



Des inégalités salariales aux inégalités professionnelles

Rachel Silvera

**Certificat égalité F-H et politiques publiques
Sciences Po**

6 février 2020



Introduction

- Lien égalité professionnelle et égalité salariale
- Une question centrale qui ne progresse pas...
- Malgré une dizaine de lois, des rapports et études statistiques très nombreux, ces écarts ne bougent pas...
- Complexité du sujet et de la mesure



Sommaire

I. Les inégalités de salaire: un révélateur de toutes les inégalités

II. Comment mesurer les écarts et quels pièges évités? (notamment à propos de l'index égalité F-H)

III. Quels leviers d'actions possibles?



I. Les inégalités de salaire: le révélateur de toutes les inégalités

Il ne faut pas raisonner (seulement) « toutes choses égales par ailleurs ». Important d'évoquer les différents facteurs qui expliquent le quart en moins :

- Le temps partiel ;
- La ségrégation professionnelle (non mixité des emplois – plafond et parois de verre ET dévalorisation des emplois à prédominance féminine ; l'écart des salaires parmi les cadres est encore plus élevé (26% Insee 2015, mais plus de 50% dans certaines banques)
- Les primes;
- Les déroulements de carrière ;
- Et la part « inexplicquée »: la « discrimination pure » = toutes choses *égales* par ailleurs, les femmes sont discriminées parce qu'elles sont femmes (et soupçonnées d'être mères indisponibles).



I. Les inégalités de salaire: le révélateur de toutes les inégalités

Parler des inégalités salariales, c'est parler :

- des stéréotypes qui pèsent sur le travail et le salaire des femmes autour du « **spectre du salaire d'appoint** »;
- du temps de travail différencié : **le temps partiel** reste très féminisé et le sous-emploi est de + en + important (et sous-estimé).
- de **l'accès à l'emploi** des femmes (du plafond de verre, des parois de verre) ;
- **Des systèmes d'individualisation** des salaires et d'accès aux **primes**
- de la « **valeur** » du travail ...
- de différences de **déroulement de carrière**...
- Du rôle de **l'Etat et de la négociation collective**...

Bref : de toutes les inégalités au travail des femmes



II. Comment mesurer les écarts?

1918 : Pierre Hamp dénonce le « régime du quart en moins » appliqué aux femmes dans les usines de guerre et justifié par une aide masculine pour les machines. Mais le régime s'appliquait même lorsque le travail était manuel.

2018 : toujours un quart en moins : 25,7% mais « *tout confondu* » Il faudrait attendre 2105 pour que cela change! ***Tout confondu***, les écarts de rémunération sont d'un « quart en moins ».

- Mais la mesure n'est pas simple et unique... Selon les sources, on peut trouver des données de :
 - 34,6% (source enquête conditions de travail 2013 (peu utilisée...))
 - 25,6% (Insee, 2015): source utilisée
 - 19% (Dares, Insee, en équivalent temps plein)
 - 16% Ecart horaire (Insee, 2015) et Eurostat...
 - Mais aussi : « **toutes choses égales par ailleurs** »: 5%...(Meurs Ponthieux, 2000 qui fait référence dans l'ANI 2004)
 - Et 10% dans les dernières enquêtes Insee (2012, 2015).



II. Comment mesurer les écarts?

- Tout dépend
 - des sources retenues : auprès des administrations, des entreprises ou des salarié.e.s??
 - Des indicateurs : taux horaire ou mensuel? temps complet *et* temps partiel? En équivalent temps plein?
 - Du mode de calcul : tout confondu? Ou toutes choses égales par ailleurs? ...

II. Mesurer, c'est politique!



Choix de la méthode n'est pas neutre. Etudes économétriques: « toutes choses égales par ailleurs » = risque d'écarter la part expliquée par les modèles et se concentrer (à la rigueur) sur la part « inexpliquée » pour minimiser l'écart? Ex: négociation EDF



II. L'index égalité salariale

- Volonté du gouvernement d'aller **d'une obligation de moyens à une obligation de résultats ...**
- Mission Leyre: créer un index (sur 100 pts) à partir de 5 indicateurs (sanction si note en dessous de 75/100)...

