

**LES DIFFERENTES FACETTES
DES INEGALITES DE SALAIRES ENTRE
HOMMES ET FEMMES**

2008

Séverine Lemièr* et Rachel Silvera**

**in *Genre et Ressources Humaines* (ouvrage collectif sous la direction de
A ? Cornet et J. Laufer ed. Vuibert**

* Séverine Lemièr est économiste, maître de conférences en gestion des ressources humaines à l'université Paris 5-IUT de Paris et chercheuse au CES-Matisse, Université Paris 1.

** Rachel Silvera est économiste, maître de conférences à Paris X et chercheuse associée au CES-Matisse – Université Paris 1

INTRODUCTION

Les inégalités salariales entre hommes et femmes témoignent d'un paradoxe. Ces inégalités persistent et le sujet reste délicat à traiter, marqué par l'opacité et une apparente neutralité des politiques salariales et toujours expliqué par d'autres phénomènes (temps de travail et emplois différents notamment). Parallèlement c'est sûrement sur le thème des salaires que les arsenaux juridiques de l'égalité sont des plus impressionnants, tant au niveau international, européen ou national, et ce depuis fort longtemps etc. Cet article tentera d'expliquer ce phénomène à partir de quatre questionnements. Dans un premier temps, nous réfléchirons à la grande diversité des mesures des inégalités salariales : salaires mensuels, horaires, salaire de base, prise en compte des primes, rémunération globale.... Bref, de quoi parle-t-on quand on analyse des inégalités salariales ? Dans un second temps, nous nous centrerons sur les différentes pistes d'explication des inégalités salariales. Les effets structurels traditionnels dans l'analyse seront bien sûr abordés (poids des différences d'emplois, du temps de travail et des éléments de capital humain), ce qui permettra d'ailleurs de questionner les approches complémentaires des inégalités que sont les analyses « toutes choses égales par ailleurs » et les mesures de la discrimination salariale. Mais au-delà de ces éléments explicatifs, voire justificatifs, des inégalités, nous soulignerons également le poids des normes socioculturelles à travers la notion du salaire d'appoint encore d'actualité du fait de l'importance de l'emploi à temps partiel pour les femmes. Nous questionnerons également la place des institutions, Etats et syndicats, et analyserons, sous l'angle des inégalités entre hommes et femmes, les pratiques salariales des entreprises qui articulent notamment individualisation et primes de performance. Dans un troisième temps, les inégalités salariales seront étudiées sous l'angle particulier de l'équité salariale. Il s'agira de comprendre en quoi les inégalités salariales sont le résultat de la sous-valorisation systématique des emplois à prédominance féminine. Cette approche questionne ainsi les critères d'évaluation des emplois allant jusqu'à remettre en cause les hiérarchies salariales actuelles. Enfin, la dernière partie de ce chapitre s'arrêtera sur les récents accords collectifs signés sur le thème de l'égalité afin de visualiser les engagements et dispositifs des entreprises en la matière.

I - LES INEGALITES DE SALAIRES ENTRE HOMMES ET FEMMES : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Quelles sont les mesures pertinentes du salaire et des inégalités ?

Le salaire est une variable complexe et multidimensionnelle. Contrepartie du travail subordonné, il regroupe un vaste ensemble d'éléments (individuels, collectifs, fixes, variables, monétaires, en nature, immédiats ou différés etc.) et ses enjeux sont à la fois économiques, sociaux, gestionnaires, politiques ou institutionnels. Analyser les inégalités de salaire renvoie par conséquent à cette complexité. D'ailleurs la mesure même des inégalités de salaires demande réflexion : salaire de base, intégration des primes et autres éléments, rémunération globale ? Raisonne-t-on uniquement en temps complet ou intègre-t-on le temps partiel ? Sur les salaires horaires ou mensuels ? Parle-t-on d'inégalités de salaire ou de discrimination salariale ?

A. Salaires mensuels / horaires / emplois à temps partiel ?

Différentes sources statistiques présentent des résultats variés, y compris lorsque l'on se base sur les salaires horaires bruts (tableau 1.1). Les écarts de salaires moyens horaires en Europe seraient de l'ordre de 16% à 25% selon les sources, avec de fortes variations selon les pays : un écart très faible en Italie et très élevé au Royaume-Uni, en Allemagne et Autriche.

Si généralement, on raisonne en fonction du salaire des hommes et non des femmes (colonne 1 et 3), Danièle Meulders et Robert Plasman (2006) proposent, inversement de prendre les salaires féminins comme référence ; la mesure de l'écart est alors nettement plus importante, et sa signification paraît plus juste : « *Le choix du salaire féminin comme référence augmente la mesure de l'écart et permet de dire de combien de points de pourcentage il faudrait augmenter le salaire des femmes pour qu'il soit égal à celui des hommes au lieu de dire de combien il faudrait diminuer le salaire des hommes pour qu'il égale celui des femmes comme c'est le cas quand le salaire masculin est la référence* », (Meulders, Plasman, 2006, p. 5)

Tableau 1.1 : Ecart salarial de genre, salaires horaires bruts, – 2002- source ESES – secteur privé uniquement et 2001 –source ECHP –tous secteurs¹

	ECHP - 2001	ESES-2002		ESES-1995
	Salaire horaire brut, >15h/sem Tous secteurs	Salaire horaire brut, secteur privé, >10 salariés		
	En % du salaire des hommes	En % du salaire des femmes	En % du salaire des hommes	En % du salaire des hommes
UE-25	16	-33	25	
Allemagne	21	-34	26	25
Autriche	20	-36	26	24
Belgique	12	-21	17	16
Chypre	26	-39	28	
Danemark	15	-25	20	14
Espagne	17	-33	25	24
Estonie	24	-37	27	
Finlande	17	-22	18	
France	14	-20	17	21
Grèce	18	-34	25	25
Hongrie	20	-17	15	
Irlande	17	-36	26	26
Italie	6	-23	19	19
Lettonie	16	-26	21	
Lituanie	16	-21	17	
Luxembourg		-23	19	16
Malte	9			
Pays-Bas	19	-31	24	

¹ ECHP (European Community Household Panel) est une enquête fondée sur des données de panel des ménages ; ESES (European Structure of Earning Survey) est une base de données créée à partir d'un échantillon d'entreprises du privé, mais qui s'appuie sur des données individuelles.

Pologne	12	-16	14	
Portugal	10	-24	20	28
Royaume-Uni	21	-43	30	28
Slovaquie	23	-41	29	
Slovénie	11	-12	11	
Suède	18	-18	15	13
Tchéquie	20	-33	25	

Source : ESES : Statistiques en Bref, 12/2005, Eurostat ; ESES 1995 : PIEP ; ECHP vague 2001-Eurostat (repris de Meulders, Plasman, 2006)

Ces données portent sur les salaires moyens (tout type d'emploi) uniquement horaires et non mensuels, l'effet du temps partiel est donc en partie neutralisé mais non totalement car seuls les contrats ayant une durée du travail supérieure à 15 heures par semaine sont pris en compte, supprimant ainsi les temps partiels très réduits.

En données mensuelles (tableau 1.2), les écarts augmentent considérablement : de 17% au Portugal à plus de 46% (au Royaume-Uni et en Allemagne). Généralement, les données horaires sont davantage utilisées mais si l'on veut véritablement mesurer les inégalités, il convient de prendre en compte les effets du temps partiel.

Tableau 1.2 : Ecart des salaires mensuels entre hommes et femmes en 2000

	Ecart Total (en %)
Allemagne	47
Autriche	44,9
Danemark	20,2
Espagne	28,7
France	26,7
Grèce	23,3
Irlande	45,1
Italie	20,6
Portugal	17,2
Royaume-Uni	46,4

Source : Meurs & Ponthieux, (2004), panel communautaire de ménages, vague 7, 2000.
Champ : salariés de 25 à 55 ans travaillant au moins 15 heures hebdomadaires

Au-delà des problèmes de champ d'enquête, de choix de la mesure du salaire et d'intégration du temps partiel, la qualité des enquêtes diffère également et notamment sur les salaires, entre des enquêtes déclaratives auprès de ménages et des enquêtes directement auprès des entreprises (de type DADS).

