



**Un quart en moins.  
Pourquoi les femmes gagnent  
moins que les hommes ?**

**Rachel Silvera**

**Débats Descartes**

**Cycle 2014 : Ordre et Désordre dans le genre**

**Mardi 6 mai 2014**



RACHEL SILVERA

# UN QUART EN MOINS



DES FEMMES  
SE BATTENT  
POUR EN FINIR  
AVEC LES  
INÉGALITÉS  
DE SALAIRES

Préface de Michelle Perrot

LA DÉCOUVERTE



# Inégalités de salaires

## **27% « tout confondu »**

**Nombreux facteurs explicatifs : ségrégation pro, TTP mais aussi ‘discrimination pure’ : à poste égal (par ex cadres écart 33%) et postes différents mais de valeur égale!! (ex assistante trilingue / techniciens)**

**1. Toujours « le quart en moins » : le salaire d’appoint encore vivant?**

**2. Deux pistes pour avancer aujourd’ hui :**

Faire un film des inégalités de salaires : la carrière, c’ est pour les hommes!

Faire un film en 3 D : et pourtant elles le valent bien!



# Le spectre du salaire d'appoint

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

- Pour la plupart des économistes du 19<sup>ème</sup>, 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...* » Qui des autres femmes (veuves, célibataires ou divorcées...)? Ex d'un chef de magasin en 1910
- Les femmes mangent moins!
- Elles sont moins rentables, toujours en concurrence et dociles...

Au total, deux poids, deux mesures :

- Le salaire des hommes est défini en fonction de la valeur de son travail mais pas pour les femmes.
- 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...)



# Dans la pratique: un salaire féminin institutionnalisé

- Le salaire féminin a été ‘institutionnalisé’ dans l’entreprise. Pierre Hamp, inspecteur du travail, dénonce « le régime du quart en moins » en 1918. « *son travail deviendra égal à celui de l’homme, bien avant son salaire* ».
- 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.
- 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...



# La photo des inégalités de salaire

- **Désormais 5000 accords = (pour 40 plans d'égalité de 1983 à 2000). Mais dans les accords, pas (ou très peu) d'écart de salaire: « il n'y aurait pas d'écart de salaire significatif (en dehors d'écart lié à l'ancienneté) ».**
- **Où est passé le quart en moins??? Même si tout l'écart ne s'explique pas dans l'entreprise...**
- **La photo est floue:** on ne prend en compte que le salaire de base. Or 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 .



# Le film des inégalités

- Faire une photo (même précise) des inégalités ne suffit pas.
- Les différences d'avancements, de carrières jouent fortement.
- Loi 2006 : la « neutralisation » des congés maternité sur les salaires et la carrière (y compris sur les primes individuelles et collectives) est loin d'être intégrée .



# Le « soupçon de la maternité »

Étude INSEE (revue OFCE juillet 2010) : comparaison des salaires :  
entre H et F de 39 – 49 ans : **27% d' écart**:

**On compare des F de 39-49 ans (fin de la maternité en principe) :  
avec et sans interruption de carrière** dans leur passé : écart de  
salaire de 23% car les F sans interruption :

- ont – d' enfant (14% ont 3 enfants et + ; 44% pour les autres)
- sont + diplômées (19% ont au – bac +3, 12% pour les autres)
- + d' expérience (23 ans contre 18 ans)

**On compare ensuite les F (carrière continue) et H : il reste  
encore 17% d' écart de salaire !!!** mais pas d' explication comme  
dans le cas précédent au contraire

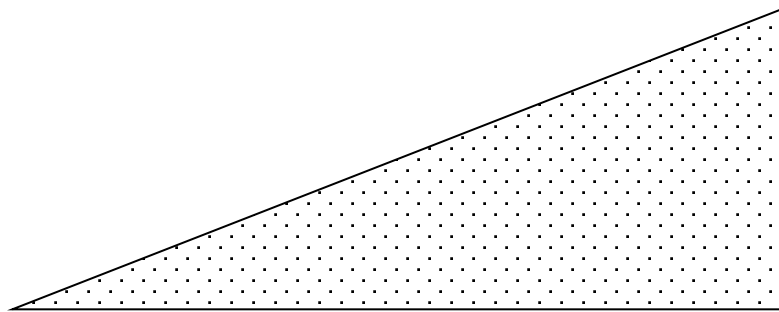
- ces F sont + diplômées que les H (19% contre 17% d' H ont au  
- bac+3)
- elles ont même durée d' expérience : 23 ans !!!

Cet écart ne s' explique pas par des variables « normales » mais ...  
**par de la discrimination : le soupçon de la maternité** : elles ont,  
vont, elles peuvent avoir des enfants ou...devenir grands-mères  
ou encore redevenir filles de personnes dépendantes !!!!



# Réparation sur la carrière

La trajectoire professionnelle passée joue également : 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)



P = durée de la discrimination en années

Z = écart de salaire mensuel x 12

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

- **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 femme cadre sup.** dans une grande banque : HEC, Sc Po ET 5 enfants (CP+TP!!) 10 ans d'absence puis TP (2/5è, 3/5è puis 4/5è)  
= réparation sur le déroulement de carrière et repositionnement pour le futur... Des conséquences lourdes pour l'entreprise... 350 000 € de « réparation »!

# Le Film en 3 D



- **Guide Défenseur des droits +Marie Becker et Séverine Lemière**
- 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...: **un salaire égal pour un travail de valeur égale**

# 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.
- Les emplois à prédominance féminine sont historiquement sous-valorisés, construits à partir de stéréotypes de genre.



# Des exemples

- 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

## Un métier support vaut bien le cœur de métier ?

- Mais aussi : **les sages-femmes**: reconnaissance du vrai travail (diplôme bac+5) comparaison avec les ingénieurs (déroulement de carrière différents, prime de risque en plus)



# Quelles perspectives ?

- Négocier davantage l' égalité des salaires : obtenir données précises ; (sur les primes, les classification; les carrières et l' accès aux promotions...)
- Accompagner des salarié-es vers le contentieux?
- Quid de l' action collective? Même le rapport Laurence Pecaut-Rivolier (petite avancée) a été enterré, Pourquoi ?