

Les écarts de rémunérations en Europe Rachel Silvera

in Travail et Genre dans le monde, M. Maruani (dir.), La Découverte, 2013.

Depuis près d'un siècle, l'objectif d'égalité des rémunérations est inscrit dans le droit international (Constitution de l'Organisation Internationale du Travail de 1919) et, dès la création de la Communauté européenne, dans le traité de Rome de 1957.

En France, dans le préambule de la Constitution de 1946, ce principe est rappelé et l'on est actuellement à près de dix lois sur l'égalité... Pour autant, s'il y a bien un domaine récurrent en matière d'inégalité, c'est bien celui-ci : quelle que soit la façon de mesurer ces écarts, tout le monde s'accorde pour constater que les inégalités salariales persistent et résistent à tout. On a beau légiférer, on a beau inciter ou menacer de sanctions les entreprises, lancer des campagnes autour de bonnes pratiques, rien ou presque, n'y fait : partout en Europe, l'on fait le même constat de la permanence, voire de la reprise, des inégalités salariales.

Il paraît en effet difficile de trouver des leviers d'action efficaces face à la multiplicité des facteurs en cause dans ces inégalités. Certes, les travaux économétriques (Dominique Meurs et Sophie Ponthieux en France, Danièle Meulders, Ariane Pailhé et Sophie Ponthieux en Europe) parviennent de mieux en mieux à mesurer certains facteurs, comme l'accès à l'emploi, la ségrégation professionnelle ou le rôle du temps partiel. Mais il n'en reste pas moins vrai que d'autres variables, pas toujours quantifiables, jouent un rôle essentiel dans cette affaire. L'on peut ainsi évoquer le cadre institutionnel de formation des salaires (place de l'État et des conventions collectives), ou encore l'impact des systèmes de classification professionnelle et d'attribution des primes individuelles. Bref, les pratiques des acteurs tout comme le poids des stéréotypes, jouent un rôle incontestable dans les inégalités salariales.

Cet article se propose d'établir tout d'abord un état des lieux de la situation européenne, puis de proposer une analyse de ces écarts. Il s'agit enfin de présenter les actions existantes et souhaitables pour envisager une amélioration dans ce domaine.

Une photo des inégalités de salaire

Selon les données Eurostat disponibles pour 2010, on estime l'écart salarial horaire à 16,4 % dans l'Europe des vingt-sept (voir tableau 1). De fortes disparités existent entre les pays : de moins de 10 % en Italie, à Malte, en Pologne et en Slovaquie à plus de 25 % en Estonie, en République tchèque ou en Autriche. Ces données ne correspondent pas aux représentations que l'on a de la géographie européenne, puisque les pays du Sud se répartissent aux deux extrémités et les pays du Nord sont au niveau de la moyenne européenne et non en dessous. Cet indicateur est en réalité trompeur pour plusieurs raisons. Un faible écart de salaire ne signifie pas pour autant une plus grande égalité sur le marché du travail de ces pays : un effet dit de « sélection » peut jouer, c'est-à-dire que les taux d'emploi des femmes y sont faibles et celles qui travaillent sont mieux payées du fait de leur niveau d'éducation et de leur profession. Autre limite à cet indicateur : il s'agit de données horaires et non mensuelles, et le temps partiel n'est donc pas pris en compte dans ce tableau alors que c'est une des variables explicatives principales. L'écart en terme mensuel est nettement plus élevé (autour de 30 % selon Danièle Meulders, Sile O'Dorchai et Olivier Plasman, [2010]). Si l'on s'intéresse à la question majeure de l'indépendance économique des femmes, c'est bien un indicateur sur ce qu'elles perçoivent en fin de mois (ou d'année) qu'il faudrait retenir. Mais ce n'est pas le choix qui a été adopté en Europe, que ce soit dans les études comparatives ou dans les lieux d'élaboration de la stratégie européenne.

Tableau 1 : Écart de rémunération horaire en Europe en 2010

Pays	
Europe des 27	16,4
Belgique	8,8
Bulgarie	15,7
République tchèque	25,5
Danemark	16
Allemagne	23,1
Estonie	27,6
Irlande	12,6
Grèce	22

Espagne	16,7
France	16
Italie	5,5
Chypre	21
Lettonie	17,6
Lituanie	14,6
Luxembourg	12
Hongrie	17,6
Malte	6,1
Pays-Bas	18,5
Autriche	25,5
Pologne	1,9
Portugal	12,8
Roumanie	12,5
Slovénie	4,4
Slovaquie	20,7
Finlande	19,4
Suède	15,8
Royaume-Uni	19,5

Source : Eurostat 2010 excepté pour la Grèce et l'Estonie (2008)

Données provisoires pour l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, l'Irlande, la France, l'Italie et Chypre.

