



L'ÉGALITÉ SALARIALE, LE MOTEUR DE L'AUTONOMIE DES FEMMES

Rachel SILVERA

Économiste, maîtresse de conférence à l'Université Paris-Nanterre

Comme en France, les lois belges prévoient un salaire égal pour un travail égal. Force est de constater que ce n'est pas le cas factuellement et que ce combat collectif reste à mener ici comme ailleurs.

En France, les femmes gagnent environ un quart en moins que les hommes, tout confondu. Pourtant d'importantes avancées ont eu lieu sur le front de l'emploi pour les femmes : leur taux d'activité est autour de 80 %, y compris pour la plupart des mères de famille (même si à partir du second enfant, l'activité des mères françaises fléchit et se traduit par davantage de temps partiel) ; elles restent plus diplômées que les hommes et la part des femmes cadres ne cesse d'augmenter (elle est de 42 %). Pour autant, les inégalités salariales stagnent.

Il ne manque pas de lois, d'études statistiques et d'actions diverses contre l'inégalité salariale (mobilisations de femmes, de syndicats... comme depuis deux ans autour de : #8mars15h40). Justement, parce qu'il y a de nombreux textes, on en vient à penser que tout est déjà fait. Grâce à l'arsenal mis en place, ces écarts seraient appelés à disparaître. Ce ne serait qu'une question de patience... Mais, à ce rythme-là, il faudra attendre au minimum 2105 ! L'égalité salariale est au cœur de toutes les inégalités, c'est la plus importante des actions à mener si l'on veut véritablement favoriser l'autonomie de toutes les femmes.

Cet article propose trois nouvelles façons d'aborder les inégalités de salaire et tant de favoriser l'autonomie des femmes. Tout d'abord, le travail des femmes reste associé au salaire d'appoint. On sous-entend encore qu'une femme n'a pas besoin d'un « vrai » salaire. Un retour sur l'histoire du salaire d'appoint est fort utile,

car ce principe, véritablement supprimé dans les conventions collectives en 1950 (tout au moins à l'écrit), subsiste dans l'esprit de beaucoup. Ensuite, les écarts de salaire ne se limitent pas à une photo prise à l'instant t. Ils traduisent un parcours professionnel, de faibles promotions dans le passé, car les carrières sont sexuées. Enfin, un autre moyen d'avancer consiste à revaloriser les emplois à prédominance féminine et à appliquer véritablement le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.

L'OMBRE DU SALAIRE D'APPOINT

La brève histoire du salaire d'appoint proposée dans mon ouvrage (Silvera, 2014) commence au 19^e siècle. Depuis cette époque, à chaque fois qu'il a été question du salaire des femmes, le salaire d'appoint n'était pas loin. Les femmes ont toujours travaillé et ont toujours été moins payées. Ce que sous-entend la notion de salaire d'appoint, c'est que les femmes n'auraient pas besoin d'un « vrai » salaire pour vivre. Leur salaire ne serait qu'un appoint pour leur famille. Car, évidemment, les femmes ne sont pas seules, mais s'inscrivent toujours dans un environnement familial. Ce raisonnement permet de tolérer l'idée d'un salaire durablement inférieur, pour toutes les femmes, seules ou mariées, quel que soit le travail réalisé. Toute l'histoire du salaire d'appoint repose sur un non-sens et beaucoup de mauvaise foi. Les femmes y sont assimilées aux femmes mariées, seul statut reconnu et établi comme norme sociale, et au-delà comme la norme statistique. Penser que les femmes

qui travaillent ne le feraient que de façon accessoire est absurde : en 1910, on évalue à 40 % la part des ouvrières qui vivent seules ou avec leurs enfants. Or, le salaire d'appoint s'applique également à elles...

Les travaux d'économistes, de juristes et d'historien·nes du 19^e siècle et du début du 20^e siècle ont proposé différents arguments, pas toujours convaincants, pour expliquer, voire justifier le salaire d'appoint. Pour le célèbre économiste Jean-Baptiste Say, les salaires des femmes sont toujours situés sous le niveau de subsistance, car certaines d'entre elles peuvent compter sur leur famille et n'ont pas besoin de leur salaire pour vivre. Say évoque en ces termes « ceux » qui ne vivent pas uniquement de leur travail : *« elle est mère ou fille, sœur, tante ou belle-mère d'un ouvrier qui la nourrirait quand même elle ne gagnerait absolument rien »*.¹

Tout ce système repose sur la prise en compte de la situation familiale des femmes et non des hommes : il serait illégitime de rémunérer à la valeur de son travail une femme mariée, mais il n'est pas choquant de le faire pour un homme célibataire, qui n'a pas de famille à charge.