Montrant les difficultés de mesure des inégalités salariales hommes-femmes, l'observatoire des inégalités (2006) explique : « *En France, l'écart moyen de revenus entre hommes et femmes s'élève à 37 %. Chez les ouvriers, il est même de 44 %. D'où sortent ces chiffres équivalents au double de l'écart le plus souvent évoqué ? L'Insee ne diffuse que des données pour les emplois à plein temps, qui sont du coup les seules à être utilisées. Comme le montrent ces chiffres, l'écart de taux horaire est bien de 20 % : le reste de la différence s'explique par un moins grand nombre d'heures effectuées par les femmes, qui travaillent plus souvent en temps partiel.* » (tableau 1.3).

Tableau 1.3 : Salaires mensuels nets tous temps de travail confondus selon la catégorie sociale

	Homm es en €	Femm es en €	Ecart hommes- femmes (*) en %
Ensemble	1 261	920	37
Chefs d'entreprise	2 993	1 782	68
Cadres	2 656	1 888	41
Professions intermédiaires	1 443	1 198	20
Employés	789	744	6
Ouvriers	871	603	44
(*) salaire des hommes rapporté à celui des femmes, en %			

Source
données :

Calculs Alternatives Economiques, septembre 2004, d'après Insee - 2001, Données hors fonction publique.

Extrait de l'observatoire des inégalités : <http://www.inegalites.fr/spip.php?article301>

Au-delà de la distinction entre salaire horaire et mensuel, des différences salariales existent entre emplois à temps complet et partiel. En Suède tout d'abord, où les inégalités sont moindres, les salaires horaires moyens des temps partiels ne représentent que 85% du temps plein. Cette différence est plus marquée en France (71%) et en Espagne (69%) mais surtout au Royaume-Uni où le salaire horaire à temps partiel n'est que de 60% d'un équivalent temps plein etc. (Eurostat, 1997).

Soulignons qu'une réflexion sur les revenus annuels pourrait être intéressante à développer afin de visualiser les écarts larges de salaires intégrant des ruptures d'activité, périodes de chômage etc.

Ce bref et non exhaustif panorama des statistiques sur les inégalités salariales témoigne de la complexité de la mesure du phénomène. Elle est encore accentuée si on considère le salaire dans sa définition large de rémunération, incluant l'ensemble des primes et autres compléments.

B. Salaire base, primes et rémunération totale

La définition du salaire est également à considérer dans l'analyse des inégalités entre hommes et femmes. Doit-on intégrer les primes et autres compléments salariaux ? Ici, le choix de l'enquête est capital. Les déclarations annuelles de données sociales (DADS) que les entreprises adressent à l'Administration permettent d'intégrer dans la rémunération l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou non : salaire de base, heures supplémentaires ou complémentaires, primes et indemnités, participation, intéressement, abondement de l'employeur à des plans d'épargne. Une analyse Hommes-Femmes montre que « *la part des primes est plus élevée dans la rémunération des hommes que dans celle des femmes : 13,4% contre 11,4%* » (Seguin, 2006).

Tableau 1.4 : Ecarts de rémunérations (brutes) mensuelles hommes –femmes par catégorie professionnelle, en 2004

	Rémunération mensuelle (en euros)			Ecart H / F (en %)
	Ensemble	hommes	femmes	
ouvriers	1780	1820	1530	19,0
Employés	1690	1750	1670	4,8
Professions intermédiaires	2480	2600	2290	13,5
Cadres	4850	5160	3990	29,3
ensemble	2440	2610	2120	23,1

Lecture : en 2004, la rémunération mensuelle d'un homme salarié à temps complet s'est élevée à 2160 euros, soit 23,1% de plus que celle d'une femme à temps complet.

Champ : ensemble des salariés à temps complet des entreprises du secteur concurrentiel.

Source : Insee, exploitation semi-définitive de l'échantillon au 1/12^{ème} des DADS.

Extrait de Seguin, 2006

Les données tirées de l'enquête « Structure des salaires » de 2002 de l'Insee concluent aux mêmes résultats en analysant les salaires horaires ; le salaire horaire total des femmes (intégrant au salaire de base les primes et heures supplémentaires ou complémentaires) est inférieur de 19% à celui des hommes (Petit, 2006). Pascale Petit (2006) précise que les femmes perçoivent moins de primes que les hommes et que « *parmi les salariés qui perçoivent des primes, l'écart rapporté au nombre total d'heures travaillées est en moyenne de 31%. Cet écart est particulièrement important parmi les salariés qui perçoivent une prime liée à la performance individuelle ou collective (35%) et pour ceux qui perçoivent une prime de contraintes de poste (55%)* ».

Malgré les nombreuses actions législatives, au niveau national, européen et international², on ne peut que s'interroger sur la persistance de tels écarts. A la lumière de tous les travaux que nous avons recensés en France et dans certains pays étrangers, nous avons constaté que les explications traditionnelles sont loin d'être suffisantes. Les inégalités de salaires résultent en partie des différences de situations professionnelles entre hommes et femmes : ségrégation professionnelle, difficulté d'accès à l'emploi, temps de travail différents, « tolérance sociale » et historique à l'idée de salaire d'appoint, pratiques de rémunération des entreprises, sous-valorisation des emplois occupés majoritairement par les femmes etc. L'ensemble des dimensions de gestion des ressources humaines alimente ainsi les inégalités salariales qui constituent la partie la plus visible et mesurable des inégalités au travail.

II. QUELLES EXPLICATIONS ?

Afin de répondre à cette question, nous proposons de faire le tour de l'ensemble des variables explicatives, des plus connues et souvent quantifiables, à celles moins souvent évoquées. Nous mobilisons ainsi différentes disciplines du champ social : variables

² La convention de l'OIT n°100 sur l'égalité de rémunération a l'un des taux de ratification les plus élevés de toutes les normes internationales de travail ! (BIT, 1997).

économiques, analyse sociologique et institutionnelle, éléments culturels, données juridiques, pratiques organisationnelles et gestionnaires des entreprises. La diversité des acteurs marque également cet état des lieux : Etat, entreprises, syndicats et comportements individuels.

A. Les effets de structure : justifications traditionnelles des inégalités salariales entre hommes et femmes

En réalité, si les femmes ne perçoivent pas le même salaire, c'est d'abord parce qu'elles ne sont pas positionnées dans les mêmes situations professionnelles : différences d'emplois, de types d'entreprises, de secteur, de temps de travail, de type de formation etc.

La persistance de la ségrégation professionnelle justifie en grande partie les écarts de salaires entre hommes et femmes. Encore aujourd'hui les hommes et femmes n'occupent pas les mêmes emplois, ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité et le même type d'entreprises. L'emploi féminin reste très concentré : 10 des 84 familles professionnelles regroupent plus de la moitié des emplois occupés par les femmes³ et « *pour parvenir à une parfaite parité au sein des familles professionnelles, il faudrait que 30% de femmes changent d'emploi en 2002 (soit un effectif de 1 680 000 femmes)* » (Okba, 2004). Les emplois les plus féminisés relèvent principalement des secteurs des services et des catégories d'employés, même si les métiers de cadres tendent à se féminiser.

Les travaux de l'OCDE (1998) précisent que les femmes travaillant dans les 10 premières catégories professionnelles se trouvent globalement pénalisées dans leurs rémunérations. Ils montrent également que « *la « dévaluation » des salaires (le salaire féminin dans la profession par rapport au salaire moyen de tous les travailleurs masculins) est systématiquement plus importante pour le groupe des dix premières catégories que pour « toutes les autres catégories ».* (etc.) Par rapport à la « dévaluation » moyenne des salaires des femmes sur le marché du travail - l'écart salarial entre les sexes au niveau de l'ensemble de l'économie - on constate qu'une sanction supérieure à la moyenne s'applique aux dix premières catégories et une sanction inférieure à la moyenne à « toutes les autres catégories ». Ainsi la concentration des femmes dans un nombre restreint de professions exerce un rôle important sur les écarts salariaux.

La taille de l'entreprise et le secteur d'activité participent également au phénomène de ségrégation professionnelle générant des inégalités salariales. Les femmes travaillent davantage dans des très petites entreprises (15% des hommes et 20% des femmes travaillent dans un établissement comprenant entre 1 et 19 salariés (Petit, 2006)), proposant des rémunérations moyennes plus faibles. Mais en revanche, fait important, le secteur public joue plutôt en faveur des femmes.

