



ÉGALITE FEMMES-HOMMES

Le vrai chiffre des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : 28,7 % !

38 - Lettre éco – Art 14

Le calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes généralement retenu s'effectue sur une base équivalent temps plein. Problème : cette manière de procéder fait totalement l'impasse sur le temps partiel subi, facteur important des inégalités femmes-hommes. Dans une étude récente, l'Insee corrige cet état de fait.

Une enquête de l'Insee¹⁵ sur les écarts de rémunération vient de sortir. Elle porte sur des données de 2017. Le vrai chiffre des écarts est de 28,7%¹⁶, tout confondu, c'est-à-dire en comparant les revenus salariaux nets des hommes et des femmes, quel que soit le temps de travail des unes et des autres. Et c'est bien ce chiffre qui doit nous alerter, parce qu'il compare tout ce que gagne en moyenne les hommes et les femmes à la fin d'une année.

Et si ce chiffre est si élevé, c'est d'abord parce que le temps de travail des unes et des autres reste très différent : le temps partiel est le fait très majoritaire des femmes, il explique d'ailleurs plus de 40% de l'écart. Si bien que lorsque l'on raisonne en équivalent temps plein, l'écart de salaire net n'est que de 16,8%. C'est ce chiffre qui est le plus souvent retenu, comme si le fait du temps partiel relevait seulement « d'un choix » individuel de travailler plus ou moins longtemps !

Impact des types d'emploi exercés : parois et plafond de verre

La seconde explication principale aux inégalités salariales vient du fait que les femmes n'occupent toujours pas les mêmes emplois que les hommes : elles restent concentrées dans peu de professions, les moins rémunérées, les moins valorisées également. Non seulement le plafond de verre reste un frein, mais en plus, des parois de verre existent toujours : les emplois et filières à prédominance féminine, dont on a beaucoup parlé pendant la crise du covid-19 parce qu'ils étaient parmi les plus essentiels à nos vies, sont dévalorisés depuis bien longtemps (il s'agit principalement des infirmières, aides-soignantes, aides à domicile, nettoyeuses ou caissières ou encore des secrétaires...). Ce plafond et ces parois de verre représentent les deux tiers de l'écart salarial (à temps de travail identique).

¹⁵ Georges-Kot Simon, 2020, Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé, *Insee premières*, n°1803, juin.

¹⁶ Les dernières données disponibles, utilisées à la CGT étaient de 25,7% en 2012 (selon A. CHamkhi et F. Toulemonde, 2015, « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes/hommes », *Dares Analyses*, n°82, novembre). Il ne faut pas en déduire que l'écart des rémunérations aurait augmenté : même si ces deux études utilisent la même source (DADS), elles ne couvrent pas le même champ (celles de 2015 intégrait une partie de l'emploi public ce qui réduit l'écart). Cette nouvelle étude sur les données 2017 montre une baisse régulière mais lente de l'écart depuis les années 2000.

Cette étude confirme également à quel point faire carrière reste toujours le fait des hommes : en début de carrière, l'écart de rémunération est de 18% (et même de 6,4% en équivalent temps plein) mais de 29,4% au bout de 30 ans et plus d'ancienneté...

Enfin, la palme revient aux mères de 3 enfants qui gagnent 47,5% de moins que les pères de 3 enfants ! Et ne pensons pas que ce soit seulement l'effet d'un temps partiel plus élevé pour ces mères de famille nombreuses : même en équivalent temps plein, l'écart est encore de 31,3%. La probabilité pour les femmes d'obtenir les emplois les mieux rémunérés est de 30% inférieure à celle des hommes, mais inférieure de plus de 40% lorsqu'elles sont mères...

A l'origine : des discriminations systémiques

Contrairement au titre de cet article qui laisse entendre que ces écarts seraient surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé, ces inégalités ne s'expliquent pas seulement par des « caractéristiques et des comportements individuels ». Les difficultés d'accès à un temps plein, aux emplois qualifiés et aux secteurs les plus porteurs comme l'informatique, la pénalisation sur la carrière et du fait de la présence d'enfants, est le fruit de pratiques discriminatoires. Malgré tous les outils en faveur de l'égalité professionnelle ou salariale, et notamment les mesures pour l'articulation entre vie familiale et professionnelle, les discriminations que l'on peut caractériser de systémiques à l'égard des femmes et singulièrement les mères, ont la vie dure...

Rachel Silvera

Juin 2020