Il faudra attendre 1946, avec la mobilisation de féministes et de syndicalistes, pour que l'arrêt Albert Croizat supprime – dans les textes – le salaire féminin, même si, dans de nombreuses têtes, le spectre du salaire d'appoint demeure. Cette notion marque encore les esprits et se manifeste aujourd'hui à travers certaines pratiques qui légitiment le maintien d'inégalités

salariales. Par exemple, l'essor du travail à temps partiel, emblématique de l'emploi féminin, est en quelque sorte une résurgence du salaire d'appoint. On note un relatif consensus autour de la féminisation du temps partiel. Sans entrer dans les débats sur les conditions de développement de cette forme d'emploi, rappelons que le travail à temps partiel suppose évidemment un salaire réduit. Comment penser la possibilité de vivre avec un salaire partiel, souvent en dessous du seuil de pauvreté, sans supposer qu'il concerne des femmes mariées ?

Avec l'évolution du droit, des rapports sociaux et des progrès du féminisme, le spectre du salaire d'appoint tend à s'effacer. Il prend des formes de moins en moins explicites. Plus question en effet de salaire féminin, plus de référence explicite au salaire d'appoint. Cette histoire a pourtant laissé des traces.

PRENDRE EN COMPTE LA CARRIÈRE DES FEMMES

Même lorsque l'égalité des rémunérations est abordée dans les accords portant sur l'égalité en entreprise, on constate peu ou pas d'écarts de salaire. Comment expliquer cette « évaporation » ? Alors que globalement les écarts sont au moins à deux chiffres, sur le terrain, ils semblent réduits à quelques points. Certaines entreprises affirment dans leurs accords ne pas présenter de disparités de rémunération, en dehors de l'ancienneté. Cette disparition suspecte est liée à la méthode de calcul utilisée. La plupart du temps, il s'agit d'une simple photographie à un instant *t* : on compare les salaires moyens des femmes et des hommes par catégorie professionnelle. On tient rarement compte des primes individuelles qui peuvent être sources d'inégalité. Et surtout, on ne prend pas en considération ce qui s'est passé avant, à savoir le temps passé par les salarié.e.s à un échelon donné.

C'est un film sur les inégalités salariales qu'il faut réaliser et non se contenter d'une photo, même de bonne qualité. Car non seulement la rémunération dépend du travail effectué à l'instant *t*, mais elle est aussi le reflet de l'évolution de chaque salarié.e au sein de l'entreprise. Or, les femmes ont d'importants retards de carrière qui s'expliquent principalement (mais pas seulement) par la question de la maternité et de ses conséquences pour les femmes. Le « soupçon de maternité » reste l'un des nœuds principaux de l'inégalité

salariale. Il pèse sur toutes les femmes, y compris sur celles qui jouent le jeu et n'interrompent pas leur carrière. Nous sommes loin d'une prise de conscience collective de l'ampleur du retard pris par les carrières des femmes. L'économiste Thomas Piketty a comparé les revenus du travail au sens large (salaires, retraites, allocations chômage...) selon le sexe et l'âge : les hommes de 25 ans gagnent 25 % de plus que les femmes de cet âge, mais à 65 ans, l'écart est de 64 % !²

La méthode dite « Clerc », du nom du syndicaliste de la CGT François Clerc, a permis de prouver et de chiffrer tout d'abord la discrimination syndicale et désormais la discrimination femmes-hommes en matière de carrière. En partant d'un panel de salariés, présentant les mêmes caractéristiques et en comparant l'évolution salariale de ce groupe avec celle de la personne discriminée, on parvient à reconstruire « le triangle de la discrimination » et surtout, à obtenir en justice entière réparation sur toutes les années de discrimination.

Après des procès liés aux discriminations de salariés syndiqués, on voit apparaître dans les années 2000 des recours en vue de rattraper des retards de carrière, en faveur des femmes cette fois. Ces cas, encore peu nombreux mais en pleine expansion, méritent d'être connus.

Par exemple, l'histoire de Maria est symptomatique de la facilité avec laquelle certaines entreprises peuvent, par mégarde, priver de carrière des salariées. Ainsi la situation de cette ouvrière n'est-elle due ni à un absentéisme ni à des manquements dans son travail, mais à un simple « oubli ». Maria pourrait être considérée comme l'ouvrière modèle : elle a toujours travaillé à temps complet ; sa hiérarchie n'a jamais eu aucun reproche à faire sur la qualité de son travail ; elle ne s'est jamais plainte, n'a jamais exprimé de demande particulière. Au point que l'on a « oublié » de lui proposer la moindre promotion. Au moment de son départ en retraite, elle se rend compte que sa pension sera très faible. Grâce à la mobilisation d'un délégué syndical, on lui applique la « méthode Clerc ». Il apparaît que les hommes ont tous des rémunérations supérieures (1 805 euros en moyenne, contre 1 651 euros pour les femmes). La plus haute rémunération parmi les femmes est inférieure à la plus basse parmi les hommes... La cour d'appel de Paris donne raison à Maria le 16 juin

2011, et condamne son entreprise à lui verser 53 700 euros au titre du préjudice financier (retard de salaire et retraite) et 35 000 euros de dommages et intérêts pour préjudice moral.