Les **différences de durées de travail** expliquent aussi beaucoup les écarts de salaire entre hommes et femmes. Selon Meurs et Ponthieux (2004), cette composante

³ « à titre de comparaison, les dix premières familles professionnelles occupées par les hommes ne regroupent que 30% de leurs emplois » (Okba, 2004).

représente la moitié de la part expliquée des salaires dans les pays où les écarts de salaire et le recours au temps partiel sont élevés (Pays-Bas, Royaume-Uni, Allemagne). Soulignons qu'il n'y a pas que l'effet du temps partiel, car même parmi les salariés à temps complet, les hommes travaillent un peu plus longtemps que les femmes, d'environ une heure par semaine (Meurs et Ponthieux, 2000).

Le **capital humain**, souvent mesuré par le nombre d'années d'études (diplôme), l'expérience et l'ancienneté, justifie également les inégalités salariales entre hommes et femmes (Sofer, 1990 et 1995). Aujourd'hui, les variables du capital humain influencent différemment les inégalités. La mesure de l'expérience est difficile car de nombreuses enquêtes utilisent une expérience potentielle, calculée par le temps écoulé depuis la fin des études, sans prendre en compte des périodes de chômage ou d'inactivité. Les femmes peuvent avoir des expériences potentielles proches de celles des hommes mais, des différences apparaissent sur l'expérience effective et en plus cette expérience serait moins rentable sur leur niveau de salaire que pour les hommes. Meurs et Ponthieux (2000) précisent la mesure et montrent alors qu'« une année « féminine » supplémentaire d'expérience potentielle rapporte alors significativement moins qu'une année « masculine ». En revanche, ce n'est plus le cas lorsqu'on considère le rendement de l'expérience professionnelle effective, où l'effet de la variable croisée n'est pas significatif. ». De son côté, l'ancienneté dans l'entreprise est plus faible pour les femmes, en moyenne 12 ans contre 14 ans pour les hommes (Petit, 2006). Les diplômes jouent de moins en moins, l'élévation du niveau de formation des filles jouerait même en faveur des femmes dans l'explication des écarts de salaires en France (Meurs et Ponthieux, 2004) même si les rendements des diplômes en termes de niveau de salaire peuvent encore intervenir négativement comparativement aux hommes. Par ailleurs, les très bonnes réussites des filles dans le système éducatif cachent des différences importantes dans les spécialités des diplômes.

Ces différentes variables expliquent les inégalités salariales entre hommes et femmes du fait que les caractéristiques d'emploi, de secteur, de temps de travail... diffèrent entre les hommes et les femmes. Les inégalités salariales mettent en évidence l'ensemble des inégalités de genre sur le marché du travail et sont donc caractéristiques de l'ensemble des disparités de situation professionnelle entre hommes et femmes. Il s'agit ici de différences salariales explicables, « justifiables » sur le marché du travail, sans, en revanche, considérer que ces différences d'emploi, de secteur ou de temps de travail... puissent elles-mêmes résulter de comportements discriminants. Tout se passe comme si le temps partiel ou la ségrégation professionnelle serait le seul fait de choix individuels et non économiquement déterminés.

Les inégalités salariales ne correspondent pas à la notion de discrimination salariale. Par une analyse « toutes choses égales par ailleurs », la mesure de la discrimination salariale décompose l'écart salarial moyen entre hommes et femmes en différentes parts : une part expliquée par les différences dans les caractéristiques « productives » des individus et des entreprises auxquelles ils appartiennent (les variables de structure) et une part inexpliquée liée à des différences entre hommes et femmes dans les rendements sur le marché du travail de caractéristiques similaires. Cet écart injustifié est alors assimilé à la discrimination salariale.

Meurs et Ponthieux (2006) montrent que la discrimination salariale « pure », mesurée par des écarts de rendements entre les hommes et les femmes, représente seulement 7% de l'écart salarial (sur un total de 25,4% selon l'enquête emploi 2002). Mais les auteures reconnaissent que « *cela ne veut pas dire pour autant que la discrimination à l'encontre des femmes n'est pas un problème sur le marché du travail ; cela signifie bien au contraire que des mécanismes discriminatoires sont à l'œuvre. Ils sont liés à des phénomènes de ségrégation, eux-mêmes largement issus des comportements sociaux et de la distribution des tâches domestiques et familiales entre les femmes et les hommes (etc.)* » (Meurs, Ponthieux, 2006, p.65). Soulignons également que la mesure de la discrimination est largement soumise aux enquêtes et aux variables disponibles pour la décomposition de l'écart. En effet, la non disponibilité, l'omission ou la mauvaise estimation de certaines variables explicatives peuvent biaiser la mesure de la discrimination, « *la méthode de mesure de sous la forme d'un résidu peut à la fois surestimer la discrimination en omettant certaines variables mais peut également sous-estimer le phénomène général de discrimination du fait qu'elle ne considère que la discrimination sur le marché du travail et évince les phénomènes de prédiscrimination en amont du marché du travail.* » (Joseph et Lemièrre, 2005).

Par ailleurs, les travaux de Danièle Meulders et Robert Plasman (2006) précisent à partir de modèles récents étrangers que : « *L'assimilation de la discrimination pure à la part inexplicquée est basée sur l'hypothèse implicite du libre choix des femmes quant à leur participation au marché du travail, au choix d'une occupation, des études or il ne s'agit pas nécessairement de libre choix : il peut déjà y avoir discrimination ou choix contraint à ces différents stades.* » (p.8). Cette remarque peut être enrichie par la notion de prophéties créatrices ; il s'agit de situations où l'utilisation de données généralisées ou erronées se révèle auto-confirmante par l'effet de rétroaction des individus face à cette erreur initiale des employeurs. Les modèles économiques montrent que les stéréotypes sexuels peuvent s'auto-confirmer quand les salaires ou promotions dépendent des préjugés des employeurs et non des investissements en capital humain réalisés par les salariés (Coate et Loury, 1993b). Du fait de l'existence de discrimination salariale sur le marché du travail, les individus victimes de discrimination investiraient moins en capital humain, leurs salaires s'établiraient alors logiquement à un niveau inférieur à celui des autres individus. Ces différences de salaires sont alors considérées comme de la discrimination salariale. Le moindre investissement en capital humain, résultant d'une désincitation en situation de discrimination, entre alors totalement dans l'ensemble des effets indirects provoquant de la discrimination salariale.

L'ensemble de ces propos montre ainsi qu'en matière d'inégalités salariales entre hommes et femmes, les disparités de situations professionnelles et l'ensemble des variables économiques sont telles qu'on ne peut réfléchir que « toutes choses *inéga*les par ailleurs» (Silvera, 1996).

B. Le salaire féminin, toujours un salaire d'appoint ? Le poids des normes socioculturelles et l'exemple du temps partiel

Parler des inégalités de salaire entre hommes et femmes reflète encore le poids de stéréotypes de genre. La position des femmes avant leur entrée sur le marché du travail et hors du marché du travail justifie une part des inégalités salariales. Ces facteurs sont

fondés sur les logiques de genre et renvoient à la division des rôles au sein de la sphère familiale (accès différenciés à l'éducation et à la formation, répartition inégale du travail domestique, existence d'un « salaire familial masculin » assurant la couverture du ménage et inversement, d'un salaire d'appoint pour les femmes...). Lorsque l'on regarde l'histoire, ces considérations rencontraient une existence légale, le salaire féminin *devait* être inférieur de moitié à celui des hommes (pour justifier leur rôle familial), sauf « *lorsqu'une main-d'œuvre féminine meilleur marché risquait de concurrencer la main-d'œuvre masculine* » (OCDE, 1991), on pouvait alors envisager une rémunération égale etc. L'exemple développé par Laura Lee Downs (2006) à propos des salaires féminins dans la métallurgie durant la première guerre mondiale en est une parfaite illustration : elle démontre le lien entre « *l'établissement d'une échelle de bas salaires féminins, plus ou moins parallèle à l'échelle masculine mais inférieure de 25 à 50% pour un même travail, et l'ancienne idée que le salaire d'une femme n'est qu'un salaire « d'appoint » établi, non par rapport à la valeur de son travail, mais par rapport à ses présumés besoins matériels* » (p. 31).

