

## **Salaires : un tiers pour les femmes, deux tiers pour les hommes**

**Jean Gadrey**

Certains économistes sont très inventifs. Alors que les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes sont multiples et cumulatives, ils ont mis au point une méthode qui permet d'évacuer les plus importantes. C'est la méthode TCEPA. Au terme de calculs sophistiqués, ils démontrent rigoureusement que, « Toutes Choses Égales Par Ailleurs » (TCEPA) en matière de qualification et de statut d'emploi, les femmes ne souffrent que d'un handicap salarial de l'ordre de 5 à 10 %. Pas de quoi s'insurger, cela se réglera peu à peu. Et d'ailleurs cet écart serait en cours de réduction.

Le problème est que ce raisonnement « toutes choses égales » revient à annuler... « toutes les choses inégales », celles qui produisent les disparités les plus fortes. Astucieux, non ?

Les femmes sont victimes de quatre formes d'inégalités professionnelles qui se cumulent et font qu'à l'arrivée, on peut considérer que les salaires qu'elles perçoivent ne représentent guère plus d'un tiers de la masse salariale totale !

Première inégalité : à « travail égal », le salaire horaire des femmes est inférieur à celui des hommes. C'est la discrimination la plus connue. Son estimation est délicate : de 5 % à 15 % de moins pour les femmes. Mais cette approche gomme les inégalités suivantes, autrement importantes.

Deuxième inégalité : l'accès aux professions est inégalement réparti entre les femmes et les hommes, avec une proportion plus faible de femmes que d'hommes dans les métiers les mieux rémunérés, et une proportion plus forte dans les métiers à bas salaires. Non seulement le salaire horaire est différent « à travail égal », mais il diffère aussi, et encore plus, parce que le travail est « inégal ».

Troisième inégalité : les femmes *qui ont un emploi* ont une durée (mensuelle ou annuelle) du travail en moyenne inférieure à celle des hommes, notamment en raison du fait qu'elles travaillent plus souvent à temps partiel, ce qui est une forme d'inégalité. Peu importe que certains tentent de la justifier avec des arguments « familiaux » bien connus, c'est une inégalité, particulièrement nette dans le cas, fréquent, du temps partiel « non choisi ».

Ces trois inégalités cumulées entraînent une inégalité du salaire mensuel ou annuel (qui est le produit de la durée du travail par le salaire horaire). En France, le salaire annuel net d'une femme représente en moyenne 73 % de celui d'un homme, soit 27 % de moins.

Mais ce n'est pas tout. En effet, en suivant le PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement), il convient dans une optique inspirée des conceptions d'Amartya Sen, d'estimer *la capacité comparée des femmes (dans leur ensemble, pas seulement celles qui ont un emploi) et des hommes (dans leur ensemble) à obtenir un revenu du travail*. C'est évidemment très différent : quand bien même les salaires mensuels moyens des femmes et des hommes seraient identiques, si le taux d'accès des femmes à l'emploi salarié est inférieur à celui des hommes, il y aura une inégalité dans *l'accès global des femmes aux revenus du travail salarié* : la part des femmes dans l'ensemble des salaires versés sera inférieure à celle des hommes.

Une quatrième inégalité entre donc en jeu : l'inégalité d'accès des femmes et des hommes à une activité (source de revenu). Par exemple, en France, 50 % de la population masculine totale est dans la population active, contre seulement 39 % de la population féminine, 11 points d'écart !

Au terme de ce raisonnement, on obtient l'estimation suivante de l'inégalité des revenus du travail entre les femmes et les hommes en France : les salaires perçus par les femmes, dans leur ensemble, ne représentent que 57,6 % des salaires perçus par les hommes, 42,4 % de moins. Ou, ce qui est équivalent, il ne leur revient que 36 % de la masse salariale distribuée, un peu plus du tiers.

Or cette situation n'a rien d'inéluctable. Dans les pays scandinaves, le revenu du travail des femmes représente de 75 à 85 % de celui des hommes, une inégalité certes, mais très réduite. La France reste plus proche, en la matière, des pays méditerranéens, où cette proportion n'est que de 45 %. On peut évidemment mettre cette situation en rapport avec la répartition des tâches domestiques et de soins aux enfants et aux parents, partout inégalitaire, mais qui est particulièrement déséquilibrée en défaveur des femmes dans les pays méditerranéens, et sensiblement moins dans les pays nordiques. Par ailleurs, la gestion néo-libérale de l'emploi a pesé sur le développement d'emplois « féminins » peu qualifiés, sous-payés et à temps partiel, dans une logique de force de travail d'appoint percevant des salaires d'appoint : une composante majeure de l'armée de réserve de la flexibilité.