



LA CHRONIQUE SOCIALE

6 novembre 2020

L'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes : une problématique bien réelle, #4novembre16h16

Date et heure symboliques, 4 novembre 2020, 16h16 : que s'est-il passé ? On estime qu'à partir de ce moment là les femmes travaillent gratuitement, et ce jusqu'à la fin de l'année. Pour quel motif ? Une « simple » différence de rémunération entre les femmes et les hommes. En effet, à poste équivalent, les femmes sont payées 15,5% de moins que leurs homologues masculins¹. C'est dans ces circonstances que le collectif « Les Glorieuses » a calculé qu'à compter du #4novembre16h16 les salariées sont devenues des bénévoles. Les inégalités de rémunération sont un véritable fléau sur le marché du travail. L'une des ambitions du quinquennat d'Emmanuel Macron est de réduire ces écarts de salaire injustifiés et intolérables.

La question de la rémunération est envisagée au moment de l'embauche, lors des entretiens annuels d'évaluation ou bien lors des négociations annuelles obligatoires. La rémunération est donc un élément négociable. Cette négociation serait-elle une faculté davantage accessible au public masculin ? La difficulté de négocier est-elle une problématique féminine ? Par exemple, 100% des hommes négocient leur salaire à l'embauche tandis que ce pourcentage chute drastiquement à 20% s'agissant du public féminin. Cependant, qui ne demande rien, n'obtient rien. Oui mais les femmes ont honte, non seulement honte de négocier mais aussi honte d'avoir honte de négocier². Elles doivent s'armer de courage car il n'est pas concevable aujourd'hui de fonder la différence de salaire sur une seule et unique condition de genre.

En résumé, pourquoi les négociations créent-elles un écart entre les salaires des hommes et celui des femmes ?

- Les femmes négocient moins que les hommes leur salaire pour leur premier poste³.
- Les hommes stoppent immédiatement le processus de recrutement si le salaire ne leur convient pas.

¹ Données Eurostat 2020.

² En revanche, les femmes ont de meilleurs résultats en termes de négociation lorsqu'elles négocient pour les autres.

³ Sondage Opinion Way 2019.

- Les femmes ont des prétentions salariales de base plus basses que celles des hommes.

Des chercheurs du CNRS rappellent que selon les données du gouvernement, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 25% (tout poste confondu). Certains évoquent même « *le quart en moins pour les femmes* » pour faire état de cette situation. Quelques éléments peuvent être avancés pour tenter de comprendre cette situation liés notamment :

- Aux différences de temps de travail : le travail à temps partiel touche principalement un public féminin. La durée du travail étant réduite, la rémunération suit une dynamique parallèle.
- Aux différences de diplômes et de qualifications professionnelles : postulat qui pouvait être vrai il y a encore une décennie. Néanmoins aujourd'hui, les femmes sont plus diplômées que les hommes qui entrent sur le marché du travail. Le niveau de qualification ayant évolué en faveur des femmes, elles devraient gagner plus que leurs homologues masculins, ce qui n'est manifestement pas le cas.
- A une ségrégation professionnelle qui s'opère par niveau professionnel équivalent. Autrement dit, les métiers où les hommes se spécialisent à même niveau d'études sont des métiers mieux payés (ex : sciences) que ceux vers lesquels les femmes s'orientent (ex : soin).

Malgré ces trois facteurs permettant d'expliquer (et non de justifier) une différence de rémunération, il reste 10% pour lesquels aucune explication n'a pu être avancée hormis le fait d'être en présence soit d'une femme soit d'un homme.

Pour certain(e)s, cela ne serait-il pas les « restes » d'une société patriarcale avec la coexistence d'un groupe dominant face à un groupe dominé ? C'est donc une opposition entre deux dynamiques bien distinctes : les femmes donnent la vie tandis que les hommes gagnent la vie. Au cours des siècles précédents, les femmes ont toujours travaillé mais gratuitement, soit à la maison (travail domestique), soit en aidant leurs époux commerçants, fermiers, etc. En revanche, lorsque les femmes travaillaient à l'extérieur (et sans lien avec une quelconque entraide familiale), la rémunération qu'elle percevait était identifiée comme un salaire d'appoint. Quelques fois même, ces situations étaient perçues comme humiliantes pour les hommes parce que leurs femmes devaient participer à la vie du ménage pour leur mettre de subsister.

2020 serait-elle la dernière année où un tel hashtag est déployé ? Au regard des résultats de l'index égalité femme-homme⁴ publiés par le gouvernement, une réponse négative se dessine. La Ministre du travail, Elisabeth Borne, dénonce que « *les entreprises qui ne font pas d'efforts pour changer les inégalités hommes-femmes sont encore trop nombreuses* ». Incontestablement et inévitablement des axes d'amélioration sont à promouvoir.

L'équipe FO-Cadres.

⁴ Depuis mars 2019, chaque entreprise d'au moins 250 salariés doit calculer et publier annuellement sur son site internet son indice d'égalité femmes-hommes. Et depuis mars 2020, cette obligation s'impose également aux structures dont les effectifs sont compris entre 50 et 250 salariés.