



Les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes persistent

Derniers chiffres de l'INSEE : en moyenne, les femmes gagnent 23 % de moins que les hommes. À temps de travail équivalent, elles touchent 15,8 % de moins que les hommes. Plus on s'élève sur l'échelle des salaires, plus les écarts entre femmes et hommes sont grands. L'INSEE en 2017 dénombrait un revenu moyen de 1 515 euros net par mois pour les femmes et 1 968 euros net par mois pour les hommes. Ces montants portent sur l'ensemble des salariés, des personnes qui travaillent toute l'année à temps complet et d'autres qui travaillent à temps partiel ou par intermittence. L'observatoire des inégalités analyse les chiffres de l'INSEE et ébauche des préconisations.

Comment calcule-t-on ? Pour annuler l'effet du temps partiel et des heures supplémentaires, on compare les salaires sur la base de 35 heures hebdomadaires, « en équivalent temps plein ». L'INSEE compte à partir des références des hommes, l'observatoire des inégalités à partir des références des femmes. Les deux méthodes sont justes mais la méthode qui aboutit au chiffre le moins inégalitaire s'est imposé dans le débat public. Comment ?

- En 2018, le salaire net moyen des hommes est de 2 547 euros, celui des femmes est de 2 118 euros. En moyenne, les femmes gagnent alors 429 euros de moins que les hommes, soit 16,8 % de moins. Ou encore, les hommes touchent en moyenne un salaire supérieur de 20,3 % à celui des femmes.
- L'INSEE présente l'écart des salaires du point de vue masculin. Lorsque les hommes touchent 100, les femmes perçoivent $2\,118 / 2\,547 = 83,2$. Soit $100 - 83,2 = 16,8$ % de moins que les hommes.
- L'observatoire des inégalités présente l'écart de salaires du point de vue des femmes : si l'on rapporte l'écart de 16,8 aux 83,2 des femmes, cela fait $16,8 / 83,2 = 20,3$ %. Les hommes touchent donc 20,3 % de plus que les femmes.
- Pourquoi on arrive à un résultat différent ? Baisser un prix de 50 % pour un bien de 100 euros donne 50 euros. Augmenter le bien de 50 % et le voilà à 75 euros car 50 % de 50 euros = 25 euros.

Les écarts sont toujours plus grands en haut de l'échelle des salaires. Plus on progresse, plus l'écart entre les femmes et les hommes s'agrandit. Les dernières données disponibles de l'INSEE de 2018, en équivalent temps plein, donnent pour :

- Les 10 % des femmes les moins bien rémunérées ont un salaire maximum inférieur de 5 % à celui des hommes (1 247 euros contre 1 319 euros).
- Les 10 % des femmes les mieux rémunérées un salaire inférieur de 19 % à celui des hommes (soit 3 314 euros pour les femmes contre 4 107 euros pour les hommes).
- Les femmes au niveau médian, elles gagnent un salaire inférieur de 12 %, ce qui représente un écart de 235 euros par mois avec leurs homologues masculins.

Les inégalités de salaires sont plus fortes chez les cadres supérieurs : les femmes gagnent 18 % de moins que les hommes cadres. À l'inverse l'écart le plus faible est constaté parmi les employés (-6 %), une catégorie majoritairement féminine.

Le « plafond de verre » : les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les positions professionnelles les mieux rémunérées et les métiers majoritairement féminins sont systématiquement moins valorisés. Ces écarts plus ou moins conscients reflètent aussi des discriminations salariales entre hommes et femmes. Si l'on retire l'effet de la profession exercée, les femmes gagnent en moyenne 5,3 % de moins que les hommes. Cet écart reste inexpliqué par l'INSEE.

Pour résoudre les inégalités entre hommes et femmes, faut-il augmenter le SMIC ? Depuis le 1er janvier 2021, le SMIC est fixé à 8,11 euros de l'heure soit 1 231 euros net par mois pour un temps plein. Les métiers qui font appel à des compétences « naturelles pour les femmes », sont des métiers où on nie les qualifications, les responsabilités ou les pénibilités. Ce sont les métiers qui ont été sollicités pendant le Covid.