Analyser les écarts

On décompose ces écarts en deux parties : ce que l'on peut effectivement mesurer dans les différents modèles économétriques et ce qui relève de « la discrimination salariale pure ».

Ce que l'on mesure

Les études économétriques européennes ou françaises s'appuient pour la plupart sur une décomposition de l'écart salarial à partir de la technique Oaxaca-Blinder. Danièle Meulders, Sile O'Dorchai et Robert Plasman ont appliqué cette méthode pour une quinzaine de pays européens. « La part expliquée » dans ces pays représente environ la moitié des écarts. Sans surprise, « ces résultats confirment l'importance déterminante de la ségrégation verticale et horizontale dans les écarts salariaux, ainsi que la structure des emplois différente entre les femmes et les hommes du point de vue du temps de travail » [Meulders, O'Dorchai et Plasman, 2010, p. 107]. Autrement dit, les hommes et les femmes n'occupent toujours pas les mêmes emplois et ne sont pas dans les mêmes secteurs d'activité. Les secteurs et les emplois où la concentration féminine est importante sont ceux qui ont les salaires les plus faibles. De plus, les femmes restent

sous-représentées dans les postes de direction : elles n'occupent que 13.7 % des sièges dirigeants (conseils d'administration et/ou conseils de surveillance) des sociétés cotées dans l'Union européenne en 2012 [Commission européenne, 2012]. Malgré toutes les politiques menées en matière de mixité des emplois et d'accès en faveur des postes de direction, en dépit des réussites scolaires toujours plus élevées chez les jeunes européennes, la ségrégation professionnelle résiste.

Le second facteur bien identifié et qui joue un rôle croissant est le travail à temps partiel, très féminisé partout en Europe. Selon une étude européenne utilisant une autre enquête, mais la même méthode [Meurs et Ponthieux, 2004], le temps de travail représente plus de la moitié de l'écart expliqué (sauf au Portugal).

Restent les caractéristiques individuelles (âge, ancienneté, diplôme), regroupées sous le terme de capital humain, qui s'avèrent désormais jouer un rôle minime dans les écarts de salaire [Meulders, O'Dorchai et Plasman, 2010] voire un rôle inversé en faveur des femmes (comme en France, au Royaume-Uni et au Portugal).

Questions de méthode... Expliquer ne veut pas dire justifier !

Un débat ancien traverse le milieu des chercheur-e-s sur la mesure des inégalités salariales [Baudelot, 1995 ; Silvera, 1996]. La décomposition salariale proposée par les économètres conduit à une contradiction : plus le nombre de variables explicatives est grand, et plus la part « inexpliquée » diminue. Ainsi pour la France, Dominique Meurs et Sophie Ponthieux ont obtenu en 2000 un « résidu », une « discrimination pure » de 5 %. C'est le chiffre le plus bas jamais obtenu pour la France et qui sera retenu lors de la négociation sur l'égalité professionnelle [Accord national interprofessionnel de 2004, art. 12, p. 10]. Aujourd'hui, la dernière étude française obtient une part inexpliquée de 9 % (mais de 20 % pour les cadres !) (voir tableau 2) et c'est cette fois-ci ce chiffre qui a été retenu lors de la conférence sociale des 10 et 11 juillet 2012. Il est dit dans la « feuille de route sociale » du gouvernement que des objectifs communs devaient être définis pour mettre fin aux inégalités, notamment « l'écart de 9 % de salaire horaire entre les femmes et les hommes, à qualification équivalente » [Feuille de route, 2012]. Or, selon cette même source, les écarts de sa-

laire sont en réalité de 14 % en termes horaires et de 27 % pour la rémunération annuelle brute, ce qui est le juste chiffre pertinent des inégalités. Ce n'est pas parce que le modèle permet d'expliquer les deux tiers de l'écart que les problèmes sont résolus. Si les statisticiens passent dans leurs travaux de 27 à 24 % (en ne prenant que le temps de travail décompté en heures), puis à 14 % au niveau horaire et enfin à 9 % « non expliqué », les décideurs ne doivent pas en faire autant. Expliquer ne veut pas dire justifier... Les problèmes de la ségrégation professionnelle du temps de travail (notamment le temps partiel imposé) font partie des domaines d'action nécessaires à la réduction des inégalités salariales. Il y a une confusion sur ce que l'on entend par discrimination. La discrimination ne se limite pas à ce résidu, mais interfère également sur les variables explicatives comme l'accès à l'emploi et le temps partiel. Par abus de langage, on confond discrimination salariale « pure » (terme des économètres) et discrimination tout court...

