sur la base de l'entretien d'évaluation réalisé par le manager, les propositions de primes ont été faites de façon automatique (avec validation du manager). Cette simple stratégie a conduit, contrairement aux années précédentes, à une obtention paritaire des primes.

Cette proposition qui semble relever du bon sens n'est pourtant pas aujourd'hui mise en place dans les entreprises, qui conservent souvent de larges plages d'évaluation consacrée à l'engagement personnel du salarié dans l'entreprise.

Par ailleurs, nous l'avons noté, le retour des congés de maternité, et plus encore des congés parentaux, est un moment délicat. Certaines entreprises proposent des augmentations de salaire égales à la moyenne de l'équipe ou organisent le temps d'absence et le moment du retour avec l'équipe. On pourrait imaginer déployer ces gestions actives de congés ; certaines femmes ainsi, loin de souhaiter se désinvestir, peuvent au contraire souhaiter donner un nouvel élan à leur carrière ; d'autres auront besoin d'aménagement, mais ponctuels.

3.2 - AGIR POUR LE FUTUR : PENSER AUTREMENT

Au-delà de ces mesures de court terme et qui n'attaquent que la partie inexpliquée des écarts, les mesures à mettre en œuvre pour abolir réellement les inégalités de revenus entre les femmes et les hommes sont de bien plus grande ampleur ; elles concernent le changement des mentalités qui conduisent hommes et femmes à des rôles différents dans la société.

⁹⁰ Par exemple en signant, et en appliquant, la charte de l'équilibre des temps de vie de l'observatoire éponyme, ou bien en s'intégrant au programme « cluster des PME » développé par l'ANACT dans certaines régions

De nombreuses voies pourraient être mobilisées, et certains chemins sont d'ailleurs déjà empruntés.

- Une fiscalité individualisée pour promouvoir la biactivité

Pour améliorer l'offre de travail des femmes, la fiscalité ne doit plus être désincitative au second salaire.

La mise en place du prélèvement à la source, en 2018 pourrait être l'occasion de réfléchir à une rénovation de cette dimension de notre fiscalité. Les propositions sont déjà nombreuses :

Plusieurs économistes⁹¹ et la délégation des droits des femmes de l'Assemblée nationale⁹² ont ainsi imaginé la transition vers une imposition individuelle, déjà effective dans nombre de pays . On estime que 60 % des couples mariés ou pacsés paient moins d'impôts que s'ils étaient imposés séparément, 21 % gagneraient à être imposés séparément (notamment lorsqu'un des conjoints est bénéficiaire de la prime pour l'emploi), 19 % ne verraient pas le montant de leur impôt modifié. Si l'on souhaite conserver des bénéfices fiscaux à la présence d'enfants, cette imposition individuelle pourrait aisément se combiner avec des abattements pour enfants à charge, qui permettrait de forfaitiser le quotient familial, mettant ainsi sur un pied d'égalité le bénéfice d'imposition apporté par les enfants de toutes les familles. Si cette solution rationnelle, mais radicale, n'est pas retenue, la question du partage de la charge de l'impôt ne peut être évacuée. En effet, trois femmes sur quatre gagnent moins que leur conjoint. En 2011, une étude de l'INSEE montre qu'elles contribuent à hauteur de 36 % aux revenus du couple. Les couples ne mettent que partiellement en commun leur ressource. En 2010, une étude de l'INSEE montre que 74 % des couples mariés mettent totalement en commun leurs ressources (30 % des couples pacsés), et seulement 58 % des couples du dernier quartile de revenus.

Ainsi, si le taux d'imposition du couple est indifféremment appliqué aux deux salaires, le salaire le plus faible sera ponctionné plus qu'il ne le serait en cas d'imposition conjointe. Une solution serait alors d'appliquer de façon symétrique le « bénéfice » de l'imposition conjointe⁹³.

Encadré 8 - Un exemple du partage de l'impôt (données simplifiées).

Prenons la situation simple d'un couple sans enfant dont un membre gagne 24 000 euros annuel et le second 120 000 euros. Leur taux d'imposition moyen⁹⁴, s'ils vivaient seuls, seraient respectivement de 7,7 % soit 1667 euros et de 28,5 %, soit 30 748 euros. Mariés, leur niveau d'imposition moyen est de 21,3 % soit 27 602 euros (gain de 4813 euros). Si l'on applique proportionnellement aux revenus la charge de l'impôt, le conjoint le moins bien rémunéré paye 4600 euros, l'autre 23 002 euros.

Il semblerait alors plus juste de répartir le « gain fiscal » de 10 %, de telle sorte que chacun paye 10

⁹¹ Thomas Piketty, *op cit.* ; CAE, *op cit.* ; Guillaume Allègre, Hélène Périvier, Réformer le quotient conjugal, OFCE

⁹² <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/144000248-rapport-d-information-fait-au-nom-de-la-delegation-aux-droits-des-femmes-et-a>

⁹³ Solution proposée par le député Pierre Alain Muet

⁹⁴ Pour une explication pédagogique du système d'imposition, des parts aux tranches <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1419>

% de moins d'impôt que s'il était seul. Le premier conjoint paierait alors 1 420 euros et le second 26182 euros.

