

Pourquoi la parité homme-femme traîne autant des pieds ?

Depuis 1907, il y eu 53 lois et décrets promulgués visant à combattre les inégalités homme, femme tant sur le plan familial, professionnel que public.

Actuellement, c'est sur le plan professionnel qu'il existe encore des disparités importantes et principalement deux : celle des rémunérations et celle de la représentativité au sein des conseils d'administration.

En ce qui concerne les rémunérations, c'est en 1946 qu'apparaît la première loi sur le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Elle est désormais inscrite dans le préambule de la Constitution. La deuxième en 1972, avec le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Puis la loi Roudy en 1983 sur l'égalité professionnelle. En 1995, c'est la création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes. En 2006, c'est encore une loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Le 18 décembre 2012, c'est le décret N°2012-1408 qui renforce le dispositif de pénalité qui pèse sur les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle, notamment en matière salariale. Et la dernière en date, celle du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, qui vise à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privée, professionnelle et publique.

Pour la représentativité au sein des conseils d'administration, c'est le 23 juillet 2008 qu'apparaît la première réelle loi constitutionnelle, qui modifie l'article 1er de la Constitution. Celle-ci favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

Mais c'est par la loi du 27 janvier 2011 que l'on s'attaque réellement à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle. Celle-ci prévoit que la proportion des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe, ne peut pas être inférieure à 20% au terme d'un délai de 3 ans à compter de la promulgation de la loi. Puis de 40% dès le deuxième renouvellement du conseil à compter de la promulgation et dans un délai de 6 ans à compter de la promulgation de la loi. 6 années , c'est le temps dont les grandes entreprises ont bénéficié pour se préparer jusqu'à fin 2016. Depuis début 2017, elles doivent donc compter au moins 40% de femmes dans leur conseil d'administration. Les plus grandes d'entre elles s'en sortent généralement bien. Mais beaucoup d'entreprises sont encore loin du compte.

Constat

Lorsque l'on analyse les écarts salariaux entre femme et homme, il est difficile de s'y retrouver. En prenant simplement les chiffres annoncés par les différents organismes et repris par les médias, l'écart va de 6,3 à 24% !!! Selon l'Insee, «à secteur d'activité, âge, catégorie socioprofessionnelle et condition d'emploi donnés», l'écart de salaires entre les genres tombe sous les 10%, à 9,9% exactement. Mais, «lorsque l'on ajoute des filtres sur l'âge, le cursus et l'expérience professionnelle»,

l'écart salarial est réduit à 9,6%. Et, lorsque des filtres supplémentaires sont appliqués «sur la profession, le secteur, la localisation, l'année, l'entreprise et l'intitulé du poste», l'écart salarial en France «tombe» à 6,3%.

En 2014, la même Insee (l'Institut national de la statistique et des études économiques) annonçait : Le revenu salarial des femmes est inférieur de 24 % à celui des hommes. Si les inégalités se réduisent légèrement (elles étaient de 27 % en 1995), elles restent très marquées parmi les cadres et les hauts revenus. Plus on progresse dans l'échelle des salaires, plus l'écart entre les femmes et les hommes est important. Selon les dernières données disponibles toujours en équivalent temps plein, le niveau de salaire maximal des 10 % des femmes les moins bien rémunérées est inférieur de 8 % à celui des hommes (1 154 contre 1 254 euros). Le salaire minimum des 10 % des femmes les mieux rémunérées est inférieur de 22 % à celui des hommes (soit 3 036 euros pour les femmes contre 3 892 euros pour les hommes). Au niveau médian des salaires, les femmes gagnent un salaire inférieur de 14 %, ce qui représente un écart de 263 euros par mois avec leurs homologues masculins.

Ces inégalités sont d'autant plus étranges, qu'à l'école, les filles ont de meilleurs résultats scolaires que les garçons. Parmi les jeunes générations, elles sont plus éduquées : 31,3 % des femmes de 25 ans à 34 ans ont un diplôme supérieur à bac + 3, contre seulement 26,4 % des hommes. Pour la première fois en 2013, 49 % des cadres entrant sur le marché du travail sont des femmes. Pourtant, des différences de salaire sont constatées dès l'obtention du diplôme : les diplômées de Sciences Po sont payées 28 % de moins que leurs condisciples masculins.

« A travail égal, salaire égal. » Cette revendication, pourtant inscrite dans la loi, est loin d'être une réalité.