1. Niveau d'écart de rémunération général (40/100) par coef ou PCS

Mais mode de calcul très complexe : seuil de « pertinence » (**5% d'écart retiré si CSP et 2% en cas de coef!**) et barème de 0 à 40 pts. par ex: si écart « corrigé » est de 10% (donc 15% en réalité!): **l'entreprise a tout de même 20 pts!!**

2. Part **des F/H augmenté.e.s** par an = 20pts (pas le montant de l'augmentation seulement le nombre de F/H)

3. Part **des F/H promu.e.s** par an par CSP= 15pts (pas le montant des promotions!)

4. Part **des F augmentées après congé mater** =15pts (c'est en dessous de la loi de 2006!)

5. Part **des femmes dans les + hautes rému** (4/10)= 10pts (de quelles F parle-t-on?)= cadres sup seulement



II. L'index égalité salariale

Premier bilan:

- Ets +1000: **83/100** et Ets + 250: **82/100**
- **Seulement 18% des grandes Ets et 16% des PME ont -75/100**
- **Même celles qui ont -75/100, ont eu de très bonne notes sur les 3 premiers indicateurs. Selon le Ministère: « l'égalité salariale est plutôt respectée dans notre pays)»** Où sont passés les écarts de salaire???
- Les 2 « vrais » problèmes (selon Ministère) :
 - 1/3 grandes Ets et 1/5 PME ne respectent pas la loi de 2006 sur le **congé maternité !** (et encore a minima pas les montants)
 - 50% des grandes Ets (40% dans les PME) ont moins d'une femme parmi **les dix plus hautes rémunérations** : est-ce le vrai pb? :



II. Vigilance sur l'index

- Veiller à **la transparence** sur les 5 indicateurs (et surtout sur le premier) seulement représentant.es du perso, quid des salarié.es et du grand public??
- **Quid des contrôles** (7 fois + sans inspecteurs du T en plus??) + Délais très longs : E ont 3 ans pour corriger (+ 1 an en cas de difficultés éco)
- **Quid sanctions** (pour absence d'index, ou pour une note <75/100) : 1% de la MS en plus (ou à la place) des sanctions sur l'absence d'accord ou de plan??



III. 6 pistes d'action (cf. *Un quart en moins*)

RACHEL SILVERA



Préface de Michelle Perrot

LA DÉCOUVERTE

- 1. En finir avec le salaire d'appoint
- 2. Limiter le temps partiel court et la précarité
- 3. Remettre en cause le système des primes
- 4. Briser les plafonds de verre
- 5. Briser les parois de verre: Revaloriser les emplois à prédominance féminine
- 6. Reconnaître les carrières



1. En finir avec le salaire d'appoint

Petite histoire du « salaire féminin »: de nombreux arguments pour justifier le salaire féminin :

- Pour la plupart des économistes du 19^{ème}, derrière chaque femme, se cache un père, un mari ou même un « petit ami ». JB. Say « *telle fileuse qui ne gagne pas la moitié de sa dépense est ... mère ou fille, sœur, tante ou belle-mère d'un ouvrier qui la nourrirait quand même elle ne gagnerait rien...* » Quid des autres femmes (veuves, célibataires ou divorcées...)?
 - = **norme sociale et économique du 'mariage'**
- Les femmes mangent moins!
- Elles sont moins rentables (jamais démontré mais tjs appliqué)
- Elles sont toujours en concurrence
- Elles sont plus dociles...

Au total, deux poids, deux mesures :

- Le salaire des hommes est défini en fonction de 2 critères : la « valeur » de son travail ET les besoins de sa famille MAIS pas pour les femmes: salaire à peine pour leurs propres besoins
- Le salaire d'un homme est « familial » (même s'il est célibataire); celui d'une femme est toujours d'appoint (même si elle est veuve avec des enfants...)



