

INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

DE QUOI PARLE-T-ON AU JUSTE ?

En France, la rémunération annuelle des femmes est inférieure de 24% en moyenne à celle des hommes. Plus d'un tiers de cet écart de salaire demeure « inexplicé » et ce, malgré différentes lois, depuis 1973, censées le diminuer.

En équivalent temps plein (ETP), ce pourcentage d'écart de rémunération annuelle femme homme (F/H) passe à 17%. A poste et expérience équivalents, les femmes touchent 13 % de moins que les hommes. A caractéristiques professionnelles comparables, l'écart salarial s'élèverait entre -8 % et -9%. Comment mesurer et expliquer ces écarts ?

Que mesurer comme écart de rémunération F/H ?

Ce sujet prête à discussion puisqu'il existe différentes manières de calculer cet écart de rémunération F/H. Tous niveaux confondus ? En équivalent temps plein ? A diplôme égal ? ...

Différents organismes l'observent : Insee, OCDE, Eurostat, DARES... Mais quels sont les vrais chiffres des inégalités F/H en France ? Comment interpréter les différents pourcentages des multiples observateurs ? Comment y voir plus clair ?

Quoi qu'il en soit cet écart demeure très important et ne diminue pas malgré les évolutions législatives.

La discrimination ne s'arrête pas qu'aux écarts de salaire

Les femmes occupent moins souvent des postes rémunérateurs à responsabilités (postes de cadres ou de professions intellectuelles supérieures). Elles sont victimes de discriminations (le « plafond de verre ») qui leur bloque l'accès aux postes supérieurs de cadres dirigeants.

La proportion de femmes cadres (14,7%) est plus faible que celle des cadres hommes (20,5%).

L'expérience professionnelle des femmes est moins

valorisée, notamment en raison d'interruptions de carrière plus fréquentes (congés maternité, congés parentaux notamment).

Le temps partiel est quatre fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

Enfin, une étude de la Harvard Business Review démontre que les femmes négocieraient moins leur salaire que les hommes.

**Les femmes
ont commencé
à travailler
« gratuitement »
à compter du
6 novembre**

Ces éléments chiffrés ne doivent nous faire oublier qu'en 2018 les femmes ont commencé à travailler « gratuitement » à compter du 6 novembre. Cette date symbolique est là pour nous faire prendre conscience de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Mais au-delà du salaire, cet écart se répercute également, avec des impacts non négligeables, sur les pensions de retraites des femmes, dont l'écart avec les hommes est encore plus élevé. En 2015 c'était environ 40 % de pension brute en moins pour les femmes par rapport aux hommes.

Au-delà de ces constats en France, les données en Europe sont dans les mêmes tendances puisque selon Eurostat, les femmes ont gagné 16 % de moins en

moyenne que les hommes en 2016.

Toutefois, si les inégalités F/H tendent à se réduire, et malgré la hausse constante de leur niveau d'études et de leur expérience professionnelle, les femmes restent à ce jour moins bien rémunérées que les hommes.

40 % de pension brute en moins pour les femmes par rapport aux hommes

Notre champ Fédéral, n'échappe pas aux discriminations F/H

Très peu de femmes atteignent les postes de cadre dirigeante au sein de nos entreprises et cela ne s'arrangera pas avec les ordonnances travail, car le gouvernement y a supprimé la quasi-totalité des outils de négociation sur l'égalité professionnelle.

En juillet 2017, la CGT a déposé auprès de l'exécutif des propositions concrètes pour faire progresser les droits des femmes en matière d'égalité de rémunération (voir encadré).

Une loi pour constater les écarts mais pas les résorber

Ce ne sont pas les annonces du 6 novembre 2018 du gouvernement Macron, par les voix de Mmes Penicaud et Schiappa, dans le cadre du mouvement #6novembre15h35, qui vont réduire les écarts de salaire F/H. Ces annonces sont plus des vœux pieux que de réelles avancées pour la rémunération des femmes à court terme, car au rythme actuel de rattrapage, il faudrait attendre 2168 pour voir disparaître ces inégalités.

Quelques-unes des propositions CGT

- De vraies sanctions pour les entreprises et administrations qui discriminent les femmes
- Revaloriser les salaires des métiers à prédominance féminine
- Supprimer les écarts de carrière (et le « plafond de verre »)
- Supprimer la précarité et les temps partiels imposés
- ...



Le gouvernement a fait voter une loi qui oblige les entreprises à publier les écarts de salaire F/H, pour voir où sont les discriminations et y remédier. Mais les employeurs auront trois ans pour se mettre en conformité, autant dire trois ans de trop. Cette Loi contient quand même une obligation de résultat, pour obliger les entreprises à éradiquer les inégalités. Cette obligation de résultat est assortie d'une sanction financière en cas de non-respect : une victoire CGT puisque c'est la reprise d'une de nos propositions.

Malgré le refus du MEDEF de créer un logiciel national, le gouvernement annonce la mise en place d'un système de notation des entreprises d'au moins 50 salarié-e-s, basé sur 5 critères et sur lesquels la CGT a obtenu plusieurs avancées et notamment :

- Qu'il repose sur les écarts de salaire moyen entre les femmes et les hommes en prenant en compte les primes et les salarié-e-s à temps partiel ;
- Qu'il intègre une partie des discriminations de carrière en donnant à voir les durées moyennes entre deux promotions et les augmentations annuelles des femmes et des hommes ;
- Que quatre femmes figurent dans les 10 plus hauts salaires ;
- Que l'ensemble des données soient communiquées aux représentants du personnel et qu'un suivi soit réalisé par le conseil supérieur à l'égalité professionnelle.

Mais il reste encore quelques zones d'ombre pour être certain de l'application de ces mesures en faveur des femmes. La vigilance s'impose donc afin qu'une fois encore l'égalité professionnelle ne soit pas réduite à de belles annonces... sans résultat concret. ■