Tableau 2 : Part expliquée et non expliquée de l'écart de salaire horaire par catégories professionnelles en France 2009

	Écart de salaire horaire en %	Écart de salaire horaire expliqué (en point de %)	Écart de salaire horaire non expliqué (en points de %)*
Cadres	20	2	19
Professions intermé- diaires	8	1	7
Employés	7	1	6
Ouvriers	14	2	12
Ensemble	14	5	9

Source : Muller, 2012 (*selon la méthode Blinder-Oaxaca)

Ce que l'on ne mesure pas toujours...

Même s'il paraît difficile de se mettre totalement d'accord sur la « bonne » mesure des inégalités salariales et de la part expliquée ou non, on peut reconnaître qu'à poste égal ou presque, les femmes ne sont pas payées de la même façon. La discrimination (directe ou indirecte) joue dans les pratiques des entreprises. On observe ainsi que parmi les cadres, les écarts sont considérables (plus de 20 %).

Cette discrimination s'appuie sur des stéréotypes de genre que l'on pensait dépasser. L'un des facteurs toujours présents tourne autour de la maternité, ou plutôt du soupçon de maternité qui pèse sur toutes les épaules des femmes. Une étude pour la France [Meurs, Pailhé et Ponthieux, 2010] vient le confirmer. Il s'agit de comparer les salaires de femmes et d'hommes de 39 à 49 ans (n'ayant plus en principe de « risque » de maternité). Parmi les femmes, l'on distingue celles qui ont interrompu dans le passé leur activité de celles qui ne se sont pas arrêtées. Ici, les résultats sont logiques : l'écart entre ces femmes est de 23 %, du fait d'effets structurels : « si les femmes sans interruption de carrière gagnent plus que les autres, c'est essentiellement parce qu'elles ont accumulé plus d'expérience et n'ont pas eu de période où elles sont restées à la maison. (...) c'est également un peu parce qu'elles sont plus diplômées » [p. 125]. Donc, dans ce cas, pas de véritables surprises. Mais, ensuite, que se passe-t-il si l'on compare des femmes ne s'étant jamais interrompues dans leur carrière avec des hommes du même âge (qui eux ne se sont pas interrompus, évidemment) ? La surprise est de

taille : l'écart de salaire est de 17 % et reste largement « inexplicable ». Paradoxalement, ces femmes sont un peu plus diplômées que ces hommes, elles ont un peu plus d'ancienneté qu'eux. Certes, elles n'occupent pas les mêmes emplois (elles sont moins souvent cadres), mais ce fait est loin de rendre compte de cet écart. Comment expliquer ce qui est « inexplicable » par les variables habituelles ? « Tout se passe comme si les femmes qui n'ont jamais eu l'intention d'interrompre leur carrière n'ont pas envoyé un signal crédible aux employeurs sur leur engagement à long terme et qu'elles ont été considérées comme susceptibles de sortir du marché du travail pour raisons familiales » [p. 127]. Notre interprétation est qu'effectivement les femmes restent soupçonnées d'absentéisme, de moindres mobilités et donc de moindres performances dans l'entreprise. Qu'elles aient ou non des enfants, elles seraient potentiellement moins disponibles, moins mobiles. Au fond, maternité ou pas, l'ombre des enfants pèse sur toutes les femmes... L'anticipation que fera l'entreprise est négative, alors même que certaines femmes adoptent un comportement conforme aux attentes de l'entreprise (moins d'enfants, des diplômes, pas d'interruption de carrière). Parmi les femmes les plus qualifiées, on sait même que leur attachement à l'entreprise va jusqu'au point de continuer leur activité durant les congés maternité, grâce aux nouvelles technologies. Mais cela ne suffit pas à rassurer l'entreprise.

Malgré la volonté européenne d'interdire la discrimination liée à la maternité, « le modèle de la disponibilité » joue un rôle considérable dans l'attribution de primes (notamment à la performance) et dans l'obtention des avancements et promotions en entreprises. Les systèmes de rémunération individuelle (bonus, accessoires, avantages en nature...) constituent un élément important des inégalités salariales qu'il est difficile d'appréhender globalement. De façon individuelle, des décisions de justice en Europe et en France ont donné raison à des femmes ayant subi une discrimination salariale tout au long de leur carrière [Lanquetin, 2010].