- Pour une nouvelle prise en charge des tâches domestiques et parentales ?

Le travail domestique est, on l'a dit, essentiellement à la charge des femmes. Il réduit considérablement leur capacité d'activité rémunérée, et leurs probabilités de promotion. Une réflexion sur la prise en charge des tâches domestiques et parentale est indispensable. Plusieurs axes pourraient être travaillés :

* Un accroissement de la prise en charge socialisée des plus fragiles.

- De nombreux rapports ont été publiés sur les bénéfices apportés par les structures de garde collectives : elles facilitent le travail des femmes, favorisent la socialisation des enfants, promeuvent la création d'emplois et donc de cotisations sociales⁹⁵. La comparaison internationale souligne que la France n'a pas à rougir du niveau de la prise en charge des enfants jusqu'à six ans (notamment par la couverture universelle constitué par l'école maternelle), ce qui constituerait un des points clés du niveau relativement élevé d'activité des femmes. Toutefois, les places d'accueil restent insuffisantes par rapport aux nombre de jeunes enfants et même par rapport à la demande⁹⁶, et c'est pourquoi les politiques publiques sont très actives sur ce sujet, avec la multiplication des plans crèches, la création de structures innovantes (crèches d'entreprise, crèches d'insertion, micro crèches, maisons d'assistantes maternelles pour évoquer les dispositifs créés au cours des cinq dernières années) et les soutiens accrus aux familles (tiers payant pour les assistantes maternelles).
- La création de places reste toutefois encore trop lente au regard des besoins, notamment car les communes, avec des finances limitées, peinent à poursuivre toutes les missions qui leur sont confiées. C'est pourquoi la réflexion doit se poursuivre sur des modalités de financement simplifié⁹⁷, et des solutions innovantes, qui pourraient être proposés aux parents dans un contexte de forte natalité française.

* Un réel partage des tâches parentales

- Si le partage des congés parentaux initié par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes représente une avancée notable, il est possible d'aller plus loin,

⁹⁵ Dominique Méda et Hélène Périvier, dans « Le deuxième âge de l'émancipation » montrent ainsi en 2007 que le développement d'un système massif d'accueil du jeune enfant ne serait pas si coûteux pour les finances publiques, car créateurs d'emplois soumis à des cotisations sociales. Les théories de l'investissement social, portées en France notamment par Bruno Pallier, partent aussi de cette logique que l'investissement nécessité par la création de services pour les familles serait, rapidement, compensées par des rentrées fiscales produites par la chute du chômage. Voir aussi Thévenon, Albis, et l'ensemble des travaux de l'observatoire de la petite enfance www.caf.fr

⁹⁶ Voir rapport annuel de l'observatoire de la petite enfance

⁹⁷ On pourrait ainsi aligner les taux d'effort des différents modes d'accueil, de telle sorte que le choix de ce mode d'accueil soit financièrement indifférent pour les parents ; cela permettrait notamment la mise en place de solutions multiples, pour la même famille, sans complexité excessive. Par ailleurs, le décloisonnement des différents types de structure donnerait sans doute un peu de flexibilité aux gestionnaires

- par exemple en rendant financièrement avantageux un système où les deux parents interrompent à mi-temps leur activité, durant un an, pour l'accueil d'un nouvel enfant. Le relais serait ensuite pris par un mode d'accueil géré par la collectivité, collectif ou individuel.
- Ce raisonnement peut également s'appliquer aux questions de la gestion de la dépendance des parents âgés. Pauline Domingo avait montré que, si les problématiques vis-à-vis de la conciliation n'étaient pas similaires entre la garde des jeunes enfants et le soutien aux parents dépendants, on pouvait toutefois trouver des points communs⁹⁸ : les femmes sont principalement en charge de ces problématiques, qui influent potentiellement sur l'activité professionnelle (plus tardivement dans la carrière). Une même réflexion sur la socialisation de la charge de la dépendance a alors lieu depuis plusieurs années⁹⁹, avec la sempiternelle question de la constitution d'un « cinquième risque » identifié, et la promulgation récente d'une loi d'adaptation de la société au vieillissement.
 - Pour limiter les effets du temps partiel essentiellement féminin.

La loi de sécurisation de l'emploi (2014), si elle a produit des accords favorables sur la durée minimale des contrats de travail dans certaines branches, a également conduit à de nombreuses exceptions. Il semble actuellement difficile de prolonger le mouvement dans cette direction, alors que les branches arguent des nécessités du service, et mettent en avant l'avantage à proposer des temps très partiels plutôt que pas d'emplois du tout. Plusieurs idées nouvelles pourraient toutefois être mises en place.