- 10,4 millions de personnes, soit 39 % des emplois ont été au front pendant la crise du Covid19, selon France Stratégie. Ce sont des métiers où les femmes sont majoritaires, dans le domaine sanitaire, social et l'éducation (enseignantes, infirmières, aides -soignantes...) et dans certains métiers du secteur privé (caissières, agentes d'entretien... ou de la sphère publique administrative).
- Ces métiers, dont 59 % des salariés femmes, seraient concernés par une hausse du SMIC (13 % des femmes sont rémunérés au SMIC contre 5,5 % des hommes).
- Les femmes sont souvent plus diplômées que les hommes mais la probabilité pour les femmes d'être rémunérées sur la base du SMIC est 1,7 fois supérieure à celle des hommes. Sachant que 43 % des salariés rémunérés au SMIC travaillent à temps partiel.
- Augmenter les salaires et lutter contre la pauvreté des travailleurs les moins rémunérés c'est réduire les écarts de salaire entre les hommes et les femmes. Cela passe aussi par une revalorisation des métiers les moins rémunérés.

La politique des quotas est-elle efficace ? En France, ce dispositif a été intégré dans les lois sur la parité en politique de 1999-2000, puis il s'est diffusé dans les domaines économique, administratif, dans les entreprises... Avec quelques réussites :

- La proportion des femmes siégeant dans les conseils départementaux est passée de 14 % à 50 % suite à un dispositif contraignant en 2013. Cela a eu moins d'effet sur les législatives suite à la possibilité de déroger à cette règle en s'acquittant de pénalités financières.
- Le quota peut être un instrument ciblé : progression des femmes à un poste clé, à des conseils d'administration... ; la question des inégalités entre hommes et femmes est aussi une question de comportements sociaux.
- Les femmes subissent une plus forte charge mentale que les hommes, liée à la conciliation travail/famille. Dans leur travail elles sont souvent victimes de comportements sexistes. Elles se heurtent au plafond de verre dans l'accès aux positions les plus prestigieuses.
- Les quotas ne sont pas la solution pour l'égalité salariale mais ils peuvent être un outil dont les effets symboliques sont forts.

Dans les métiers « dits féminins », les compétences relationnelles ne sont pas prises en compte comme des compétences techniques et complexes. Elles sont assimilées à des qualités personnelles et non à des connaissances ou à une expérience professionnelle. Exemple : faire une multitude de tâches en étant sans cesse interrompue n'est pas reconnu comme une polyvalence professionnelle. Être en face à face dans son travail, tout en maintenant un sourire commercial, n'est pas reconnu comme source de stress et de pénibilité.

Le covid a mis en évidence la non-prise en compte salariale des compétences de ces métiers. Le Ségur n'est qu'un début pour la reconnaissance des qualifications. La revalorisation de ces métiers doit passer par la refonte des classifications dans les conventions collectives. Les

métiers de services, de santé, de soins à domicile sont sous-valorisés par rapport aux secteurs techniques et industriels.

Écarts de salaires selon le sexe et le niveau de rémunération					
Salaires mensuels nets en équivalent temps plein					
Unité : euros					
	Hommes en €	Femmes en €	Ensemble en €	Écart en €	Écart en %
10 % des salariés gagnent moins de...	1 319	1 247	1 282	-72	-5
20 %...	1 480	1 363	1 423	-117	-8
30 %...	1 626	1 471	1 552	-155	-10
40 %...	1 786	1 590	1 697	-196	-11
50 %...	1 972	1 737	1 871	-235	-12
60 %...	2 205	1 928	2 088	-277	-13
70 %...	2 530	2 186	2 383	-344	-14
80 %...	3 056	2 569	2 848	-487	-16
90 %...	4 107	3 314	3 776	-793	-19
5 % des salariés gagnent plus de...	5 428	4 198	4 932	-1 230	-23
1 %...	10 480	7 124	9 172	-3 356	-32
Ensemble	2 547	2 118	2 369	-429	-17

Tableau des salaires nets mensuels en équivalent temps plein - Source INSEE 2018

Les inégalités de salaire entre hommes et femmes persistent.



Références

L'observatoire des inégalités - État des lieux des inégalités de salaire entre les hommes et les femmes : https://www.inegalites.fr/Les-inegalites-de-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-etat-des-lieux?id_mot=104

Écarts de salaires entre hommes et femmes INSEE : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861>