Aujourd'hui, la référence explicite au salaire familial pour les hommes et à celui d'un salaire d'appoint pour les femmes n'est bien évidemment plus inscrite en tant que telle dans les législations. Pour autant, au niveau de certaines pratiques, on peut penser que ces sources archaïques de discrimination ont trouvé d'autres références. Une part des inégalités non justifiées renvoie à la persistance de certains préjugés sociaux : présupposition quant à leur présumée moindre disponibilité ou à une implication au travail plus faible des femmes, moindres contraintes d'ordre financier et matériel pour ces dernières, etc. Ces préjugés, encore persistants, semblent pourtant bien loin des réalités que rencontrent certaines femmes : celles, de plus en plus nombreuses, qui assument des responsabilités d'encadrement et parviennent à conjuguer performances professionnelles et contraintes familiales ; celles encore qui se retrouvent majoritaires parmi les « familles monoparentales » et dont le salaire est évidemment vital pour ces familles.

Pour illustrer le poids et la prégnance des stéréotypes de genre, on peut également évoquer le relatif consensus autour de la féminisation du temps partiel. Sans entrer dans les débats sur les conditions de développement du temps partiel, on peut seulement rappeler que le temps partiel suppose un salaire réduit d'autant. Cette réduction salariale ne fait d'ailleurs pas débat, alors qu'à chaque négociation sur une réduction collective du temps de travail, comme en France avec la loi sur les 35 heures, un des premiers thèmes abordés portait évidemment sur le niveau de la compensation salariale. Sans concerner exclusivement des hommes, il va sans dire que les rapports de force en présence lors de ces négociations collectives sont nettement plus équilibrés et clairement identifiés, tandis que le temps partiel renvoie presque toujours à une logique individuelle et ne laisse aucune place (ou si mince) à une négociation sur des contreparties notamment en termes de salaires.

Or, des franges entières de salarié(e)s, et surtout des femmes, se retrouvent désormais en grande difficulté. En lien avec le temps partiel, on constate un développement de salariés en situation proche de la pauvreté (ou en tout cas à bas et très bas salaires soit moins de 600 ou 800€) constitués à plus de 80 % de femmes à temps partiel... De plus, certains travaux ont montré que ces femmes salariées et pauvres étaient loin de

bénéficier d'autres sources de revenu au sein de leur ménage : dans 60% des cas, leur maigre salaire est déterminant pour le ménage (soit parce qu'elles sont seules, soit parce que leur conjoint est lui-même en difficulté) (Concialdi, Ponthieux, 1999).

C. Etat ou syndicats : qui se préoccupe du salaire des femmes ? Les variables institutionnelles, souvent ignorées des modèles.

Si l'on veut véritablement comprendre les inégalités de salaire, il faut aussi interroger les modes de fixation des salaires, le rôle de l'Etat, des conventions collectives. Selon le niveau de centralisation dans la détermination des salaires, selon l'existence de salaires minimaux, l'évolution des inégalités salariales est totalement différente. Elles sont moins fortes dans les pays où la négociation salariale est centralisée et s'appuie sur une intervention des partenaires sociaux de façon consensuelle (avec de hauts niveaux de syndicalisation, y compris pour les femmes) et autour d'objectifs d'égalité clairement identifiés comme le resserrement de l'éventail des salaires ou la revalorisation des bas salaires.

Une étude réalisée par l'OCDE (1991) souligne que l'Australie est le pays où la ségrégation professionnelle est la plus forte, associée avec l'écart des salaires entre hommes et femmes parmi les plus faibles. Ce paradoxe s'explique par le système centralisé de fixation des rémunérations, le fort niveau de syndicalisation, notamment pour les femmes, et par un mode de négociation tripartite fort - syndicats, organisations patronales et gouvernement - à la base des relations sociales. L'égalité des rémunérations suppose une action en amont sur les processus mêmes de formation des salaires et pas seulement des mesures, a posteriori, de correction des inégalités.

A l'opposé, l'absence de négociation salariale centralisée, ou une faible représentativité syndicale, renforce les inégalités salariales, d'autant plus si l'Etat n'intervient pas par la fixation de minima, comme c'était le cas au Royaume-Uni ou en Irlande.

La France se situe à ce titre dans une situation intermédiaire : la faiblesse syndicale et l'absence de dynamisme en matière de négociation salariale, notamment vis-à-vis de l'égalité est en partie compensée par le rôle du SMIC, qui a largement contribué à la réduction des écarts de salaires. De plus, les effets de la loi du 9 mai 2001, rendant obligatoire la négociation de l'égalité et l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 sur la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes devraient relancer les négociations sur l'égalité. De même, la loi sur l'égalité salariale de 2006 actualise le thème des salaires. Mais, comme nous le soulignerons dans la quatrième partie, un premier bilan des accords suite à la loi du 9 mai 2001 montre qu'une cinquantaine d'accords ont été signés entre 2001 et 2004. Parmi eux, peu font de la réduction des écarts de salaire un objectif central mais certains prévoient parfois des enveloppes spécifiques de rattrapage (Laufer, Silvera, 2005). La diffusion de ces dispositifs à l'ensemble des secteurs les plus féminisés est néanmoins loin d'être réalisée. D'ailleurs, la plupart de ces accords sont à l'initiative de grands groupes où le taux de féminisation est autour d'un tiers seulement. De plus, alors que la couverture conventionnelle française est l'une des plus importantes, *« ce sont précisément dans les maillons faibles de l'activité contractuelle que les femmes exercent en majorité leur activité*

professionnelle (restauration, commerce de détail, etc.) » (Jobert, 1993). L'analyse de Duguet et Petit (2006) sur l'impact de la présence syndicale sur la discrimination salariale de genre conclut, à partir de données de 2002, à un résultat bien pessimiste : la présence d'une délégation syndicale n'entraînerait aucun effet significatif de réduction de la discrimination salariale à l'encontre des femmes. Peut-être qu'avec les récentes lois insufflant depuis 2004 une nouvelle dynamique auprès des partenaires syndicaux et dans les négociations collectives d'entreprises (partie IV), ce résultat se modifiera dans les prochaines années ?

D. Pratiques salariales des entreprises : ancienneté ? individualisation ? primes de performance ? Ce que les femmes ont à y gagner

Le développement de politiques salariales flexibles et individualisées influence les inégalités de salaires. L'attribution de primes et compléments de salaires n'est pas neutre en termes de sexe. L'ancienneté tend à être moins utilisée comme critère d'attribution de compléments de rémunération et ce au profit de critères plus en rapport avec la performance et le mérite, ou encore les résultats des entreprises.

On peut s'interroger alors sur l'avantage pour les femmes que pouvait avoir (et qu'a encore) un système de rémunération à l'ancienneté, dont on sait que bien qu'objectif, il est moins favorable aux femmes en raison d'interruptions d'activité plus fréquentes. Que peuvent-elles attendre en revanche d'un système où ce sont des éléments liés aux performances individuelles, et donc plus subjectifs, qui contribuent à expliquer les hausses salariales ? Il paraît difficile de trancher sur cette question, car des facteurs contradictoires sont ici perceptibles.

Du côté des primes d'ancienneté

Dans les systèmes fondés sur l'ancienneté, des facteurs jouent dans les deux sens. En négatif, la discontinuité de l'activité féminine plus importante et l'absentéisme jugé plus élevé pour celles-ci se traduisent par un différentiel dans les primes d'ancienneté et dans les promotions. Mais à terme, les systèmes fondés sur l'ancienneté ne sont pas toujours discriminants à l'égard des femmes, d'autant plus que certains d'entre eux favorisent les basses qualifications. Ainsi on constate en France, en Belgique, au Danemark que l'effet de l'ancienneté est le plus fort, dans la catégorie la plus féminisée, les employées, et le plus faible, dans la catégorie la moins féminisée, les cadres. Ainsi pour les nouvelles générations, on peut s'attendre à un rééquilibrage, déjà confirmé par certains travaux qui montrent que « le rendement de l'ancienneté » tend à se rapprocher entre les sexes.