Dans le cadre du Compte personnel d'activité, dispositif qui va intégrer le compte personnel de formation et le compte de pénibilité, de nouveaux droits sont discutés avec les organisations représentatives. L'un d'entre eux pourrait consister à sur-doter, par rapport au régime actuel, les personnes à temps partiel, en heures de formation¹⁰⁰, avec :

- un droit universel à la formation : tout salarié bénéficierait, quelle que soit sa quotité d'activité et quelle que soit la motivation du temps partiel, de 24h /an de formation
- une compensation pour les temps très partiels, ou pour les emplois partiels (approximation du temps partiel subi) : dans ce dispositif, les personnes à temps partiels auraient un droit plus que proportionnel à leur temps de travail à une formation¹⁰¹. Ainsi, à défaut de revenu important et de possibilités de carrières, leur emploi à temps partiel leur offrirait des possibilités de formations, sécurisant leur parcours.

Dans les deux cas, ce dispositif s'adresserait de fait particulièrement aux femmes (qui représentent, pour rappel, 80 % des salariés à temps partiel), et aux personnes à faible qualification (plus

⁹⁸ Pauline Domingo avec la collaboration de Catherine Vérité, « Aider un parent dépendant : comment concilier vies familiale, sociale et professionnelle ? », *Politiques sociales et familiales* 105, septembre 2011

⁹⁹ Voir pour exemple : stratégie pour la couverture dépendance des personnes âgées ; Bertrand Fragonard, 2011

¹⁰⁰ Aujourd'hui, les heures acquises au titre de la formation s'élèvent à 24h / an pour un temps plein jusqu'à 120h, puis à 12h/an avec un plafond à 150h. Les heures acquises pour un temps partiel sont calculées au prorata des heures travaillées.

¹⁰¹ Sur le même modèle de compensation que les surdotations pour les personnes ayant une faible qualification initiale.

nombreuses dans les temps partiels courts). Il pourrait être accompagné d'un dispositif d'orientation / reconversion, afin d'inciter un plus grand nombre de salariés à temps partiel à mobiliser ces heures de formation, aujourd'hui notoirement sous consommées.

Encadré 9 - Une convention mixité qui prévoit formation et complétude des temps partiels

La secrétaire d'Etat en charge des droits des femmes a signé, en 2015, un « plan mixité » avec la fédération nationale des services aux particuliers. Dans ce plan, et outre les dimensions d'attractivité pour les hommes des métiers des services à la personne, sont prévues des revalorisations des professions, via des formations et des compléments de quotité de travail proposés aux salariés (essentiellement des femmes) au sein des différentes professions regroupées sous cette appellation¹⁰².

Dans une réflexion bien plus globale sur la gestion des responsabilités familiales et professionnelles, Brigitte Grésy¹⁰³ propose une série de mesures, autour du « temps court » des congés autour de la naissance, du « temps quotidien » pour l'organisation du travail et du « temps long » de la gestion du temps au cours de la vie. Dans cette dernière partie, elle invite à repenser le cycle de la carrière professionnelle et du temps parental comme un déroulé, qui doit ne pas être standardisé, et dans lequel des moments d'investissement intensif peuvent succéder à des temps de pause. Certaines entreprises, ainsi que la fonction publique, s'inspirant de cette logique, ont élargi le champ de repérage de leurs « hauts potentiels », au-delà de la période classique des 30/ 40 ans, notoirement défavorable aux femmes car situé durant la période de surinvestissement parental.

- **La ségrégation horizontale**

Le gouvernement s'est emparé de la question de l'absence de mixité des métiers au travers d'une plate-forme dédiée à cette question, lancée en 2014, regroupant sept engagements¹⁰⁴ et une campagne de communication¹⁰⁵. Cette mobilisation a créé un véritable mouvement, tant au sein des institutions (le CESE a ainsi publié un rapport sur ce thème¹⁰⁶), que des entreprises (Engie, Orange, ERDF, Microsoft par exemple ont ainsi lancé des campagnes de recrutement de femmes sur des métiers techniques).

Au niveau institutionnel, on note un fort engagement de l'Education nationale, qui, au travers de son « Parcours Avenir », propose de remanier l'orientation professionnelle pour qu'elle soit dénuée des stéréotypes qui limitent les choix des filles et des garçons. Ce dispositif doit permettre à chaque élève de recueillir, au long de sa scolarité, les éléments de compréhension du monde du travail lui

¹⁰² 21 professions sont inscrites sous l'appellation de service aux particuliers

¹⁰³ Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail, IGAS, Documentation Française 2011

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/114000300.pdf>

¹⁰⁴ http://www.agefos-pme-nordpicardie.com/fileadmin/user_upload/20-Partage/pdf/Plateforme_Mixitedesmetiers_2014.pdf

¹⁰⁵ <http://www.fondationface.org/campagne-nationale-mixite-des-metiers/>

¹⁰⁶ <http://www.lecese.fr/travaux-publies/agir-pour-la-mixite-des-metiers>

permettant de faire ses choix de façon éclairé ; il repose sur un plus grand partenariats avec les acteurs économiques et sociaux entourant les établissements scolaires¹⁰⁷.