Tout ceci démontre que « le spectre du salaire d'appoint » [Downs, 2006] est toujours présent. Si tous les États membres ont supprimé une référence explicite à un salaire féminin dans leurs législations – référence encore présente en France jusqu'en 1946 – il reste néanmoins dans la pratique l'idée que les femmes n'auraient pas les mêmes besoins que les hommes, qu'elles pourraient se contenter d'un salaire inférieur,

de travailler à temps partiel ou de ne pas travailler du tout, grâce aux ressources de Monsieur Gagne-pain. Ceci est totalement faux ; dans la majorité des cas, le salaire des femmes est vital aux ménages.

Quelles solutions ?

Établir une feuille de route en vue d'éliminer l'écart de rémunération reste évidemment problématique. Le nombre de facteurs et d'acteurs intervenants dans ce domaine est très élevé.

L'action de l'Union européenne

Le rôle des Directives (notamment la refonte de la Directive 2006/54/CE) et de la Jurisprudence européennes est bien connu. Au-delà de la législation, l'Union européenne tente d'infléchir les pratiques des pays et des acteurs. C'est ce qui est rappelé dans la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes de 2010-2015 de la Commission européenne, où l'égalité salariale est un des cinq domaines d'actions privilégiés. Parmi les actions envisagées, citons la recherche de la transparence dans les systèmes de paiement et dans l'incidence du temps partiel sur l'égalité salariale ; le soutien d'initiatives pour encourager les bonnes pratiques. Plus récemment, la Commission européenne a lancé une journée pour l'égalité salariale (*equal-pay-day*). Sa date symbolise les jours supplémentaires que les femmes doivent accomplir afin de gagner un salaire équivalent à celui des hommes (par exemple le 2 mars 2012). De plus en plus de pays se joignent à cette manifestation qui est l'occasion de sensibiliser, démontrer et agir contre l'égalité salariale. Enfin, une campagne relative à l'écart de rémunération s'est diffusée en Europe pour informer et sensibiliser tous les acteurs (<http://ec.europa.eu/equalpay>). Mais l'Union européenne reconnaît que c'est au niveau national, entre les mains des gouvernements et des partenaires sociaux, que résident les vraies solutions.

Le rôle des États membres

L'existence d'un cadre juridique est évidemment essentielle, même si l'effectivité des lois est critiquée. Le recours judiciaire peut être efficace dans ce domaine comme

au Royaume-Uni où l'on a recensé plus de 160 000 plaintes en discrimination salariale entre 2005 et 2010 [Meulders, O'Dorchai et Plasman, 2010]. Mais dans la plupart des autres pays européens, ce levier ne fonctionne pas ou peu. De plus les partenaires sociaux sont opposés en général en Europe à une intervention de l'État dans ce domaine [Foubert, 2010]. La France constitue une exception puisque l'État impose une obligation de négocier depuis 2001 et des sanctions ont été annoncées depuis la loi de 2006 (mais sans avoir encore d'application effective en 2012). D'autres actions de l'État ont une incidence sur l'écart de rémunération : il s'agit de la défense des bas salaires – qui concernent une majorité de femmes –, des politiques de mixité professionnelle, du renforcement de la place des femmes dans les lieux de décisions ou encore des politiques d'articulation des temps professionnels et familiaux avec le développement de services.

La place de la négociation collective

Mais c'est à la négociation collective que revient l'application concrète de l'égalité salariale. Or cela dépend de la place accordée à la négociation sociale et aux représentants des salariés dans chaque pays. Une négociation centralisée et tripartite (entre l'État, les syndicats de salariés et les directions d'entreprises) favorise l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, comme dans les pays du Nord [Plantenga et Remery, 2006]. Selon la Fondation de Dublin, la présence syndicale contribue à réduire les écarts de salaires en général et entre les femmes et les hommes en particulier [EuroFound, 2010]. Mais la syndicalisation et la négociation sont faibles dans les secteurs féminisés, à l'exception de la fonction publique. C'est particulièrement vrai dans des secteurs comme le nettoyage, l'aide à la personne ou le commerce. Cette situation se retrouve plus largement dans certains pays où la syndicalisation et la négociation sont faibles. En France, par exemple, malgré la loi, on recense en 2011 seulement 12 % d'accords d'entreprises sur l'égalité. D'où l'importance de développer l'égalité et la place des femmes dans le monde syndical [Silvera, 2012].