Et du côté des primes compensant des contraintes de poste

Sur un plan statistique, les femmes restent moins nombreuses à bénéficier de primes individuelles comme celles relatives aux heures supplémentaires, aux contraintes du poste... Mais en réalité, ces contraintes temporelles sont plus ou moins bien prises en compte selon la nature des emplois : selon François-Xavier Devetter (2004) la disponibilité temporelle relève de modèles sociaux et sexués, elle est socialement moins reconnue pour les femmes : « *la disponibilité temporelle n'envoie pas le même "signal" selon qu'elle est offerte par un homme ou par une femme (...) si les longues journées*

comme les longues coupures au sein de la journée de travail accroissent les tensions entre les temps sociaux de manière comparable, seules les premières sont perçues positivement par l'employeur » (Devetter, 2004, p7).

Concrètement, les données suivantes (tableau 5) offrent une toute autre image des horaires atypiques. Dans la première partie du tableau, les formes visibles des horaires atypiques concernent davantage les hommes, tandis que la seconde partie, relative à des critères moins reconnus (horaires imposés, absence de deux jours de repos consécutifs...), inverse ce constat.

Tableau5 : Proportion de salariés en horaires atypiques selon le genre

	Hommes	Femmes
Les formes "visibles" des horaires atypiques		
Travail de nuit	20,4	6,4
Travail le samedi	49,1	45,1
Travail le dimanche	27	22,5
Horaire habituel supérieur à 40h	28,6	14,7
Horaires de fin de travail après 19h30	14,3	11,8
Les formes invisibles des horaires atypiques		
Proportion de salariés qui ne peuvent modifier leurs horaires en cas d'imprévu	39,6	43,2
Absence de repos de 48h consécutifs	19,1	22,8
Travail plus d'un samedi sur 3	26,2	32,2
Travail plus d'un dimanche sur 3	12,2	12,7
Impossibilité d'interrompre le travail	25,4	32,2
Coupure supérieure à 3h	2,6	5

Source : Enquête Emploi, supplément conditions de travail 1998, repris de Devetter, 2004

Ces données reflètent la concentration des emplois féminins dans des secteurs d'activité où la disponibilité temporelle serait « naturelle », non négociée et ne ferait pas l'objet de primes supplémentaires : le secteur du commerce est un exemple de cette « banalisation » des horaires atypiques (travail du week-end et de fin de journée). Il en va de même des professions d'aide à domicile ou de santé (Angeloff, 2000).

Soulignons que le cumul de spécificités d'emploi (contrat de travail atypique, temps partiel et aménagements d'horaires) est marquant chez les femmes ; « 10,4% de la population connaît ce cumul de ces spécificités de statut salarial, soit 14% des femmes et 7,3% des hommes » (Marc et Lemièrre, 2006).

La reconnaissance de la performance ?

Rien ne garantit la « neutralité » de ces nouvelles politiques salariales. Tout dépend des critères retenus dans ces systèmes et de la place des représentants du personnel (et des femmes) dans leur mise en œuvre. Certains critères objectifs peuvent en effet être

minimisés et laisser place à des éléments plus subjectifs et créer des sources de discrimination :

- tout d'abord, les critères d'appréciation individuelle et d'attribution de primes sont souvent loin d'être transparents : il importe que les critères retenus ne se traduisent pas par une opacité supplémentaire des systèmes de rémunération, déjà souvent très complexes⁴ ;

- de plus, l'attribution de ces primes diffère souvent selon les catégories professionnelles : dans la plupart des systèmes européens, les cadres, à majorité masculins, bénéficient plus fréquemment de tels avantages.

Une grande variété de compléments salariaux existe et, sans entrer dans le détail de tous ces compléments, il est intéressant de réfléchir à ces pratiques salariales pour déterminer si ces primes sont source de discrimination ou non⁵. Les compléments au salaire de base accentueraient les disparités salariales non expliquées par les caractéristiques individuelles ou d'établissement retenues dans l'analyse. Les pratiques d'individualisation des salaires et de primes liées aux performances individuelles ou à une certaine mesure du mérite permettent, en effet, aux entreprises d'augmenter les différences de salaires au sein des mêmes niveaux hiérarchiques et au sein des mêmes emplois. A partir de l'enquête française « Coût de la main-d'œuvre et structure des salaires » de 1992, une mesure de la discrimination salariale dans les écarts des primes fixes (strictement liées au salaire de base), les primes personnelles (reposant sur des critères non professionnels), et les primes de performance (individuelles et collectives) entre hommes et femmes montre que, malgré certaines limites, ces écarts sont en majorité voire en totalité inexpliqués par les caractéristiques des individus et des établissements (Lemière, 2002). Les résultats des décompositions des écarts salariaux montrent alors que les différences de caractéristiques individuelles et d'emploi occupé ne permettent pas d'expliquer les écarts constatés entre hommes et femmes dans les primes personnelles et les primes de performance. La totalité de ces écarts est ainsi totalement assimilée à de la discrimination. L'écart dans les primes fixes est en partie expliqué, à hauteur de 37%, les 63% restants correspondant à des phénomènes discriminatoires.

Rarement analysées sous l'angle du genre, les différents types de primes appartiennent ainsi aux nombreux phénomènes indirects, et imbriqués dans les politiques de gestion des ressources humaines plus larges, ayant un impact différencié sur les rémunérations des hommes et des femmes. Dans le cas des primes de performance, Bevan et Thompson (1992) ont réalisé une étude dans quatre organisations au Royaume-Uni. Ils mettent alors en évidence que ce système de fixation des salaires est biaisé aussi bien dans l'évaluation de la performance individuelle que des niveaux de primes. Par exemple, les responsables évaluent la performance des hommes et des femmes en fonction de critères différents qui renforcent souvent les stéréotypes des sexes. Plus largement, nous pouvons aussi questionner la mesure de la performance dans les emplois et activités de service, en développement et principalement occupés par des femmes.

⁴ Voir par exemple l'affaire Danfoss, au Danemark, qui a mis en évidence le rôle de la transparence dans les systèmes de rémunération en vue de l'égalité des rémunérations. Pour plus de détails, cf. Silvera, 1996.

⁵ Pour une analyse complémentaire des divers avantages salariaux appliquée aux écarts salariaux entre hommes et femmes en Finlande, voir Granqvist (1998).

Des pratiques salariales soumises à la ségrégation professionnelle

Au-delà de l'effet traditionnel, et dont nous avons déjà parlé, de la ségrégation professionnelle sur les inégalités de salaires, un deuxième effet intervient dans l'accès différencié des hommes et femmes aux pratiques salariales. En effet, les établissements ne se répartissent pas de manière homogène entre les types de pratiques salariales selon qu'ils sont plus ou moins féminisés. Les établissements pratiquant des politiques salariales restrictives et peu actives correspondent plus souvent aux plus féminisés et les établissements dont les pratiques salariales sont fortement individualisées (augmentations salariales individualisées et/ou primes liées à la performance individuelle) sont quant à eux le moins souvent très féminisés (Lemière, 2001). Ainsi, si le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise ont un impact sur les différences salariales entre hommes et femmes, le fait que les établissements aient des pratiques salariales différentes et que ces pratiques puissent se recouper avec le taux de féminisation de leur main-d'œuvre accentue ces différences. Les femmes sont concentrées parmi les entreprises ayant les salaires les plus bas mais également parmi les établissements ayant les pratiques salariales les moins incitatives et les moins actives. Hommes et femmes travaillent dans des secteurs, des entreprises différentes et ayant des politiques salariales différentes, les établissements très féminisés distribuant moins de primes ou d'augmentations, les pratiques salariales peuvent alors accroître les différences entre hommes et femmes. Cela ne proviendrait pas du fait de différences de productivité ou de mérite mais simplement de ce que les femmes auraient moins souvent accès à ces pratiques, les établissements dans lesquels elles travaillent y ayant un moindre recours.

III - « UN SALAIRE EGAL POUR UN TRAVAIL DE VALEUR COMPARABLE »⁶ ?

Au cœur des croisements entre ségrégation professionnelle et inégalités salariales entre hommes et femmes, le principe juridique d'un salaire égal pour un travail de valeur comparable interroge l'évaluation des emplois, à l'origine des classifications professionnelles et donc de la hiérarchie des salaires de base.