On note également le développement des « plans mixité » par secteur : ces plans, actuellement au nombre de trois (transports, artisans du bâtiment, services à la personne), permettent de réunir l'ensemble des acteurs influents d'un secteur autour d'un objectif de mixité. Ces plans partent de l'idée que l'absence de mixité est un cercle vicieux : les employeurs ne recrutent pas les personnes d'un sexe car elles sont trop peu nombreuses parmi les personnes formées, mais les jeunes ne s'orientent pas vers une profession car celle-ci a une image trop marquée par l'autre sexe. La solution ne peut être alors que systémique. Le principe des plans est alors de constituer une entente entre tous les acteurs d'un secteur pour conduire des actions tout au long de la chaîne d'orientation ou de reconversion.

La valorisation, notamment par les régions, des parcours « atypiques » des jeunes, par exemple au travers de prix¹⁰⁸, participe également de ce mouvement.

Ces efforts doivent être poursuivis sans relâche, sachant que les effets statistiques de la mixité mettront du temps à apparaître : l'effet de stock est important. Deux stratégies peuvent être poursuivies pour atteindre plus rapidement un seuil minimal qui pourrait avoir un effet d'entraînement sur les orientations :

- d'une part, cibler de façon privilégiée les secteurs qui recrutent, pour lequel le stock va évoluer plus rapidement (comme par exemple le numérique, les métiers de la transition écologique, mais aussi les métiers des services à la personne),
- d'autre part, mobiliser la reconversion, car les demandeurs d'emploi sont parfois plus susceptibles d'orientation atypiques que les jeunes¹⁰⁹.

- **La ségrégation verticale**

Le plafond de verre subi par les femmes reçoit, comme nous l'avons évoqué constaté, une réponse très partielle de la loi, obligeant une représentation de 40 % de femmes dans les instances dirigeantes. Le soutien aux réseaux de femmes en entreprises, aux réseaux d'expertes, est également une des réponses apportées à ce problème. La construction de réseaux d'entreprises¹¹⁰, engagées sur ce thème de l'égalité et notamment de l'équité des promotions, la constitution de

¹⁰⁷ Pour une présentation : <http://fr.calameo.com/read/0000375473084cc8a2978>

¹⁰⁸ La plupart des régions sont aujourd'hui engagées dans une convention avec l'Etat nommée « territoire d'excellence pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Ces conventions peuvent comprendre une partie sur la mixité des métiers

¹⁰⁹ A noter des expériences, telle celle de ERDF Paca, qui forme sur des métiers techniques des femmes demandeuses d'emploi, avec quasi garantie de poste à la sortie de la formation.

Pour un autre exemple, voir le rapport de France Stratégie déjà cité, et la partie sur les métiers de la petite enfance ; dans les pays scandinaves, la féminisation de ces métiers passe par le recrutement d'hommes en seconde partie de carrière

¹¹⁰ Comme par exemple la fondation FACE, ou le Club Arborus, ou le Réseau entreprises pour l'égalité piloté par le ministère

palmarès valorisant les entreprises vertueuses¹¹¹, la dynamisation de labels¹¹² sont des outils de mobilisation douce, de benchmark, particulièrement appréciées des grandes entreprises.

Une piste complémentaire à toutes celles-là est le développement pour les femmes de l'entrepreneuriat.

Dès 2013, et partant du constat que les femmes ne représentaient que 30 % des créateurs d'entreprises, et que par ailleurs elles créaient majoritairement dans des secteurs où les femmes sont les plus présentes, le gouvernement a décidé le lancement d'un plan pour l'entrepreneuriat des femmes. Réunissant l'ensemble des acteurs de cet écosystème (banques, organismes prêteurs solidaires, organismes d'accompagnement, chambres de commerce ...), ce plan a pour objectif d'accroître le nombre de femmes entrepreneurs, et de permettre qu'elles constituent 40 % des créateurs d'entreprise en 2017. Il se base sur les travaux explicitant les freins auxquels se heurtent les femmes qui entreprennent¹¹³ pour proposer des actions spécifiques, et il mobilise un fond de garantie dédié : le Fond de garantie à l'initiative des femmes. Le plan a été redynamisé en 2015, autour de trois objectifs plus précis : les reprises d'activité, les zones rurales et les zones de la politique de la ville.

Si les statistiques d'effet de ce plan ne sont pas encore disponibles, les réseaux d'accompagnement disent percevoir une réelle dynamique ; le réseau des Pionnières par exemple, qui accompagne les femmes créant des entreprises innovantes, a créé depuis 2013 plusieurs antennes, et a une activité en constante progression.

Cette action correspond à la fois à un mouvement social – près d'un Français et une Française sur cinq souhaite créer son entreprise – et à une utilité économique –les petites entreprises se fournissent-elles plus souvent localement ce qui permet de dynamiser un tissu économique local. Ainsi, la réussite de ce plan, dans tous les secteurs et notamment ceux de l'innovation et de l'économie sociale et solidaire, comporterait à la fois des avantages sur le plan de l'égalité comme du dynamisme économique et social.