1. Dans la pratique: un salaire féminin institutionnalisé

- Le salaire féminin a été 'institutionnalisé' dans l'entreprise très tôt (office du travail 1891-1893 pour la Seine: salaires féminins <de 63% dans métaux, 53% caoutchouc , papiers, 55% construction mécanique...)
- Dans les 1eres conventions collectives (1919), *et même sous le front populaire*, on a maintenu un abattement sur les salaires féminins (50, 30, 20 et 10%). Principe de la double échelle des salaires (maintenu jusque dans les années 60 en Suède!).
- C'est seulement en 1946 (arrêté Croizat), que le salaire féminin disparaît des textes (mais pas de la pratique!) après de longues batailles...
- **Encore aujourd'hui, des traces du salaire d'appoint :** le temps partiel, la construction sexuée des métiers dans les classifications professionnelles...



2. Limiter le temps partiel court et la précarité

- Temps partiel toujours très féminisé à près de 80% : 29,3% de l'emploi des F et seulement 8,4% de celui des H
- TTP: politique d'entreprise et politique publique mais pas « l'offre de travail des F »! **Sous couvert d'un « choix » et du débat sur le temps choisi.** Or le TP est important chez les jeunes F et les plus de 50 ans... preuve que ce n'est pas seulement en lien avec la « maudite » conciliation des temps de vie!!
- **Loi 24h hebdo minima:** détournée. La majorité des branches ont négocié des temps très courts (même 2h hebdo!). de+ en + de F doivent restées « disponibles » chez elles... distribution, ménage, restauration...
- Même à « la demande » des salarié.e.s: effet salaires, carrière, promotion, retraites **partielles** aussi!! Or souvent choix sous contrainte (de la F seulement et pas du ménage...)



3. Remettre en cause le système des primes

- **Le rôle des primes** (part variable, bonus, avantages en nature...) est essentiel et joue dans les écarts (plus on monte dans la hiérarchie)... Peu d'entreprises intègrent cette dimension.= obligatoire dans l'index: soyons vigilant.e.S!!
- **Les femmes touchent 25% de primes en – et sont – nombreuses en avoir :**
 - 53% des H et 37% des F font des h. supp.
 - 30% des H et 16% des F ont des primes liés aux postes de travail;
 - 33% des H et 28% des F ont des primes de performance
- **Ceci ne s'explique pas seulement par la nature des E occupés:** il y a une non reconnaissance de la pénibilité des E de service (à prédominance féminine) et **des discriminations dans les système d'individualisation : quels sont les critères d'attribution des primes individuelles à la performance?** N'y a-t-il pas des biais sexués?? -



4. Briser les plafonds de verre

- Elles n'accèdent toujours pas au sommet, y compris dans les filières où elles sont majoritaires!!
- 39% des femmes sont cadres (elles représentent désormais 41% des cadres) mais seulement 11% d'entre elles occupent un poste à responsabilité (23% des hommes) selon l'APEC (2012). Même dans la FP, elles n'accèdent pas au dernier cercle du pouvoir... (62% de F dans la FP, 64% en cat A mais 40% de cat A+ (et pire si on prend certains corps ex: 13% de F ingé mines; 9% conseillers éco diplomates; 20% de dir cab...)).
- Il n'y a que **la loi Zimmerman-Copé** qui a un peu favorisé leur accès aux CA des entreprises du CAC 40 (on dépasse les 40% mais pas dans les comités exécutifs et de direction (vrais lieux de pouvoir où on est autour de 15% de F).



5. Briser les parois de verre et revaloriser les emplois à prédominance féminine

Les F restent concentrées dans peu de métiers/ filières pro: 12 (sur 87) familles professionnelles regroupent plus de la moitié des F (contre 35% des H)

- 17% d'emplois « mixtes »
- 47% des femmes salariées sont employées et 32% des hommes salariés sont ouvriers.
- Plus de 88% des femmes sont dans le tertiaire (64,5% des hommes).

