

Les inégalités salariales en France : Du constat aux solutions...

Rachel SILVERA

Université PARIS Ouest – Nanterre –La Défense

CES - Université La Sorbonne

Conférence de la HALDE

19 mai 2009

Sommaire

Introduction : développer une approche multidimensionnelle des inégalités de salaires

1. Quelques repères sur les lois et conventions françaises: des textes nombreux... pas toujours appliqués

2. Le constat : une mesure des inégalités complexe

3. Quelles explications aux inégalités salariales ?

Conclusion: Quelles actions mettre en œuvre?

1. Quelques repères juridiques et conventionnels en matière d'égalité professionnelle et salariale

(voir M.T Lanquetin 2006)

- **1946** Préambule de la Constitution
- **1972** Loi sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale
- **1983** Loi Roudy : principe général de l'égalité professionnelle entre H/F dans l'entreprise (plans d'égalité...)
- **2001** Loi sur l'obligation de négocier l'égalité de façon spécifique et intégrée en entreprises et dans les branches
- **2004** Accord national interprofessionnel (ANI)
- **2006** Loi sur l'égalité salariale introduisant des sanctions à l'horizon 2010 en cas de non respect de la négociation
- **2007** Conférence sur l'égalité salariale et décrets de révision du rapport de situation comparée...

2. Le constat : comment mesurer les inégalités de salaire? 40, 27, 25 ou 16%?

La mesure des inégalités salariales est complexe : selon les sources (DADS, enquête emploi...); les champs couverts (emplois du privé et /ou du public) ; le temps de travail (temps complet et ou temps partiel) ou encore le salaire horaire ou mensuel, la prise en compte de toutes les primes... on obtient des résultats très différents :

- Tout confondu, **on estime la rémunération brute totale moyenne des femmes inférieure de 27% à celles des hommes** (données Dares 2006 enquête coûts de la main-d'œuvre et structure des salaires). Mais on pourrait dire que **les hommes gagnent 37% de plus que les femmes !!**
- Selon cette même enquête, cet écart n'est « que » de 16% si l'on raisonne en **salaire horaire** (on neutralise l'effet du temps partiel)...
- D'autres enquêtes parviennent à des résultats différents (de 40% pour l'observatoire des inégalités ...à 25,3% selon l'enquête emploi (2002). Mais toutes montrent que les inégalités stagnent depuis les années 90.
- Les primes renforcent ces inégalités (primes individuelles et collectives, primes de postes) et les écarts entre catégories professionnelles (cadres et ouvriers surtout).

Les écarts de salaires par catégories professionnelles pour les temps complet

	Secteur privé et semi-public	Fonction publique d'État	Fonction publique territoriale
Ensemble	18,9%	13,5%	11,8%
Cadres	23,1%	18,5%	16,4%
Professions intermédiaires	12,1%	8,3%	4,4%
Employés	5,7	3,3%	11,2%
Ouvriers	16,9%	3,3%	11,2%

Source : DADS 2006 et Fiches de paies agents de l'État 2006

Les écarts de salaires par catégories professionnelles selon la durée du travail : l'effet du temps de travail

	Écarts H/F des salaires mensuels nets tous temps de travail	Écarts H/F salaires horaires nets
Ensemble	37%	24%
Cadres supérieurs	41%	28%
Professions intermédiaires	20%	13%
Employés	6%	7%
Ouvriers	44%	18%

Source: Observatoire de l'égalité (données Insee 2001)

3. Quelles explications globales aux inégalités de salaires ?

Approche multidimensionnelle nécessaire : économique, mais aussi sociale et institutionnelle:

Les analyses macro-économiques :

Les travaux économétriques de Meurs et Ponthieux (2006, à partir de données 2002) estiment ces écarts à **25,4%** :

- La part « expliquée » représente 19,2% dont :

Le temps de travail (12%) est la variable principale : le poids du temps partiel (31% de l'emploi des femmes) est déterminant, d'autant plus qu'une partie est subie.

La structure des emplois (8%) : la ségrégation des emplois (horizontale et verticale) joue également en reflet des choix d'orientation scolaire, mais aussi des difficultés d'accès à l'emploi.

Le « capital humain » (-1,4%) (diplôme, expérience, ancienneté) **joue désormais en faveur des femmes** (mais trop peu) .

- Reste.... L'écart des « rendements » c.a.d. la discrimination salariale « pure »... (6,9%)

2. Quelles explications globales aux inégalités de salaires ?

Mais d'autres facteurs non mesurables peuvent expliquer ces écarts:

- *Le poids des normes culturelles et des stéréotypes* : l'idée de salaire d'appoint existe toujours : le salaire des femmes est perçu comme « secondaire », même lorsqu'il est vital au ménage (c'est le cas pour 60% des femmes ayant un bas et très bas salaire). De même la question de la maternité plane toujours (présumée non disponibilité future, actuelle, potentielle...).
- *Le mode de fixation des salaires intervient également* : rôle de l'État, rôle de la négociation plus ou moins centralisée et forte, intégrant ou pas l'égalité... En France si le Smic protège relativement les femmes (80% des smicards sont des femmes), il n'empêche que les bas et très bas salaires (600 et 800€) touchent surtout les femmes (80%) du fait du temps partiel. Par ailleurs, le nombre d'accords sur l'égalité est faible encore (5%). Ce n'est pas une tradition des acteurs...

- *Les pratiques salariales en entreprise*

On peut distinguer trois types d'analyse :

1. Le principe: un salaire égal pour un travail égal est-il appliqué? C'est la question la plus généralement abordée dans les accords (voir J. Laufer, 2005). La réponse est le plus souvent positive (en dehors des 30 entreprises qui ont introduit des mesures de rattrapage) « *il n'y aurait pas d'écart de salaire significatif (en dehors d'écart lié à l'ancienneté)* ». Mais ...