De plus, pour avancer dans ce domaine, la révision des classifications professionnelles sous l'angle de l'égalité est une piste importante. Nous le savons, les femmes

sont majoritaires dans la santé, l'éducation, l'aide à la personne, l'administration ou le nettoyage, secteurs où les qualifications sont moins bien définies et reconnues. Or, ces emplois requièrent des compétences qu'il convient de reconnaître à leur juste valeur en termes de diplômes ou d'expérience, de complexité, de responsabilités et de charges physique ou mentale. Par exemple, est-il logique qu'une assistante de direction ne soit pas positionnée (et donc rémunérée) comme un technicien, une infirmière comme un technicien médical, ou encore, une responsable des ressources humaines comme un directeur commercial ? La revalorisation des emplois à prédominance féminine est une priorité dans certains pays (comme au Québec, en Belgique ou en Suède), mais peu en France, jusqu'à récemment [Lemière et Silvera, 2010]. Ceci peut se décliner dans le cadre des négociations de branches ou même d'entreprises (y compris dans les fonctions publiques). Le fait d'appartenir à des emplois du « cœur de métier » ou à des emplois dits « support », à la filière technique ou à la filière administrative, et donc d'être dans des emplois à prédominance masculine ou féminine, a des répercussions salariales sur toute la carrière. C'est la démarche préconisée dans un guide initié par le Défenseur des droits qui permettra d'impliquer tous les partenaires sociaux dans cette démarche en France [Lemière et Silvera, 2012].

Lutter contre les inégalités salariales suppose de s'attaquer à l'ensemble des inégalités professionnelles, qu'il s'agisse de la ségrégation professionnelle, du temps partiel imposé, de l'accès à l'emploi et à la carrière et, plus difficile encore, de la lutte contre les stéréotypes au travail et dans le partage des tâches domestiques. Lutter contre les inégalités salariales, c'est aussi impliquer tous les acteurs de l'entreprise, employeurs et syndicats, pas toujours sensibles à cette dimension en Europe. Ce sont donc les systèmes de relations professionnelles qui doivent eux-mêmes évoluer pour que cette cause ne fasse pas l'objet d'un simple consensus formel. Après tant de textes législatifs et conventionnels, tant d'engagements à réduire ces écarts, l'on peut aussi se demander s'il n'est pas temps d'introduire de véritables sanctions. La France semble s'engager sur cette voie, peut-on penser qu'en Europe, à l'heure où les plans d'austérité se succèdent, un tel choix sera retenu ?

Bibliographie

- Accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (2004).
- BAUDELOT C. (1995), « Le sexe est-il un résidu ? », *Les cahiers du Mage*, n° 2, p. 35-37.
- Commission Européenne (2010), *Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne*.
- Commission européenne (2012), *Les femmes dans les instances de décision économique au sein de l'UE: Rapport de suivi*.
- 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 (1914-1920) », *Travail, genre et sociétés*, n°15, p. 31-49.
- Eurofound (2010), *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*.
- Feuille de route de la grande conférence sociale, 9 et 10 juillet 2012.
- FOUBERT P. (2010), *L'écart de rémunération entre femmes et hommes en Europe d'un point de vue juridique*, Commission européenne.
- LANQUETIN M-T. (2010), « Maternité et discrimination dans la carrière », *Le droit ouvrier*, n° 746, p. 475-485.
- LEMIÈRE S., SILVERA R. (2010), *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes : de nouvelles pistes pour l'égalité salariale*, La Documentation française, coll. Halde, Paris.
- LEMIÈRE S., SILVERA R. (2012), *Un salaire égal pour un travail de valeur comparable. Guide méthodologique*, Défenseur des Droits, Paris.
- MEULDERS D., O'DORCHAI S., PLASMAN R. (2010), « L'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les États membres de l'Union européenne : indicateurs quantitatifs et qualitatifs », *Rapport de la Présidence belge*, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- MEURS D., PAILHÉ A., PONTHEUX S. (2010), « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », *La Revue de l'OFCE*, n° 114, p. 113-134.
- MEURS D., PONTHEUX S. (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Économie et Statistiques*, n° 337-338, p. 135-158.
- MEURS D., PONTHEUX S. (2004), « Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes en Europe : effets de structure ou discrimination ? », *Revue de l'OFCE*, n° 90, p. 153-192.
- MULLER L. (2012), « Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes en 2009 : le salaire horaire des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes », *Dares Analyses*, n° 016.
- PLANTENGA J., REMERY C. (2006), *The Gender Pay Gap. Origins and Policy Responses*, Luxembourg, Office of official publication of the European Commission.
- SILVERA R. (1996), *Le salaire des femmes, toutes choses inégales par ailleurs*, La Documentation française, Paris.
- SILVERA R. (2012), « Les syndicats, des acteurs de l'égalité eux-mêmes exemplaires ? La situation française au regard des expériences européennes », in DAUPHIN S., SENAC R. (dir), *Femmes et hommes, l'égalité en question*, La Documentation française, Paris.
- SMITH M. (2010), *Analyse Note: the Gender Pay Gap in the EU – what policy responses?*, European Commission.