- **La rénovation des classifications**

Les classifications des emplois servent de base à l'établissement des salaires de base et des minima salariaux en fonction de la valeur de chacun des emplois. Nous l'avons noté, si les méthodes d'évaluation et de classification des emplois sont neutres en apparence, elles peuvent générer des inégalités dans la valorisation salariale des emplois à prédominance féminine et masculine. C'est pourquoi la rénovation des classifications est un enjeu important de l'égalité, en particulier salariale, entre les femmes et les hommes. Cette classification emporte toutefois des conséquences au-delà de cette égalité : la revalorisation de certaines professions constituerait sans doute une source de coût non négligeable, pour le secteur marchand, mais également pour le secteur public¹¹⁴.

¹¹¹ Citons le palmares de Ethics & Board, celui de Michel Ferrary de l'école Skema

¹¹² Pour plus de détails sur la labellisation égalité, on se reportera au site de l'AFNOR.

¹¹³ Voir pour exemple les travaux de France stratégie, de la BPI, de la Caisse d'épargne

¹¹⁴ On pense par exemple au coût, largement socialisé, de la dépendance.

Ceci ne justifie certes pas de ne pas chercher à qualifier ce qu'est un travail égal ...Deux pistes devraient être privilégiées, complémentaires à la recherche de mixité déjà évoquée :

- d'une part, privilégier la revalorisation de métiers emblématiques. Il, s'agit d'en profiter pour revaloriser des professions aujourd'hui insuffisamment attractives par rapport à leur utilité sociale : c'est l'enjeu des travaux sur les métiers de la petite enfance.
- pratiquer une revalorisation planifiée : au passage d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la revalorisation de certaines professions et compétences peuvent être étalées dans le temps.

Enfin, *le principe d'égaconditionnalité* peut soutenir ce mouvement, dans le cadre des subventions ou des marchés publics entre les pouvoirs publics, les entreprises et les associations. Ce principe, qui consiste selon le rapport du Haut conseil à l'égalité¹¹⁵ à subordonner les financements alloués au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, est aujourd'hui de plus en plus fréquemment mobilisé ; les conventions d'objectifs qui lie l'Etat et ses grands opérateurs comportent, de plus en plus systématiquement, des clauses permettant d'implanter l'égalité dans les actions conduites ou dans la politique de ressource humaine de l'opérateur. Le mécanisme financier pourrait être systématisé. Dans les marchés publics, la loi prévoit aujourd'hui qu'une entreprise qui ne respecte pas ses obligations légales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ne peut se soumettre à un marché public (en plus des sanctions financières liées à ce manquement). Il pourrait être envisagé d'aller plus loin, en notant les entreprises sur leur niveau d'engagement en faveur de l'égalité ; les entreprises auraient alors intérêt à être exemplaires sur leurs résultats (et non, comme jusqu'alors, sur la seule tenue d'une négociation).

CONCLUSION

Au terme de ce panorama sur les facteurs et les réponses possibles aux inégalités salariales entre les femmes et les hommes, il nous semble que la multiplicité de ces éléments ne doit pas nous brider pour entreprendre des politiques publiques sur chacun de ces facteurs, de façon concomitante. Car ce qu'on entend par "expliqué", dans les facteurs de distinction des salaires, n'est pas pour autant justifié ni justifiable. En effet, l'implication différentielle des femmes et des hommes dans la vie familiale et la vie professionnelle n'est pas un choix personnel : il s'agit d'une norme sociale qui s'impose aux deux sexes. Il ne s'agit pas de vouloir imposer à tous et à toutes une vie carriériste et axée toute entière sur le travail, mais de favoriser l'ouverture des choix, partagés entre conjoints, est un objectif à poursuivre. Les choix différents de carrière faits par les hommes ou les femmes ne s'expliquent pas par des différences naturelles : les stéréotypes qui commandent aux femmes de travailler dans le secteur de la santé, et aux hommes de travailler dans le secteur du bâtiment, contraignent plus qu'ils ne libèrent, les hommes comme les femmes. Enfin, l'écart de promotion, si on peut le comprendre par le biais des stéréotypes et de l'autocensure, est dans les faits injustifiable. Au-delà donc de la simple discrimination salariale, les autres phénomènes, dits "expliqués", qui concourent à la différence finale d'un quart, doivent être combattus.

¹¹⁵ http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_hce-2014-1020-ster-013.pdf

REMERCIEMENTS

Je remercie Mme Boistard, ancienne secrétaire d'Etat en charge des droits des femmes, pour sa mobilisation en faveur de l'égalité professionnelle.

Je remercie également Mme Joly-Coz, à l'époque directrice de cabinet et actuellement présidente du tribunal de grande instance de Pontoise, pour son soutien constant, sa relecture vigilante et ses orientations précieuses.

La liste des principaux emprunts à des travaux de recherche se trouve en fin de document ; les membres du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, et sa secrétaire générale Mme Grésy ainsi que Mme Becker ; M. Clerc, M. Fagnani, Mme Laufer, Mme Lévêque, Mme Lemièrre, Mme Maruani, Mme Méda, Mme Meurs, Mme Milewski, Mme Périvier, Mme Szcylak, Mme Vouillot, ainsi que le service des droits des femmes et de l'égalité de la direction de la cohésion sociale, le bureau égalité professionnelle de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, le département de la recherche de la Cnaf et de nombreuses personnes qui me pardonneront de ne pas les citer nommément souviendront des discussions complexes qu'a créé ce sujet.