Elles sont surtout : secrétaires, aides à dom, aides-soignantes, caissières, agentes d'entretien, infirmières, enseignantes, assmat... = professions liées aux fonctions maternelles (soigner, aider, assister, accompagner...) = non reconnues comme E, dévalorisés, sous-payés

« Docilité, gentillesse, disponibilité »... = pas de vraies qualifications (formations informelles ou jugées « inutiles », pas de responsabilité, pas de pénibilité, ni efforts=travail invisible



5. Briser les parois de verre

- Trop souvent seule la logique restrictive « à travail égal, salaire égal » est retenue.
- La loi prévoit de comparer des emplois différents, si les travaux exercés ont la même valeur...: « **un salaire égal pour un travail de valeur égale** »
- « *Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un **ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse*** » (Art.L3221-4 du CT)

L'évaluation des emplois n'est pas neutre



- Pour appliquer le principe de « valeur égale », il faut partir des classifications, au cœur de la négociation pour le niveau des salaires de base
- L'histoire des classifications des emplois est un compromis social **sans** les femmes (*cf.* l'histoire du salaire d'appoint).
- Les emplois à prédominance féminine sont historiquement sous-valorisés, construits à partir de stéréotypes de genre : « compétences innées », « naturelles » des femmes dans les emplois de santé, care, éducation, nettoyage...



Des méthodes d'évaluation et de classification pouvant être discriminantes

- Risques de **discriminations indirectes** dans la démarche d'évaluation et dans les critères utilisés.

*« 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 justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires » (loi 27 mai 2008)*

Critères apparemment neutres qui dans leur application ont des effets différents sur l'évaluation des emplois à prédominance masculine et des emplois à prédominance féminine

- Etudier les critères d'évaluation des emplois (*cf.* les méthodes Hay par ex) pour enlever toutes discriminations indirectes. (expériences au Québec, Portugal, Suisse, peu en France)



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

- **Des critères redondants** valorisant les emplois à prédominance masculine (finalité, responsabilité, contribution...)
- **Des critères d'évaluation restreints** ou flous:
 - Résolution de problèmes (seulement techniques), responsabilités (seulement CA), ...
 - Flou dans la définition d'autres critères : formation (indu/tertiaire , expérience (informelles) ...
- **Des critères manquants** par ex: relationnel, charges physiques et nerveuses dans E. prédominance féminine
- **Des déroulements de carrière** différents selon le type d'emploi



Ex de la classification du commerce de détail

- 5 critères classants : connaissances, aptitudes, relations, responsabilités et autonomie.
- Grande proximité entre aptitude, responsabilités et autonomie => sur-valorisation de l'encadrement
- Absence de valorisation de la relation avec les clients pour les « hôtesse » de caisse (relations managériales et de négociation sont valorisées)

Une illustration de critères redondants (source guide CSEP)

Observations
 Dans une classification utilisant 5 critères classants, trois critères « Autonomie », « Management » et « Complexité », sont définis de telle sorte que certaines caractéristiques sont évaluées plusieurs fois.

Critère classant « Autonomie »	Critère classant « Management »	Critère classant « Complexité et savoir-faire professionnel »
<p>Ce critère recouvre le niveau de latitude et de marge de manœuvre laissée au salarié dans l'emploi (par exemple, dans l'organisation du travail, dans la prise de décision)</p>	<p>Ce critère recouvre l'exercice et l'étendue de responsabilités managériales</p>	<p>Ce critère peut être défini comme le niveau de savoir-faire métier requis par l'emploi. La technique professionnelle peut recouvrir, par exemple, des compétences managériales pour le personnel d'encadrement, des compétences méthodologiques/organisationnelles et de maîtrise d'outils pour le personnel comptable, etc.</p>
<p>Le passage d'un degré à l'autre s'apprécie à l'aune de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le contour des activités (par exemple, exécution, activité, axe de travail) et la nature des instructions afférentes (par exemple, instructions précises, objectifs à atteindre) - l'autonomie dans le choix de moyens à mettre en œuvre - la fréquence des vérifications du travail pouvant être effectuées (par exemple, permanente, aléatoire, a posteriori) 	<p>Le passage d'un degré à l'autre s'apprécie à l'aune de :</p> <p>Concernant le management hiérarchique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↔ la nature de management réalisé (par exemple, contrôle du travail fait, animation d'équipe, encadrement hiérarchique) - la complexité des fonctions assurées par les équipes à manager (par exemple, simple fonction d'exécution, conception, décision) et de leur autonomie - la complexité des projets managés - les conditions de réalisation des 	<p>Le passage d'un degré à l'autre s'apprécie à l'aune de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la complexité des situations rencontrées dans l'emploi (simples, courantes, complexes, très complexes) - le degré de réflexion à engager (par exemple, reproduction de tâches ; analyses et décryptage de situations) - les choix à opérer pour la mobilisation de solutions adaptées à la situation rencontrée.