A. La sous-valorisation salariale des emplois à prédominance féminine : les risques de discrimination indirecte dans les méthodes d'évaluation des emplois

L'intérêt est de développer un regard différent, et peu étudié en France, sur la discrimination salariale, qui ne s'appuie plus sur l'individu mais sur l'emploi qu'il occupe et obéit alors au principe du salaire égal pour un travail de valeur comparable. Les approches de la discrimination en termes de « valeur comparable des emplois » - dites politiques d'équité salariale - se fondent sur le fait que les emplois à prédominance féminine sont systématiquement sous payés et que ce sous-paiement est discriminatoire. Pour étayer cette hypothèse, ces approches ont recours à des méthodes d'évaluation des emplois afin de déterminer la "valeur" des emplois et d'afficher comme discriminants les écarts de salaires entre des emplois à prédominance féminine et des emplois à

⁶ Nous reprenons ici les travaux de Lemière, 2001, 2006 et Lemière et Silvera, 2001.

prédominance masculine ayant une valeur identique. Ces approches permettent ainsi de contourner la ségrégation professionnelle et de se polariser sur les différences systématiques de valorisation du travail entre hommes et femmes comme potentiellement discriminantes.

Cette démarche souligne les biais de discrimination indirecte dans l'évaluation des emplois : critères datés, obsolètes voire indirectement discriminants, prise en considération de critères qui sont secondaires dans le cas de l'emploi à évaluer, omission de critères qui sont importants, prise en considération de critères très imbriqués et pondération disproportionnée de certains critères... De même, des risques également présents dans le processus même d'évaluation sont à considérer : absence de transparence due au manque d'information, non participation des femmes à l'adaptation et à l'application de la méthode d'évaluation etc.

Ici, l'égalité salariale demande à être pensée sous l'angle des risques de discrimination indirecte. La notion de discrimination indirecte (directive européenne 2002/73) est définie comme « *la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires* » (directive 2002/73, citée par Lanquetin, 2004, p3).

Ainsi, sans être définies comme ouvertement discriminants, nombreux sont les pratiques et les critères développés ou simplement reproduits dans les méthodes d'évaluation, apparemment neutres, construits socialement et acceptés inconsciemment qui peuvent générer des valorisations différenciées entre les emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine.

L'analyse des expériences de différents pays (Québec, Suisse, Belgique...)⁷ permet de mettre en évidence les risques de discrimination dans les méthodes d'évaluation des emplois et de proposer d'autres critères pour une évaluation plus équitable des emplois :

- limitation de la surévaluation de la charge physique : veiller à mesurer ce critère en intégrant la durée et la répétition des gestes et pas seulement le poids. Un poste à prédominance féminine peut requérir de la force physique dans des formes et pour des objets particuliers, mais ce critère ne sera pas considéré (par exemple, une infirmière devant soulever un malade). Inversement, la surévaluation du critère " soulever et tenir des objets lourds " pour des postes à dominance masculine est fréquente, alors que des postes à prédominance féminine (dans une même entreprise) peuvent nécessiter de soulever une charge

⁷ Pour le Québec, voir Chicha (1997) et les récentes publications sur l'équité de la Commission de l'équité salariale Québec. Pour la Suisse, voir Katz et Baitsch (1996). Pour la Belgique, le Ministère de l'emploi et du travail belge a édité un manuel pour l'égalité des chances et l'évaluation des fonctions en 1997 et un rapport sur l'évaluation et la classification de fonctions pour l'égalité salariale en 2000. L'autorité fédérale a associé les partenaires sociaux à ce projet et a mis en place des formations (plan d'action pour l'emploi Belgique, 2004).

équivalente au cours d'une journée mais répartie en mouvements répétés et donc moins visibles.

- Limitation de la surévaluation de la disponibilité : dans les postes d'encadrement pour l'essentiel, ce critère devient déterminant et particulièrement discriminant sans être toujours nécessaire à l'exercice du poste.

- Reconnaître les qualités informelles et requises pour le poste : ce sont des compétences individuelles mais nécessaires à la bonne tenue du poste et qui ne font pas l'objet d'apprentissages ou d'expériences formels. L'intérêt étant de valoriser l'ensemble des éléments acquis dans d'autres sphères que celle professionnelle : la sphère domestique ou dans les sphères sociales hors-travail (milieux associatifs, sportifs, centres d'intérêts extra-professionnels...). Les méthodes d'évaluation non discriminante des emplois expérimentées à l'étranger reconnaissent les compétences dites génériques, transversales, qui concernent pour l'essentiel le domaine relationnel (contact entre collègues, avec la clientèle, les patients, les élèves etc.) et qui portent sur une large majorité des emplois - et singulièrement ceux à prédominance féminine.

- Revalorisation de la multidimensionnalité d'un poste : le fait d'accomplir plusieurs tâches simultanément, de passer d'une tâche à une autre, d'être fréquemment interrompu etc. toutes ces situations ne sont pas toujours considérées comme de la polyvalence du fait qu'elles composent un même poste, mais devraient être valorisées.

- Elargissement du critère " responsabilité " : veiller à la prise en compte des responsabilités sur des tiers (jeunes, malades, équipes, personnes âgées...), les responsabilités de communication, d'assistance ou de protection du caractère confidentiel des dossiers et pas seulement les responsabilités matérielles et budgétaires.

- Reconnaissance des relations humaines : l'évolution du travail actuelle fait de plus en plus appel aux capacités des individus à communiquer, à échanger des informations entre eux, quel que soit le poste (faible niveau hiérarchique ou encadrement, activités industrielles ou tertiaires).

- Reconnaissance des nouvelles contraintes du travail : le respect des délais, les pressions extrêmes d'emploi du temps, la multiplicité des rôles (répondre à des attentes conflictuelles et contradictoires), la charge émotionnelle (l'implication lourde auprès de personnes violentes, désorientées, psychotiques ou la responsabilité d'actions extrêmes, situations de menace de vie etc.), la pression sur les résultats, la mise en concurrence entre les salariés et la pression du chômage... toutes ces nouvelles contraintes introduisent de nouvelles sources de stress et de fatigue mentale qu'il convient d'intégrer comme un véritable critère de définition de poste comme des critères à rajouter à ceux des conditions de travail habituellement évoqués (sécurité, bruit, odeur, mobilité etc.).

La plupart des méthodes de classification existantes n'obéissent pas à l'ensemble de ces critères, même si certaines branches ont développé des méthodes d'évaluation dont l'objectif n'est pas la lutte contre les discriminations mais dont le souci d'exhaustivité des critères leur permet d'inclure des critères habituellement peu reconnus.

Ces réflexions sur les critères d'évaluation des emplois demandent de remettre en cause les hiérarchies salariales existantes et ainsi de prévoir, ce qui a été le cas de la loi sur l'équité salariale québécoise, un accroissement de la masse salariale consacré à la revalorisation des emplois jugés sous-évalués.

B. Remettre en question les hiérarchies salariales : une autre approche de l'égalité ?

L'approche en termes de valeur comparable des emplois ouvre l'analyse des inégalités salariales à la logique de l'équité. Dépassant la question de la ségrégation professionnelle, les salaires des hommes et des femmes doivent être égaux à la fois pour un travail identique mais également pour un travail différent, des emplois à prédominance féminine et des emplois à prédominance masculine, mais ayant une valeur comparable. L'équité questionne alors les raisonnements traditionnels sur les inégalités de salaire et les politiques visant à les réduire.

Cette approche propose ainsi une autre compréhension de l'égalité entre hommes et femmes, non pas uniquement en termes de mixité et d'égalité quantitative mais également en termes de valeur comparable, dans la différence d'emplois occupés et d'égalité qualitative, d'équité. Elle est donc complémentaire aux dispositifs encourageant la mixité en soulignant le caractère imbriqué et complexe des phénomènes de discrimination salariale et d'égalité professionnelle.

Elle peut être difficile à appréhender à la fois dans son approche économique et dans son approche institutionnelle. En effet, d'un point de vue économique, l'équité salariale apporte une détermination gestionnaire, fondée sur l'évaluation des emplois, des salaires, très différente de l'approche économique s'appuyant sur la détermination du salaire par le marché (Aaron et Lougy, 1986). D'un point de vue institutionnel, l'équité salariale peut interroger les grilles de classification des emplois, fruit de la négociation collective entre partenaires sociaux. La non-neutralité, indirecte, des critères utilisés pour l'évaluation des emplois et leur classification, peut être difficile à concevoir par les acteurs syndicaux, attachés à ces grilles considérées comme garantes de règles objectives et collectives. Néanmoins, les positions semblent changer actuellement en France et peut-on espérer que l'accord national interprofessionnel français relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes signé en 2004 qui énonce le besoin d'un « *réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre* » (article 13) puisse activer cette thématique en entreprise. Comme le soulignent les expériences étrangères, la participation de l'ensemble des acteurs économiques et sociaux est indispensable à la réalité de la démarche afin que l'équité soit le fruit d'une réelle construction sociale.

