

Egalité professionnelle : la route est encore longue

Jean Gadrey, *Le Monde* 7 mars 2006

Les femmes sont victimes d'inégalités professionnelles qui se cumulent. A l'arrivée, 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. L'estimation de cette discrimination bien connue est délicate, car il faut recourir à une méthode dite " toutes choses égales par ailleurs ". Le handicap salarial apparaît relativement faible : de l'ordre de 10 % de moins au détriment des femmes. Certains économistes en concluent qu'il n'y a pas de quoi s'insurger et que cela se réglera peu à peu. Mais c'est oublier que ce raisonnement " toutes choses égales " revient par construction à annuler... toutes les choses inégales, qui produisent pourtant les disparités les plus fortes.

Deuxième inégalité : l'accès aux professions est inégalement réparti, 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 du travail en moyenne inférieure à celle des hommes, notamment en raison du temps partiel, ce qui est une forme d'inégalité, particulièrement nette dans le cas fréquent du temps partiel non choisi.

Ces trois inégalités cumulées entraînent une inégalité du salaire mensuel ou annuel. En France, le salaire annuel net d'une femme représente en moyenne 73 % de celui d'un homme. Cela se répercute ensuite sur le niveau des retraites : en 2001, les femmes percevaient une pension globale inférieure de 42 % en moyenne à celle des hommes.

Mais ce n'est pas tout. Il convient dans une optique inspirée des conceptions d'Amartya Sen, Prix Nobel en 1998, d'estimer la capacité comparée des femmes et des hommes à obtenir un revenu du travail. C'est 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 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 . En France, 50 % de la population masculine sont dans la population active, contre seulement 39 % de la population féminine : 11 points d'écart ! L'ensemble des salaires perçus par les femmes ne représente que 36 % de la masse salariale distribuée.

Cette situation n'a rien d'inéluctable. Dans les pays scandinaves, le revenu du travail des femmes représente environ 45 % de la masse salariale, inégalité moins forte. La France reste plus proche, en la matière, des pays méditerranéens, où cette proportion est de l'ordre de 30 %. On peut mettre cette situation en rapport avec la répartition des tâches domestiques et des 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, les politiques publiques et les stratégies des entreprises ont 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. Les " emplois Borloo " dans les services aux personnes vont aggraver cette tendance.

Laisser croire que la principale question de l'égalité professionnelle est la réalisation de l'objectif " à travail égal, salaire égal " est donc très réducteur. Il faut aussi que les taux d'accès au travail qualifié, à temps plein, et plus généralement à l'emploi, soient au coeur des politiques de parité. On n'en prend pas le chemin.