Les biais de sexe dans le déroulement de carrière (guide CSEP)

EXEMPLE : extrait d'une classification en vigueur

• Dans la **filière administrative**, pas d'emploi d'agent d'encadrement supérieur contrairement aux autres filières.

• Le coefficient le plus élevé parmi les agents d'encadrements de la filière administrative est l'emploi d'agent d'encadrement administratif, positionné à **260** mais dans les autres filières, et notamment dans la filière maintenance, les emplois vont **jusqu'à 290 voire 295** (filière maintenance) avec des emplois d'agent d'encadrement **supérieur**.

Or la part des femmes dans la filière administrative y est particulièrement importante (cf. RSC de la branche).

Coefficient	filière exploitation	filière commerciale	filière administrative	filière maintenance	filière informatique et télécommunications	filière logistique
290	agent d'encadrement supérieur d'exploitation	agent d'encadrement commercial supérieur	?		agent d'encadrement supérieur informatique/télécom	
295			?	agent d'encadrement supérieur		agent d'encadrement supérieur



Travail sur les critères de la classification

Etudier les critères déterminants l'évaluation des emplois (en général autour de 4 critères: qualification/technicité/responsabilités/conditions de travail):

- **Non-reconnaissance des diplômes tertiaires** (ex BTS tertiaire/technique Schneider Electric)
- **Savoir-faire informels « discrets »** invisibles (expanseuses au bloc)
- **Responsabilités sous-évaluées** (ex aides à domicile)
- **Invisibilité de la charge nerveuse et physique requise** (ex industrie champignons)



Des exemples d'actions

- une **Assistante de direction** = technicien accord égalité chez CEA + Schneider Electric (cf. Christine)
- Mme B : une **responsable ressources humaines** vaut bien un directeur financier ou commercial!! (même niveau de diplôme + expérience ; même niveau hiérarchique, appartenance au Codir ; même charge nerveuse)= procès gagné
- **Une action de groupe**: EJE se comparent à des techniciens (d'une grande ville) en 2017: même classification en B (alors que les EJE ont un bac+3) et RI (primes) de 375€ pour les techniciens...) Depuis passage en A des EJE mais même RI



Les questions clés

- **Un métier support vaut bien le cœur de métier**
- **L'emploi non qualifié existe-t-il?**

Ex Anne « étagère et bonne à tout faire » dans un lycée : travail invisible (pour un jardinier dans le lycée: *tondre la pelouse pour un agent technique du lycée, cela se voit, mais pas le ménage, qui ne se voit que s'il est mal fait!*) et travail au-delà: lien avec les lycéens en difficulté)

- **Difficultés: passer des cas de justice à des transformations dans les systèmes de classification (critères, cotation....)**