En termes de gestion des ressources humaines, les réflexions sur les critères et processus d'évaluation des emplois dépassent les seules classifications des emplois et détermination des salaires de base. En effet, les critères d'évaluation ne sont pas sans lien avec les autres pratiques de gestion des ressources humaines. Sur quels critères reposent les promotions ? Les carrières ? L'appréciation des compétences individuelles ? L'attribution des primes individuelles ? Les critères souvent se croisent et la démarche d'équité salariale peut alors s'ouvrir à la rémunération globale et aux processus de carrières dans les entreprises.

IV – LES ACCORDS D'ENTREPRISES : QUELS ENGAGEMENTS ET LIMITES POUR L'EGALITE ?⁸

L'obligation de négociation collective sur le thème de l'égalité mis en place en 2001 par la loi de 2001 ainsi que le lancement médiatique du label égalité ont incité les entreprises à signer des accords constituant une source nouvelle d'informations sur les pratiques salariales. L'analyse de ces accords (Laufer, Silvera, 2005, 2006) montre que la question des rémunérations reste particulièrement difficile à aborder. Comme nous l'avons déjà souligné, les inégalités salariales reflètent l'ensemble des inégalités (accès à l'emploi, déroulement de carrière, promotions etc.). Dans la pratique, les faits sont complexes : il convient d'établir en premier lieu un constat des inégalités salariales, partagé par tous les partenaires sociaux. Or les outils statistiques utilisés sont souvent partiels et le constat pas toujours commun à tous les acteurs. La plupart des accords se fondent sur le salaire de base ou le salaire moyen par grandes catégories professionnelles, pour repérer d'éventuels écarts. Sont aussi pris en compte certains facteurs comme l'ancienneté. Rares sont les accords à traiter des autres éléments de la rémunération (primes collectives ou individuelles, avancement, promotions...). De plus, il est souvent difficile de repérer des postes équivalents occupés par des hommes et des femmes et de pouvoir comparer des profils strictement identiques.

Enfin, une véritable analyse des inégalités de salaire devrait s'appuyer sur les effets des déroulements de carrière et prendre en compte les temps de passage dans les avancements (souvent au détriment des femmes), or ce type d'analyse est peu fréquent et difficile à mettre en œuvre.

De l'analyse du contenu des accords signés entre 2001 et 2004, trois situations ont été repérées en matière de rémunérations :

- Dans une partie importante d'accords, ce thème est peu abordé : en quelques lignes, l'accord convient qu'il n'y a pas d'inégalité « injustifiée » de salaire, en dehors de facteurs objectifs comme l'ancienneté ou l'âge. En se fondant sur des grandes catégories professionnelles et en ne traitant que des salaires moyens (hors primes individuelles), on considérera alors que l'écart résiduel n'est lié qu'à une différence d'ancienneté... L'entreprise affiche une situation de neutralité à l'égard des inégalités salariales. Néanmoins, nous pouvons nous

⁸ Nous reprenons ici les travaux de Laufer, Silvera 2005.

interroger sur cette présumée neutralité des pratiques de gestion des ressources humaines : sans être définies comme des mesures ouvertement discriminantes, certaines pratiques d'entreprises peuvent générer des effets différenciés sur les hommes et sur les femmes, ce qui renvoie à la notion de discrimination indirecte et remet en cause cette neutralité.

- Dans un second groupe, les accords assureront une équité salariale *pour l'avenir* et le principe de proportionnalité dans l'attribution de promotions et d'augmentations individuelles, en fonction du nombre de femmes par catégories est affiché. Mais au moment de la signature de l'accord, les partenaires ne mentionnent pas d'écarts de salaire injustifiés etc. D'autres entreprises, font un lien entre l'attribution de certaines primes liées à la tenue de postes de travail et la présence des femmes. Par exemple, dans une entreprise, on repère parmi les avantages « en nature », l'attribution de logements de fonction, or aucune femme n'est en position d'occuper ces postes. L'objectif sera alors d'intervenir indirectement, en favorisant pour l'avenir l'accès des femmes à ces postes à responsabilité.

Autre exemple, dans une banque d'affaire, une étude d'experts montre une différence dans les rémunérations : *« Une fois les différences d'âge, d'ancienneté, de niveau et spécialité de formation prises en compte, le salaire fixe moyen des femmes est en 2001 toutes caractéristiques personnelles des salariés égales par ailleurs, inférieur de près de 16% à celui des hommes ; le salaire global, primes et bonus inclus, est quant à lui inférieur de plus de 28% »*. Reste à expliquer les causes de ces écarts, en vue de les corriger et sur ce point, le consensus n'est pas atteint. Il a été établi en quoi les différentes composantes du système de l'emploi et de la carrière des cadres peuvent contribuer aux écarts de rémunération entre hommes et femmes, mais selon la direction, les postes occupés par les hommes et les femmes, y compris pour des catégories équivalentes, ne sont pas identiques et justifient les écarts constatés. De ce fait, l'accord n'a pas permis une correction précise des écarts, notamment en ce qui concerne la part des bonus, très élevée et très inégalitaire et dont les critères d'attribution sont flous...

- Enfin, dans quelques cas, les accords constatent des inégalités salariales et prévoient des mesures correctrices. Par exemple, dans une grande entreprise, l'écart moyen constaté entre hommes et femmes est de 4,9% sur la rémunération principale (6,2% dans le collège cadre où les femmes sont nettement plus jeunes en moyenne). L'accord prévoit une mesure de rattrapage salarial, pour les femmes, de 1,5 point par an sur la population totale pendant trois ans. Dans une entreprise du secteur bancaire, une enveloppe budgétaire est attribuée dans l'optique de parvenir à l'équivalence des rémunérations. Cette équivalence sera recherchée par niveau d'emploi et temps de présence (congé maternité inclus). Enfin, citons le cas d'une entreprise industrielle qui prévoit, quant à elle, que l'écart salarial devra d'ici à 5 ans être inférieur à 1%, en incluant dans cet objectif l'ensemble des éléments constituant la rémunération individuelle de chaque salarié-e (salaire fixe, bonus, rémunération variable des vendeurs etc.).

Différentes interrogations ressortent de ces exemples : en premier lieu, sur un plan opérationnel, il faut s'interroger sur les risques de tension entre rétribution de la performance individuelle ou collective et mesures de rattrapage spécifiques, réservées aux femmes : comment maintenir conjointement ces deux objectifs ? Par ailleurs, convient-il, comme souvent le demandent les délégués syndicaux, de prévoir une enveloppe budgétaire spécifique ou de consacrer une part des augmentations à la réduction des inégalités de salaires, ce qui risque de « mettre en concurrence » les salariés hommes et femmes ?...

Ces remarques reflètent en partie tout le chemin à parcourir pour parvenir à établir un diagnostic partagé qui suppose de développer un véritable dialogue social dans l'entreprise. Cette démarche s'appuie donc sur l'adhésion des délégués syndicaux (s'ils existent) mais également de l'encadrement intermédiaire, des managers chargés d'appliquer ces mesures éventuelles. Enfin, la situation des PME où la présence syndicale est encore plus faible, où les ressources disponibles en termes de masse salariale sont plus limitées mérite un traitement spécifique.

Ces constats sont à mettre en perspective avec la dernière loi française de 2006 sur l'égalité salariale qui rend obligatoire la négociation en vue de supprimer les écarts de rémunération d'ici à décembre 2010. Un diagnostic de ces écarts devra être établi et en cas d'absence d'engagement « loyal et sérieux » de négociation, des sanctions sont prévues : une convention de branche sans disposition sur la suppression des écarts de salaires ne pourra pas être étendue ; les accords salariaux des entreprises ne seront enregistrés que si des négociations ont été engagées sur le sujet ; enfin, dans trois ans, si nécessaire, sera introduite une contribution financière assise sur la masse salariale pour les entreprises qui n'auront pas ouvert de négociations. Par ailleurs, il est envisagé un soutien financier aux PME dans la mise en œuvre d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois intégrant l'égalité.