A partir du 7 novembre 2016, à 16h34 et 7,5 secondes les femmes ont travaillé bénévolement, selon le collectif Les Glorieuses qui a décidé d'alerter sur ces chiffres effarants. Pour parvenir à cette date, elles se sont basées sur l'inégalité des salaires calculée par Eurostat, l'organisme de statistiques de l'Union Européenne: "la différence moyenne de rémunération horaire brute entre les travailleurs de sexe féminin et masculin". Une étude de l'Apec parue en 2016, estime quant à elle que l'écart de salaires des cadres hommes et femmes se porte à 18,6% en moyenne. Un chiffre qui s'explique par des femmes cadres plus jeunes que leurs homologues et à des postes à moindre responsabilité ou moins valorisés financièrement. Cependant, si l'on prend des profils similaires, la différence de salaires bruts annuels des hommes et des femmes cadres chute à 8,5%, toujours en défaveur des femmes. L'effet temps partiel crée un écart de 12,8%.

Au point de vue mondial, la France est plus inégale que l'Allemagne, l'Australie, le Royaume-Uni et les Etats-Unis Glassdoor a mené son étude dans quatre autres pays, l'Allemagne, l'Australie, le Royaume-Uni et les États-Unis. Si la France présente l'écart salarial «non ajusté» ou brut le plus faible, une fois tous les critères pris en compte, l'écart «ajusté» devient... le plus élevé. Les écarts de salaires mensuels nets entre les hommes et les femmes (en équivalent temps plein), par zones d'emploi. Source: Ministère du Travail, 2015 (Données 2010).

De cette étude, il ressort également qu'une majorité de l'écart salarial global en France (71%) peut être «expliqué», par les différentes caractéristiques de l'employé.

Pourquoi cet écart a du mal à se réduire et même s'éteindre ?

Les femmes ont constitué de tout temps une source de main-d'oeuvre abondante dans laquelle les entreprises ont puisé allégrement. Cela a commencé au 19ème siècle avec l'arrivée de l'industrialisation. Les jeunes filles sont principalement embauchées en usine, puis progressivement dans le tertiaire et les grands magasins. Lors des deux grands conflits mondiaux, ce sont elles qui ont pris le relais des hommes partis au combat. Du fait de leur nombre, elles sont moins bien payées que les hommes qu'elles remplacent.

Les femmes investissent encore plus le marché du travail durant la Révolution tranquille, si bien qu'elles sont presque trois fois plus nombreuses à occuper un emploi en 1971 que 30 ans auparavant (voir figure). Parmi elles, on dénombre de plus en plus de femmes mariées. De 8 % en 1941, leur proportion dans la main-d'oeuvre féminine grimpe à 49 % en 1971. Pour l'historien Eric J. Hobsbawm, l'entrée en masse des femmes mariées dans le monde du travail, conjuguée à l'accès plus facile des filles aux études supérieures, sont à l'origine de la renaissance des mouvements féministes dans les années 1960. Depuis les années 70, les femmes ont investi de plus en plus tous les types de postes de travail.

Dans le recrutement, nous avons vu arriver un nombre de plus en plus important de femmes s'inscrivant pour rechercher un emploi. Cette main d'oeuvre importante a favorisé les propositions de salaires moins élevés. C'est le marché qui commande ; l'offre et la demande. Il a été facile de constater que le marché du travail ne se modifie pas facilement en terme de rémunération. POURQUOI ? Lorsqu'une femme, ou même un homme quitte son poste de travail, que fait l'employeur ? Il recrute une personne environ équivalente, si ce n'est mieux ? avec le même salaire et même moins s'il arrive à trouver. Ce processus n'entraîne ainsi peu de salaires à la hausse. Au niveau des bas salaires, c'est souvent l'augmentation du Smic qui pousse tous les salaires, juste au dessus, à la hausse.

Autre point qui bloque cette hausse, c'est une moindre exigence des femmes du point de vue rémunération et elles négocient beaucoup moins. Cela vient du fait qu'à l'origine, il existait une telle concurrence qu'elle prenait le poste en étant déjà très satisfaite d'avoir été embauchée. Autre cause, le mari étant déjà en fonction depuis plusieurs années, lorsque la conjointe cherchait un emploi, c'était souvent pour augmenter les ressources du foyer, c'est-à-dire un salaire complémentaire et même de plus en plus à temps partiel. Position moins favorable pour obtenir un bon salaire et des fonctions plus élevées. Constat : Sans loi, il sera très difficile de contrer ce phénomène d'offre/demande, même si les femmes deviennent sur le domaine de la négociation, de plus en plus égales aux hommes. Les études récentes effectuées par American Association of University Women ont déterminées qu'il faudra attendre encore 170 années pour obtenir une parité salariale complète. Pour information, la France se situe à la 17ème place après le Rwanda qui est 5ème. L'Islande, la Finlande, la Norvège, la Suède tenant respectivement les premières places.

www.livres-daniel-moinier.com