BIBLIOGRAPHIE

- APEC Les écarts de salaire hommes-femmes – édition 2015 – les études de l'emploi cadres, n°2015-31, mars 2015
- Bruneau C. Dherbécourt C., Flamand J., Gilles C. « Marché du travail : un long chemin vers l'égalité », *France Stratégie*, la note d'analyse n°42, février 2016
- Bozio A., Dormont B. et Garcia-Penalosa C. « Réduire les inégalités de salaire entre femmes et hommes », *Conseil d'analyse économique*, les notes du conseil n°17, octobre 2014,
- DARES Analyses, n°020, Mars 2015, « Les écarts de salaire entre femmes et homes par zone d'emploi »
- DARES Analyses, n°008, janvier 2015, « Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2012, Baisse en euros constants dans la construction et le tertiaire »
- DARES mars 2015 – la mesure des écarts de salaire entre les femmes et les hommes.
- DARES analyses Mars 2012, n°016, les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009 : le salaire horaire des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes.
- Fagnani M. et Letablier MT., « La politique familiale », in *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte 2005
- Maruani M. et Meron M., *Un siècle de travail des femmes en France 1901-2011*, La Découverte, 2012
- Meron M., Omalek L., Ulrich V., « Métiers et parcours professionnels des hommes et des femmes, France, Portrait social, INSEE, 2009
- Meron M., Okba M., Viney X., « Les femmes et les métiers : 20 ans d'évolutions contrastées » données sociales, 2006, p 13-22
- Meuric M. et Warnan R., « Les professions entre 1999 et 2007 : plus de femmes dans les métiers plus qualifiés », *INSEE Première* 1376, 2011
- Meurs D. et Ponthieux S. « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Economie et statistique* N°398-399, 2006
- _____ « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Economie et Statistiques*, n°337-338, 2000
- Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S., « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écarts de salaire entre les sexes », *OFCE* n°114, 2010
- Minni C., « Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période », *Dares Analyse* 2012-015, mars 2012
- Morin T., Remila N., Moschion J, Muller L, « Les interruptions de carrière professionnelle et salaires de s hommes et des femmes en 2006 », premières synthèses n°011, Dares, Février
- Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui deshommes, *INSEE Première* n°1436, Mars 2013
- Muller L., « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes : le salaire horaire des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes » *Dares analyses* 2012-016, mars 2012
- Silvera R., *Un quart en moins – des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, La Découverte 2014.
- Bensidoun L., Trancart D., « Ecart de salaires hommes-femmes : quels rôles des caractéristiques non cognitives ? » CEE document de travail 177, janvier 2015

- Duguet E., Duvivier C., Lafranchi J., Narcy M. « Identification et quantification des sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein de la fonction publique. L'apport de l'analyse non paramétrique », DGFAP, 2014
- Meurs D, Fremiagicci F. Gobillon L. Ponthieux S. Roux S. « Mesurer et analyser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique en France », 2014
- Lemièrre S et al, « L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques ... », 2013
- Méda D., Périvier H. « Le deuxième âge de l'émancipation. La société, les femmes et l'emploi », La République des idées/Seuil, 2007
- Naves MC, Wisnia-Weill V., « Lutter contre les stéréotypes filles-garçons », France Stratégie, janvier 2014
- Fournier C., « Les inégalités de genre dans les travaux du CEREQ » <http://www.cereq.fr/index.php/articles/Points-sur-des-grands-themes-de-travail-du-Cereq/Les-inegalites-de-genre-dans-les-travaux-du-Cereq>

Données européennes

- <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6730006/3-05032015-AP-FR.pdf/30c31cc9-66f3-4fe4-b89b-d838eab54a1f>
- http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

ANNEXE 1 - L'ENCADREMENT LEGAL DES INEGALITES SALARIALES.

Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, s'ils étaient légaux jusqu'à la Seconde Guerre mondiale, sont depuis prohibés, par une série de textes très contraignants.

UN ARSENAL JURIDIQUE TRES COMPLET¹¹⁶

Depuis 1946, le préambule de la constitution précise que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». C'est cette même année que les grilles de salaires distinctes ont été prohibées, puis, en 1950, plus clairement interdites.

En 1972, la loi du 22 décembre va plus loin, en inscrivant dans le code du travail l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour « un même travail ou un travail de valeur égale » ; cet ajout tenait en effet compte de la très forte ségrégation des professions entre les deux sexes.

La loi Roudy du 13 juillet 1983 consolide ces dispositions en donnant des moyens de recours plus efficaces aux salariés : recours aux organisations syndicales et à l'inspection du travail ; la loi rend également légales les actions de rattrapage et instaure le rapport de situation comparé.

Les textes ultérieurs vont renforcer cet édifice en le dotant de moyens d'intervention.