Quels indicateurs retenir? Difficulté à établir un **diagnostic partagé** même si le RSC est plus précis désormais :

- **Quels éléments du salaire ?** Le salaire moyen ou médian? Le salaire de base ou aussi part variable, primes, bonus, avantages en nature ...) Le rôle des primes est essentiel et joue dans les écarts (plus on monte dans la hiérarchie)... Or peu d'entreprises intègrent cette dimension .

- **Quelles catégories de référence ?** Par grandes catégories ou par filières, par métiers, voire postes de travail? Résultats fort différents selon l'indicateur.

2. La prise en compte des inégalités en dynamique de carrière:

- Le premier principe énoncé est une photographie figée de l'entreprise : les différences d'avancements, de carrières, la prise en compte des interruptions via la « neutralité » des congés maternité sur les salaires et la carrière (y compris sur les primes individuelles et collectives) sont loin d'être intégrées .

- **La trajectoire professionnelle passée** joue également : reconstruire les carrières et comparer le parcours d'une femme avec un panel d'hommes aux mêmes caractéristiques, c'est possible : voir le cas de Hispano-Suiza (arrêt du 8 janvier 2009) voir Me Boussard-Vérecchia) : réparation sur le déroulement de carrière et repositionnement pour le futur... Des conséquences lourdes pour l'entreprise...

3. Un salaire égal, pour un travail *de valeur comparable* :

- Femmes et hommes n'occupent pas (souvent) les mêmes emplois, une comparaison d'emploi strictement identique est insuffisante. La loi prévoit de comparer des emplois différents, si les travaux exercés ont la même valeur, en fonction de critères sur le contenu du travail : « **connaissances professionnelles** (titre,diplôme ou pratique); **expérience, responsabilités et charge physique ou nerveuse** ».
- L'ANI du 1^{er} mars sur l'égalité prévoyait 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). **Mais aucune application de ce texte.**
- Pourtant de nombreuses études à l'étranger existent (Québec, Suisse, Belgique...). Elles démontrent que des emplois à prédominance féminine et masculine de valeur comparable ne sont pas toujours évalués de façon identique. Elles prévoient des corrections pour repositionner les emplois à prédominance féminine dans les grilles.

- En France, une première étude de l'IRES/CGT (réalisée avec S. Lemière) utilise la **comparaison de pairs d'emploi** à prédominance féminine et masculine pour démontrer la relative dévalorisation des emplois occupés par des femmes (par exemple infirmières / agents chefs , assistantes / techniciens, « agentes » d'entretien /ouvriers...). Les critères de **connaissances** (diplômes ou pratiques plus informelles), de **responsabilité**, de **charges nerveuses**, ne sont pas pris en compte de la même façon. L'histoire des métiers et des filières (administrative/ technique...) explique en partie ce résultat : les métiers « support » sont en général dévalorisés dans ces grilles, la « technicité » des emplois à prédominance féminine niée...

- Deux décisions et de la Cour de cassation (juil. 2007 et juin 2008) ont remis en cause cette démarche en soulignant que *des « fonctions différentes ne peuvent pas être de valeur égale »*. Or la Cour d'appel de nov. 2008 a contredit cette idée : occuper des fonctions différentes ne suffit pas à démontrer que la valeur du travail est différente. C'est le contenu du travail qui doit être analysé. En l'occurrence, il s'agit de comparer une *responsable RH* par rapport à des *directeurs* (commercial, informatique...). Pour la Cour d'appel, les responsabilités notamment sont comparables : « les fonctions de directeur commercial apparaissent essentielles (...) dans la mesure où le CA dépend de cette fonction (...) pour autant (...) *un tel ensemble ne peut fonctionner que grâce à des ressources humaines appropriées* »... **Où l'on repense le rôle des fonctions dites « support »!!**

Conclusion : quelles actions?

L'égalité salariale est une question vraiment complexe... Malgré les lois, pourtant nombreuses en France, les écarts de salaires restent élevés. Ceci est dû aux multiples facteurs explicatifs ainsi qu'aux rôles des acteurs :

1. Du point de vue de l'État : l'égalité doit être intégrée dans toutes les politiques économiques qui ont une incidence sur les multiples causes des inégalités de salaires :

- Les choix d'orientation scolaire
- L'accès à l'emploi et la lutte contre toutes les formes de ségrégation professionnelle (comme le plafond de verre)
- La lutte contre la précarité et le temps partiel subi
- L'analyse des effets de mesures de politique familiale entraînant des interruptions d'activité pour les mères surtout (notamment l'effet du complément de libre choix d'activité...).

Il faut également poursuivre les actions spécifiques pour l'égalité salariale :

- Appliquer les principes de la loi du 23 mars 2006 et introduire concrètement des sanctions auprès des entreprises non engagées dans ce domaine (en % de la masse salariale comme au Québec, en fonction des écarts « non justifiés » ?). Création d'un fonds mutualisé consacré en partie à réduire les écarts dans ces entreprises et à soutenir les autres?
- Assurer un meilleur suivi des accords égalité; accompagner les partenaires sociaux dans le décryptage des inégalités (conseils, expertises financées pour les PME??).

2. Du point de vue des partenaires sociaux : poursuivre les négociations notamment sur l'égalité salariale mais aussi en faveur de l'égalité (accès à l'emploi, formation, plafond de verre, « conciliation » des temps...);

- au niveau des directions : appliquer une réelle transparence en matière salariale (notamment sur les primes), former et évaluer les managers à l'égalité

- du point de vue syndical : imposer l'ouverture de négociation, être porteur de propositions ; former et se former à l'égalité salariale...