UN SALAIRE ÉGAL POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE

Une autre façon de réduire les inégalités de salaire porte sur la reconnaissance de la valeur du travail. Du point de vue du travail des femmes, la division sexuée du travail existe depuis toujours... L'industrie utilisait les aptitudes dites « féminines, naturelles » et informelles, bien souvent acquises dans la sphère domestique. La minutie, l'habileté et la dextérité étaient par exemple recherchées, sans être reconnues ni rémunérées par les entreprises. Les services, très féminisés, se sont aussi construits autour des compétences présumées naturelles des femmes, que ce soit dans l'éducation, la santé, l'aide à domicile, le nettoyage, l'assistantat ou la vente. Ces emplois, majoritairement occupés par des femmes, ont été moins bien couverts par les conventions collectives, moins bien définis dans les classifications et donc moins bien rémunérés, sous prétexte qu'il ne s'agissait pas de « vrais métiers ». Où l'on retrouve, sous une autre forme, l'histoire du salaire féminin et le spectre du salaire d'appoint...

Une fois encore, la loi est en avance sur la réalité. En effet, elle prévoit dès 1972 en France que le salaire soit égal à travail de *valeur égale* - et donc pas uniquement pour des postes et des métiers strictement identiques. Cela signifie que des emplois différents, occupés surtout par des femmes ou par des hommes, doivent être rémunérés de la même façon, à partir du moment où il est établi que le contenu de ces emplois est similaire. Le code du travail donne une définition précise de cette valeur égale : « *Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physique ou nerveuse*³. » Par conséquent, c'est le contenu même du travail qui doit être ici évalué, selon des critères de connaissances, d'expérience, de responsabilités et de charges physiques et mentales. Malheureusement, ce bel objectif reste très largement théorique. Il est en vérité très difficile d'avoir des moyens « objectifs » de comparaison

des emplois, et d'appliquer les critères de la loi dans la gestion de ces derniers. Quelques actions existent cependant. Citons par exemple le cas d'une grande entreprise industrielle, où le reclassement de toutes les assistantes de direction au même niveau que les techniciens a eu lieu. Dans cette entreprise (et dans de nombreux autres secteurs), une distinction est faite entre diplômés de même niveau mais de contenus différents : le BTS technique (niveau bac+2) permettait un positionnement supérieur à un BTS administratif. Dans le cadre de la négociation sur l'égalité, et non sans difficultés, des femmes assistantes de direction ont fait reconnaître par leur entreprise l'équivalence des diplômes entre les filières féminisée et masculinisée. Cela invite à s'interroger sur le critère du diplôme, souvent considéré comme non dis-

criminant. D'autres témoignages présentés dans *Un quart en moins* donnent à comprendre ce que les femmes mobilisent au cours de leur activité professionnelle, ce qui peut se dire mais ne se voit pas nécessairement de la « valeur » de leur travail (dans l'administration, la santé, le soin aux autres, le nettoyage...). Cela permet de réinterroger les critères habituellement à l'origine de la définition des emplois dits « féminins » : non-reconnaissance des diplômes ; emplois au contenu flou, individualisé ; utilisation de savoir-faire informels, non-reconnaissance de « vraies » responsabilités, invisibilité de la charge nerveuse ou physique requise... Une telle approche change la donne. Cela devrait contribuer non seulement à réduire les écarts de salaires, mais également à mieux reconnaître le travail souvent invisible des femmes. ■

1 Jean-Baptiste Say, *Traité d'Économie politique, ou simple exposition de la manière dont se distribuent et se consomment les richesses*, Paris, Guillaumin, 1803, p.174.

2 <http://piketty.blog.lemonde.fr/2016/11/07/inegalites-salariales-hommes-femmes-19-ou-64/>

3 Article L.3221-4 du code du travail.

BIBLIOGRAPHIE

SAY Jean-Baptiste, *Traité d'Économie politique, ou simple exposition de la manière dont se distribuent et se consomment les richesses*, Paris, Guillaumin, 1803.

—
SILVERA Rachel, *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, Paris, La Découverte, 2014.