En 2001, la loi Génisson exige que le rapport de situation comparée comprenne des indicateurs reposant sur éléments chiffrés et impose une obligation de négociation sur l'égalité professionnelle.

En 2006, la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes prévoit de supprimer les écarts de rémunération dans un délai de 5 ans, sous peine de sanction financière. Elle comporte également des dispositions sur les effets de la maternité et sur la formation professionnelle ; elle instaure la négociation annuelle. Mais la loi du 8 novembre 2010 portant réforme des retraites supprime, dans son article 99, la date butoir, et instaure des pénalités financières seulement à l'encontre des entreprises de plus de 50 salariés qui n'ont pas conclu d'accord. Elle assouplit également certaines dispositions de la loi de 2006.

La loi du 4 août 2014 renoue avec l'ambition de supprimer les écarts de rémunération ; elle réaffirme cette priorité dans son article 2, elle simplifie la négociation tout en en étendant les critères. Elle interdit la soumission aux marchés publics (article 16) pour les entreprises qui ne sont pas en règle.

Enfin, la loi du 17 août 2015 a réformé les modalités de négociation, en intégrant la négociation sur les écarts de rémunération à la négociation annuelle sur les salaires, en maintenant les autres négociations sur un rythme triennal, et transformé les outils d'analyse sans modifier structurellement les exigences sur le fond. Le débat créé à l'occasion de cette loi a toutefois souligné à la fois la

¹¹⁶ Textes de référence : articles L. 1141-1 à 1146-3, L2241-5 à L 2242-7, L3221-2 à L. 3222-2, R. 1142-1 et suivants et R. 3221-1 à R 3222-3 du code du travail ; loi 210-1330 du 9 novembre 2010 ; loi n°2014-873 du 4 août 2014.

sensibilité du sujet pour la société civile, mais aussi la fragilité de ce dispositif dans les entreprises. Il faut noter que plusieurs années après la mise en place de sanctions pour les entreprises qui ne font pas d'accord ou de plan égalité, moins de 40 % des entreprises assujetties sont couvertes par un tel dispositif.

Sur le plan conventionnel, un accord national interprofessionnel (1er mars 2004), relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé à l'unanimité des organisations syndicales et patronales représentatives. Les entreprises s'y engagent à réduire l'écart qui ne peut s'expliquer par les effets de secteurs et de structure. Des actions spécifiques de rattrapage sont prévues, comme la révision de la classification, ainsi que des mesures pour limiter les conséquences de la maternité.

Encadré 10 - Textes internationaux et textes européens

Textes internationaux

1951 : convention de l'OIT (ratifiée par la France en 1953) sur le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.

1979 : convention de l'ONU sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes (ratifiée par la France en 1983) avec un article 11 sur l'égalité au travail, notamment en matière de rémunération.

Textes européens

1957 : traité de Rome dont l'article 119 pose le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale

1997 : traité d'Amsterdam prévoit la possibilité de « compenser des désavantages dans la carrière professionnelle »

2000 : charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne à laquelle le traité de Lisbonne entré en vigueur le 1er décembre 2009 a conféré une valeur juridiquement contraignante interdit toute discrimination fondée sur le sexe.

UNE JURISPRUDENCE FINE

Ainsi, l'employeur doit se soumettre au principe « à travail égal, salaire égal ». Ce principe oblige l'employeur à assurer une égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans une situation identique. Cette règle s'applique à tout élément de rémunération. Elle s'applique au sein de la même entreprise (ne s'applique pas par exemple au sous-traitant) et pour un travail de valeur égale déterminé notamment par les responsabilités et les fonctions.

Les contentieux qui ont eu lieu au cours des dernières années ont permis de qualifier les critères jugés pertinents pour comparer deux types d'emploi.

Des critères objectifs, tels l'expérience, l'ancienneté, la qualité – prouvée - du travail, les responsabilités, l'expatriation, la localisation géographique, la pénurie de candidats (jurisprudence dans une crèche) ont pu justifier un salaire différent.

D'autres critères n'ont pas été jugés pertinents : le diplôme n'est pas suffisant, le statut juridique, la catégorie professionnelle (notamment cadres et non cadres), les primes doivent pouvoir être justifiées.

Encadré 11 - Les méthodes

La méthode Clerc, du nom de son promoteur principal, est une méthode d'analyse des inégalités basée sur des « nuages de points » situant les situations individuelles. Les éléments pris en compte dans l'analyse sont nombreux : âge, ancienneté, sexe, diplôme, etc. Cette méthode, utilisée à l'origine pour détecter des cas de discriminations – et validée comme élément de preuves par plusieurs tribunaux prud'hommaux, est promue par M. Clerc comme outil de détection des inégalités au sein des entreprises.

Le rapport de situation comparée, aujourd'hui remanié en indicateurs placés dans la base de données unique, aborde les différences sous forme individuelles : ce sont ainsi des statistiques par groupe (femmes / hommes) qui sont produites et analysées.

DES SANCTIONS DISSUASIVES...