Il est trop tôt pour analyser les effets éventuels de ces mesures et pour se prononcer sur la poursuite des négociations entamées dans le champ de l'égalité, mais on peut constater que ce thème semble désormais plus présent au sein des entreprises et qu'une dynamique nouvelle semble se dessiner etc.

CONCLUSION GENERALE

La question des inégalités salariales entre hommes et femmes est complexe car elle témoigne du caractère imbriqué de l'ensemble des inégalités dont sont encore victimes les femmes sur le marché du travail et dans les entreprises. « Partie émergée de l'iceberg », elles sont le résultat de la ségrégation professionnelle, des différences de temps de travail, mais aussi de variables sociologiques et culturelles, de comportements institutionnalisés et de pratiques organisationnelles et gestionnaires. Rien n'est simple en matière d'inégalités salariales entre hommes et femmes ! La mesure même du phénomène est soumise à de nombreux questionnements. Et l'application du principe juridique « un salaire égal pour un travail de valeur comparable » soulève de fortes remises en question des hiérarchies salariales existantes. Ce chapitre témoigne de la grande difficulté à appréhender les inégalités salariales entre hommes et femmes qui sont le fruit de processus variés. Il est ainsi primordial de rester vigilant sur l'évolution

du phénomène ; des inégalités peuvent à la fois être le résultat de nouvelles pratiques salariales apparemment neutres mais aussi être la conséquence d'autres dispositifs de GRH touchant les femmes (évolution des contrats de travail, des conditions de travail...). La vigilance est d'autant plus importante que les inégalités salariales ont des répercussions plus larges sur les logiques de genre : « choix » de carrière du salaire le plus élevé dans la famille quand survient des mobilités professionnelles, « choix » d'interruptions de travail du salaire le moins élevé de la famille par rapport au coût du mode de garde, dépendance financière des femmes victimes de violences conjugales etc. Les inégalités salariales ne se limitent donc pas à la question des salaires mais influencent plus globalement les rapports entre hommes et femmes dans nos sociétés.

BIBLIOGRAPHIE

Aaron H.J. & Lougy C.M. (1986), *Comparable worth controversy*, The Brookings Institution, Washington, D.C.

Angeloff T. (2000), *Le temps partiel : un marché de dupes ?*, Syros, Paris.

Bevan S. et Thompson M. (1992), *Merit pay, performance appraisal and attitudes to women's work*, Institute of manpower studies report n°234 for the equal opportunities commission.

BIT (1997), *La promotion des femmes aux postes de direction*, OIT.

Chicha M.T., 1997, *L'équité salariale Mise en oeuvre et enjeux*, Les éditions Yvon Blais inc., Québec, Canada.

Coate S. & Loury G.C. (1993), "Will affirmative-action policies eliminate negative stéréotypes ?", *The American Economic Review*, Décembre.

Concialdi P.& Ponthieux S. (1999), « L'emploi à bas salaire, les femmes d'abord », *Travail, genre et Société*, n°1, pp 23-41.

Devetter F.X. (2004), « Disponibilité temporelle : quelle différence entre hommes et femmes ? », *Communication au Séminaire International sur le temps de travail*, Paris, février.

Downs L. L. (2006), « Salaires et valeur du travail : l'entrée des femmes dans les industries mécaniques sous le sceau de l'inégalité en France et en Grande Bretagne », *Travail, Genre et Sociétés*, n°15, pp 31-49.

Duguet E. et Petit P. (2006), « La présence syndicale réduit-elle la discrimination salariale à l'encontre des femmes ? Un examen sur l'année 2002 », *Intervention Séminaire transversal Genre Centre d'Economie de la Sorbonne*, novembre.

EUROSTAT (1997), « Les salaires sont-ils répartis de manière uniforme ? », *Statistiques en Bref*, n°15.

Fagan C. & Rubery J. (1994), « Fixation des salaires et ségrégation sexuelle dans l'emploi dans la Communauté Européenne », *Europe Sociale*, Supplément n°4, Bruxelles.

Granqvist L. (1998), "Fringe benefits and gender gaps : the finnish case", in Persson I. Et Jonung C. (ed), *Women's work and wages*, Routledge research in gender and society, London and New-York, p.211-229.

Jobert A., (1993), *Négociation collective et promotion de l'égalité en France*, Rapport pour le B.I.T., Genève.

Joseph O. & Lemièrre S. (2005), « Analyse des phénomènes de discrimination à l'encontre des jeunes femmes d'origine française et étrangère dans leur insertion

professionnelle. », *Reflets et perspectives de la vie économique*, numéro trimestriel spécial Economie de la demande de travail, tome XLIV, n°2.

Katz C. & Baitsch C. (1996), *L'égalité des salaires en pratique*, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Genève.

Lanquetin Marie-Thérèse, 2004, « La double discrimination à raison du sexe et de la race ou de l'origine ethnique », *Migrations Etudes*, n°126, septembre.

Laufer J. & R. Silvera R. (2005), *Les accords égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001, premiers éléments d'analyse*, Etude Equal Timetis, Emergences, www.emergences.fr, Montreuil.

Laufer J & Silvera R (2006), « L'égalité des femmes et des hommes en entreprise : de nouvelles avancées dans la négociation? », *Revue de l'OFCE*, n°97, avril, pp 245-271.

Lemière S. (2001) : « La discrimination salariale entre hommes et femmes : une analyse à partir des modes de détermination des rémunérations par les entreprises », *thèse de Doctorat d'économie*, Université Paris I Panthéon-Sorbonne.

Lemière S. (2002), « Mesure de la discrimination entre hommes et femmes dans les primes salariales en France », *Cahiers Economiques de Bruxelles*, n°45/2, été.

Lemiere S. (2006), « Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable », *Travail, Genre et Sociétés*, n°15, pp 83-100.

Lemière S. & Marc C. (2006), « Qualité des emplois et genre : les effets croisés des statuts et des horaires de travail », *Cahier de la Maison des Sciences Economiques*, n°2006.74.

Lemiere S. & Silvera R (2001), « Approche de la compétence et genre : une analyse à partir des inégalités salariales et de l'évaluation des emplois », *Les Cahiers de l'Iretep*, série spéciale "Colloque Iseres", n°3, février, Montreuil.

Meulders D., Plasman R. (2006), « Les inégalités salariales de genre : expliquer l'injustifiable ou justifier l'inexplicable », *Communication à la journée d'études du Mage* « salaires féminins : le point et l'appoint », ENS Ulm, Paris, 8 juin.

Meurs D. et Ponthieux S., (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Économie et Statistique*, n°337-338.

Meurs D. & Ponthieux S. (2004), « Ecart de salaires entre les femmes et les hommes en Europe : effets de structures ou discrimination ? », *Revue de l'OFCE*, n°90, juillet, pp 153-192.

Meurs D. & Ponthieux S. (2006), « Quand la variable 'femme' ne sera plus significative dans les équations de gain... », *Travail, Genre et Sociétés*, n°15, pp 51-67.

Observatoire des inégalités (2006), « Salaires : les hommes loin devant les femmes », <http://www.inegalites.fr/spip.php?article301>

OCDE (1991), *Salaires égal pour un travail de valeur comparable*, Document Hors-Série, n°6.

OCDE (1998), *L'avenir des professions à prédominance féminine*.

Okba M. (2004), « L'accès des femmes aux métiers : la longue marche vers l'égalité professionnelle », *Premières Informations – Premières Synthèses*, DARES, n°31.2, juillet.

Petit P. (2006), « Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002 : une évaluation possible de la discrimination salariale », *Premières Informations – Premières Synthèses*, DARES, n°22.1, juin.

Seguin S. (2006), « La rémunération des salariés des entreprises en 2004 », *Premières Informations – Premières Synthèses*, DARES, n°09.3, mars.

Silvera R. (1996), *Le salaire des femmes, toutes choses inégales*, avec la collaboration de Anxo D., Johansson M., Sonnac N., La Documentation Française, coll. Droits des femmes, Paris.

Sofer C. (1990), « La répartition des emplois par sexe : capital humain ou discrimination ? », *Economie et Prévision*, n°92-93, pp 77-85.

Sofer C. (1995), « La mesure des discriminations de salaire », *Les Cahiers du Mage*, n°2/95, pp 5-12.