

# LES FEMMES TOUJOURS MOINS RÉMUNÉRÉES QUE LEURS HOMOLOGUES MASCULINS

L'ÉCART SALARIAL MOYEN ENTRE FEMMES ET HOMMES CADRES S'ÉTABLIT À 21 %. SI L'ON COMPARE LES SALAIRES TOUTES CHOSES ÉGALES PAR AILLEURS, IL RESTE UN TAUX RÉSIDUEL DE 7 % PROBABLEMENT EXPLICABLE PAR DE LA DISCRIMINATION.

## UNE DISCRIMINATION

L'écart salarial moyen entre femmes et hommes cadres stagne à 21 %. « *La vraie inégalité c'est l'écart de 7 % qui persiste à profils proches en âge, poste occupé, expérience, responsabilités exercées*, affirme Pierre Lamblin de l'APEC. *On note aussi que l'écart salarial se creuse entre femmes et hommes en seconde partie de carrière, au moment de la prise de responsabilité.* »

## LE SOUPÇON DU DÉSENGAGEMENT CHEZ LA FEMME DEVENUE MÈRE

Les femmes restent pénalisées durant leur maternité. Les cadres pâtissent d'un effet pervers : elles enfantent à l'âge où les entreprises identifient les hauts potentiels et les mettent dans des « fast tracks ». Elles en sont souvent de facto exclues, « *y compris dans les entreprises qui se disent engagées pour l'égalité*, constate Dominique Meurs. *A leur retour de congés on les place dans des postes plus faciles, donc moins rémunérés, car il existe un soupçon envers les femmes devenues mères d'un désengagement professionnel.* » En ce sens le projet de loi sur l'égalité professionnelle est intéressant car il inclut une période de 6 mois du congé parental réservée aux pères sur les 3 ans, et perdue s'ils ne les prennent pas. « *La loi induirait un choc des mentalités, le soupçon de désengagement se reporterait sur les mères et les pères !* » analyse Dominique Meurs.

## CE QUI EST RARE AURAIT-IL PLUS DE VALEUR ?

L'enquête sur les salaires des femmes cadres de 2013 de l'Apec met en lumière qu'il n'y a pas de corrélation entre le taux de féminisation des fonctions et les écarts de salaires entre hommes et femmes ; ou encore qu'un taux de féminisation élevé d'une fonction n'est pas synonyme de faible écart entre les salaires. « *Ainsi, certaines fonctions techniques où les femmes représentent moins de 20 % des effectifs affichent des écarts de salaires parmi les plus faibles comme conception/recherche, test/essai/validation, process/méthodes*, illustre Pierre Lamblin. *Parmi les fonctions où l'écart est le plus grand on trouve à l'inverse les fonctions commerciales et gestion/finance et certaines fonctions RH.* »

« *La vraie question est pourquoi les femmes ne progressent pas comme les hommes dans leurs carrières ? Avec pour conséquence un écart de rémunération et de retraite au final.* »

Les inégalités ne se nichent pas toujours où l'on croit. Ainsi, les femmes cadres sont plus affectées par les inégalités salariales que les femmes moins qualifiées ! « *Les personnes non qualifiées sont protégées par le SMIC*, confirme l'économiste Dominique Meurs. *Les femmes sont plus diplômées que les hommes sans pour autant accéder aux emplois les mieux rémunérés.* »

En 2008, la moitié des femmes sorties depuis 5 ans des études a un diplôme du supérieur (20 % en 1984) contre moins de 40 % des hommes.

© Fotolia



Dominique Meurs,

économiste à l'Ined (Institut national des études démographiques) et au laboratoire Economix de l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense



Pierre Lamblin,

directeur des études et recherche de l'Apec

## QUE DIT LA LOI ?

L'égalité salariale est inscrite dans la loi depuis 1972. En 2010, au sein de la loi sur les retraites, on impose aussi la publication d'une synthèse comportant des indicateurs chiffrés et on encourage la signature d'accords. En 2012, un décret revoit à la hausse les objectifs de progression et inclut obligatoirement l'objectif de résorption des écarts de rémunération dans les accords. La loi prévoit une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale pour les entreprises de 50 salariés et plus qui n'ont pas d'accord collectif ou à défaut de plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle. 2 entreprises en mars et 4 en septembre ont été sanctionnées pour inégalités salariales. En 2002, 86 accords d'entreprises sur l'égalité étaient recensés ; 2 884 fin 2011.