Les sanctions qui sont appliquées aux entreprises qui pratiquent des inégalités salariales injustifiées sont importantes :

Sanctions civiles : toute disposition ne respectant pas le principe de l'égalité de salaire est nulle de plein droit. La rémunération la plus élevée remplace automatiquement celle qui est annulée. Les sanctions peuvent comporter un rappel de salaire et des dommages et intérêts. Le conseil des prud'hommes est compétent. Il peut être saisi par un salarié, éventuellement assisté du Défenseur des Droits.

Sanctions pénales : le tribunal correctionnel peut prononcer des peines d'emprisonnement jusqu'à un an, des amendes (3 750 euros) et éventuellement des amendes de 1 500 euros (3 000 euros en cas de récidive) appliquées autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales. Interdiction de se soumettre aux marchés publics pendant 5 ans pour les entreprises condamnées pour discrimination. Sur action de la victime, d'une organisation syndicale, d'une association de lutte contre les discriminations ou sur transfert de l'inspection du travail (qui peut dresser des procès verbaux) au procureur.

Le régime de la preuve est celui de la discrimination : le salarié soumet les éléments de faits, l'employeur les éléments de justification de la différence de traitement.

Par ailleurs, les entreprises qui ne se dotent pas d'un accord ou d'un plan pour lutter contre les inégalités sont passibles d'une amende pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale, appliqués après une mise en demeure et un délai de 6 mois pour se mettre en conformité. Quelques dizaines d'entreprises ont, depuis 3 ans, été soumises à une telle amende.

...MAIS DES ACTEURS DEMUNIS POUR DETECTER LES INFRACTIONS

La difficulté à mobiliser autour d'écarts de rémunération injustifiés ne semble donc pas aujourd'hui résider dans l'encadrement juridique du fait, à partir du moment où il est identifié. La difficulté réside plutôt dans la capacité des acteurs à détecter les infractions à cette règle.

Les salariés. Leurs sources d'information sont les éléments remis aux organisations syndicales pour la négociation annuelle, ceux adressés au comité d'entreprise pour les rapports annuels sur l'activité, le rapport de situation comparée affichée dans l'entreprise. Même si cela communique aux salariés des indications précieuses sur les différences de salaires, ils ne sont pas toujours en mesure de repérer les écarts justifiables ou non, et de comparer leur situation personnelle avec la situation de collègues.

L'inspection du travail compte environ 3 000 agents (dont 2 300 agents de contrôle), qui ont sous leur égide 1,8 millions établissements et 18,3 millions salariés. 265 300 interventions ont été réalisées en 2012, dont 160 000 contrôles. En cours de réforme, l'inspection a pour objectif de mieux mailler le territoire français par la constitution d'équipes de contrôle, de se recentrer sur quatre priorités (travail illégal, chutes de hauteur, amiante, négociation dont égalité), de renforcer ses pouvoirs de contrôle et de développer la partie collective de ses interventions. L'inspection est habilitée à constater des infractions commises en matière de discrimination et dispose d'un pouvoir d'enquête assez étendu. Elle peut dresser des procès-verbaux, et les transmettre au procureur, mais on voit bien que sa force de frappe est limitée sur le sujet qui nous préoccupe.

Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, ainsi que les associations de lutte contre les discriminations constituées depuis au moins cinq ans (dans des conditions différentes notamment concernant l'accord du salarié concerné). Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte. L'organisation de recours collectifs, portés par les organisations syndicales et / ou les associations de défense, est un débat récurrent.

Le défenseur des droits peut être saisi par toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte ; il peut l'assister dans la constitution du dossier et l'identification des procédures. Il dispose d'un pouvoir d'investigation avec accord des intéressés ou sous l'autorité du juge des référés. Ses agents peuvent dresser des procès-verbaux. Il peut proposer une transaction qui devra être homologuée par le procureur de la république ou informer le procureur d'un délit pour poursuite; il est alors auditionné. La difficulté est que l'institution ne dispose que des saisies par les salariés, eux-mêmes peu portés à la plainte : ainsi, seules 3,3 % des saisines du défenseur des droits concernent ces situations... à rapprocher de l'ampleur de l'inégalité salariale.

Journée de l'égalité salariale

Afin de sensibiliser sur le thème de l'inégalité salariale, la Commission européenne a lancé le 5 mars 2011 la première journée européenne de l'égalité salariale. Il s'agit de la date jusqu'à laquelle les femmes doivent travailler pour gagner un salaire équivalent à celui des hommes jusqu'au 31 décembre de l'année précédente. Les dates au niveau européens ont été successivement le 5 mars 2011, 2 mars 2012, 28 février 2013, 28 février 2014 (16 % d'écart). La commission envisage,

dans un rapport de décembre 2013, les facteurs de l'inégalité de traitement entre femmes et hommes : manque de transparence des systèmes de rémunération, flou juridique entourant la notion de «travail de valeur égale» et barrières d'ordre procédural.

Une association internationale Business and professional Woman organise en France l'*Equal Pay Day* depuis 2009, symbolisée par le sac rouge (symbole du déficit).