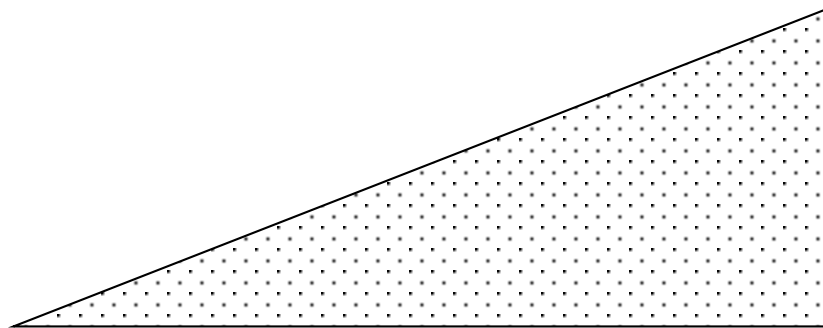
6. Reconnaître les carrières

- Les différences d'avancements, de carrières jouent fortement : « *la carrière, c'est pour un homme* » (même ouvrier). La possibilité de 'grimper les échelons' (même très peu) n'a pas été généralisée à tous les emplois (notamment dans les services...).
- Calcul de T. Piketty 2014 : l'écart salarial (tout revenu) est de **25% à 25 ans et de... 64% à 65 ans...**
- Ceci s'explique par :
 - un effet des filières à prédominance féminine moins reconnues (moins de déroulement de carrière dans les emplois de service, *cf.* la dernière partie)
 - Les carrières des F s'interrompent encore du fait des maternités. La loi 2006 de « neutralisation » des congés maternité sur les salaires et la carrière (y compris sur les primes individuelles et collectives) est loin d'être appliquée (*cf.* index) Il y a toujours un « **soupçon de maternité** »: les femmes sont, seront, ont été mères et donc non totalement disponibles...



Réparation sur la carrière

On peut désormais prendre en compte **la trajectoire professionnelle passée** : reconstruire les carrières et comparer le parcours d'un ou une discriminé.e (syndicaliste/femme...) avec un panel de non syndiqués /d'hommes aux mêmes caractéristiques, c'est possible : (méthode **François Clerc**)



Z = écart de
salaire mensuel
x 12

P = durée de la discrimination en
années

Le préjudice en masse, correspondant à l'aire du triangle, est
calculé selon la formule suivante $\frac{Z \times P}{2}$

2

+ effet sur la retraite (de 30 à 48%)



Des exemples de recours en justice

- **Une ouvrière** cf. Maria câbleuse. Elle est restée OS pdt + de 10 ans (il n'y en avait plus) puis OP1. Au total 23 ans de préjudice car tous les H, rentrés au même poste et au même moment qu'elle, sont passés OP3.
= L'écart de sal est de 240€ par mois (soit plus 72 000€) divisé par 2 (calcul du triangle) + 48% pour la retraite = 53 700 euros au titre du préjudice financier et 35 000 euros de dommages et intérêts pour préjudice moral.
- **Une salariée de Generali Vie Nantes (novembre 19): 41 ans d'ancienneté opératrice gestion de contrats. Elle gagne au départ 2384 euros brut par mois.** Un collègue embauché un an après elle, sur le même poste, avec la même classification, gagnait 2770 euros. Et tout au long de sa carrière, la salariée n'a bénéficié que de très peu d'augmentations individuelles malgré de très bonnes appréciations de ses supérieurs hiérarchiques : « très bonne technicienne, travailleuse sérieuse dotée d'une grande efficacité ».
- 161000€: 151000 pour réparation + 5000€ préjudice moral + 5000€ non respect de l'accord égalité!!



2. Une autre action de groupe

- Première action de groupe pour discrimination salariale contre des salariées de la Caisse d'Épargne Ile de France:
- Alors que l'entreprise affiche un index égalité bon: 94/100 (38/40 indicateur¹), a un accord égalité: la CGT (avec de nombreux avocats) dénonce de « vrais » écarts de salaire de 18% ; alors que les hommes ne sont que 38%, ils touchent 56% des promotions...
- Recours en cours à partir de 8 femmes ... A suivre (6 mois depuis la mise en demeure en juin 19)



Les études de cohortes

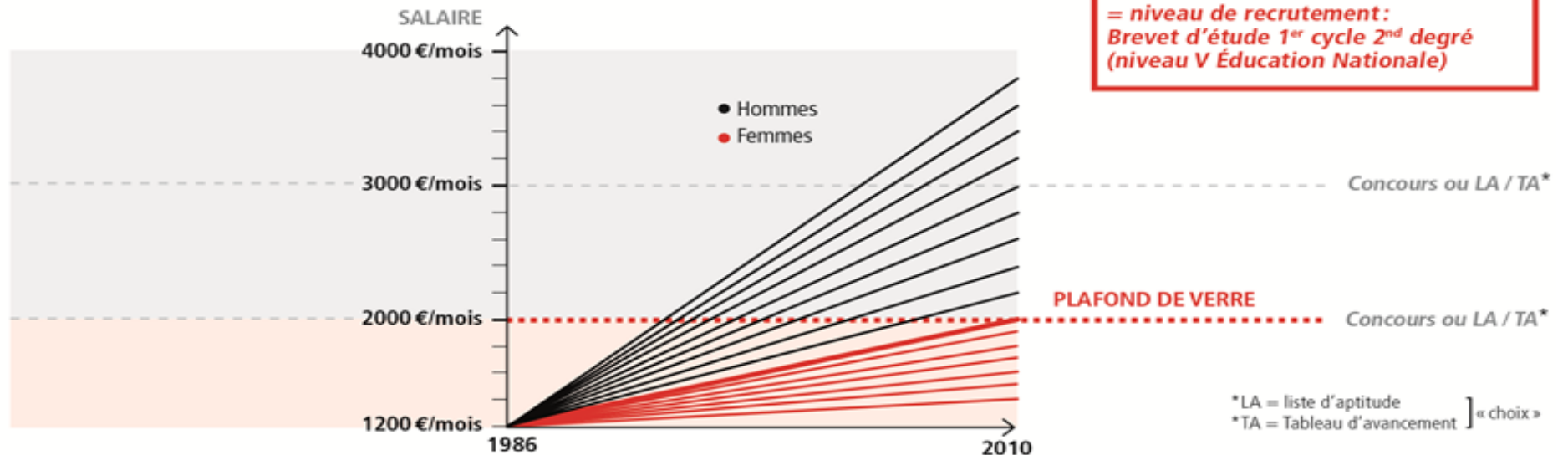
A partir d'une **étude de cohortes**:

- 512 agent.e.s recruté.e.s en 1986 (Cat C des finances publiques) et suivi.e.s jusqu'en 2010 : **les H agents ont des trajectoires toujours au dessus des F**
- Au bout de 24 ans, **33% des F (18% des H) toujours en C**
- 51% des F (57% des H) en cat B
- **16% des F et 25% des H en cat A**
- F promues surtout par concours et les H par listes d'aptitude («choix » de la hiérarchie):
 - 40% des F et 53% des H promus en B par liste d'aptitude
 - 18% des F et 32% des H promu.e.s en A par liste d'aptitude
- 65% des mères et 90% des pères ont eu une promotion!!
- F sans enfant ont + de promo que les mères!! Et plus par liste d'aptitude !!

L'éventail des carrières



Exemple : Comparaison des carrières d'agent.e.s recruté.e.s en catégorie C (Direction générale des finances publiques)
 Concours d'entrée = niveau de recrutement : Brevet d'étude 1^{er} cycle 2nd degré (niveau V Éducation Nationale)



*LA = liste d'aptitude } « choix »
 *TA = Tableau d'avancement



Conclusion

- Modèle de l'entreprise industrielle survalorise le cœur de métier, sous-valorise les emplois support et limite leurs déroulements de carrière. Lien avec la division sexuée du travail (très ancienne, cf. D. Kergoat, M. Maruani...).
- Problème : actions individuelles mais pas (toujours) collectives. Comment accompagner des salariées vers le contentieux sans risque? Quid de l'action de 'groupe' (*class action*) ?? Et comment développer en France la négociation sur des classifications non discriminantes (blocage)?
- Revalorisation des emplois à prédominance féminine et reconnaissance des parcours professionnels en général pour l'égalité salariale mais aussi pour redonner une vraie place aux emplois du *care* dans notre société.