

**Document 1. Inégalité salariale: Les femmes appelées à se mettre en grève à partir du 3 novembre à 11h44 (20 minutes, 26/10/2017)**

« S'il y avait une égalité des salaires en France, elles [les femmes] pourraient s'arrêter de travailler le vendredi 3 novembre 2017 à 11h44 et gagner autant sur l'année 2017 ». Selon les calculs du collectif les Glorieuses, à partir du 3 novembre à 11h44 et 9 secondes, les femmes travailleront donc « gratuitement » jusqu'à la fin de l'année 2017.

Pour combler l'inégalité salariale femmes-hommes en France, le collectif appelle les femmes à se mobiliser à partir de cette date.

**Près de 40 jours ouvrés travaillés « gratuitement »**

L'an dernier, toujours selon les calculs du collectif, les Françaises travaillaient bénévolement à partir du 7 novembre à 16h34 et 7 secondes, soit quatre jours plus tard qu'en 2017.

Selon le communiqué du collectif, en étant payées 15,8 % de moins que les hommes, les femmes travaillent cette année « gratuitement » pendant 39,7 jours ouvrés. « Il y a un recul de l'égalité salariale en France. Cet écart de rémunération est plus important que celui de la dernière étude d'Eurostat (données de 2010) », peut-on lire sur le site du collectif.

- 1) Quel élément est dénoncé par le collectif « les Glorieuses » ?
- 2) Comment appelle-t-il à lutter contre ce phénomène ?
- 3) D'après vous, comment ce phénomène peut-il s'expliquer ?

**Document 2. Le jour de l'année où les femmes pourraient cesser de travailler n'est pas le 3 novembre mais le 28 septembre, et même... le 4 août ! (Alternatives économiques, 2/11/2017)**

Nous sommes le 3 novembre, jour considéré cette année comme le « equal pay day ». C'est le jour où les femmes ayant un emploi pourraient s'arrêter de travailler, en gagnant autant sur l'année 2017, si leur salaire HORAIRE moyen était identique à celui des hommes.

Le calcul de cette date pour la France s'appuie sur le fait que le salaire HORAIRE moyen des femmes serait, selon Eurostat, inférieur de 15 à 16 % à celui des hommes. Si, du premier janvier au 3 novembre, le salaire horaire des femmes égalait celui des hommes, alors elles pourraient se mettre au repos jusqu'au 31 décembre en gagnant autant qu'aujourd'hui sur l'année.

Cette façon de rendre visible une inégalité et d'en faire parler, y compris internationalement, sur un mode plus parlant qu'un pourcentage d'écart, est très intéressante. Mais dans le cas présent, le calcul de la date du 3 novembre sous-estime très fortement les inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes. Pour deux raisons.

**LE 28 SEPTEMBRE !**

La première, la plus connue, est que la durée moyenne du travail des hommes est nettement supérieure à celle des femmes, notamment parce que le temps partiel est féminin à 80 %. Le « temps de travail hebdomadaire habituel dans l'emploi principal » des hommes est supérieur de 15,9 % à celui des femmes, selon l'enquête conditions de travail 2013.

Conséquence : les écarts de salaire **mensuel** moyen des femmes et des hommes sont nettement plus importants que les écarts de salaire **horaire**. On atteint 34,6 % de plus pour les hommes selon la même enquête de 2013. C'est énorme.

Si le « equal pay day », ou jour de l'égalité salariale, était calculé non pas en fonction de l'écart des salaires HORAIRE, mais en fonction de l'écart des salaires **mensuels** moyens, alors ce jour tomberait vers le 28 septembre en France.

**LE 4 AOÛT !!!**

Mais ce n'est pas tout. Il reste en effet un facteur d'inégalité beaucoup moins étudié et rarement quantifié. Il semble juste à bien des égards d'appliquer un critère d'égalité plus complet selon lequel les femmes et les hommes devraient gagner autant À MÊME NIVEAU DE DIPLÔME. Or aujourd'hui, quand on estime les écarts de rémunérations mensuelles moyennes selon le sexe (soit les + 34,6 % pour les hommes), on oublie un fait majeur : les femmes sont nettement plus diplômées que les hommes, et depuis longtemps. Dit autrement, les hommes gagnent 34,6 % de plus MAIS EN ÉTANT MOINS DIPLÔMÉS. Le tableau fourni en annexe détaille les écarts de revenu du travail par sexe selon cinq niveaux de diplôme. Presque tous ces écarts sont nettement

supérieurs aux 34,6 %, lesquels ne prennent pas en compte les « rendements » salariaux inégaux des diplômes selon le sexe.

Une estimation récente a été effectuée par une équipe lilloise (voir mon billet précédent). Elle fournit le résultat sidérant suivant :

Si les femmes gagnaient autant que les hommes pour tous les niveaux de diplômes, elles devraient percevoir annuellement, en moyenne et en net, 7720 euros de plus qu'aujourd'hui, estimation pour 2013. L'équivalent de près de cinq mois (4,9) de rémunération moyenne des femmes ! Ce chiffre est le manque à gagner annuel moyen des femmes qui résulte de l'inégalité des rémunérations du travail pour des diplômes semblables.

Avec cet « effet diplôme », c'est autour du 4 août, date symbolique, qu'il faudrait situer le jour de l'année à partir duquel les femmes pourraient cesser le travail si jusqu'à ce jour elles étaient rémunérées comme les hommes à diplôme identique et si elles se contentaient de leurs gains annuels actuels.

**Revenus mensuels nets moyens, salariés et non salariés**

|                         | Hommes      | Femmes      | (H-F)/F (%) |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Brevet et moins</b>  | <b>1598</b> | <b>1130</b> | <b>41,4</b> |
| <b>CAP BEP</b>          | <b>1718</b> | <b>1260</b> | <b>36,3</b> |
| <b>BAC</b>              | <b>1870</b> | <b>1403</b> | <b>33,3</b> |
| <b>BAC + 2</b>          | <b>2369</b> | <b>1677</b> | <b>41,2</b> |
| <b>BAC + 3 et plus</b>  | <b>3148</b> | <b>2153</b> | <b>46,2</b> |
| <b>Moyenne générale</b> | <b>2112</b> | <b>1573</b> | <b>34,3</b> |

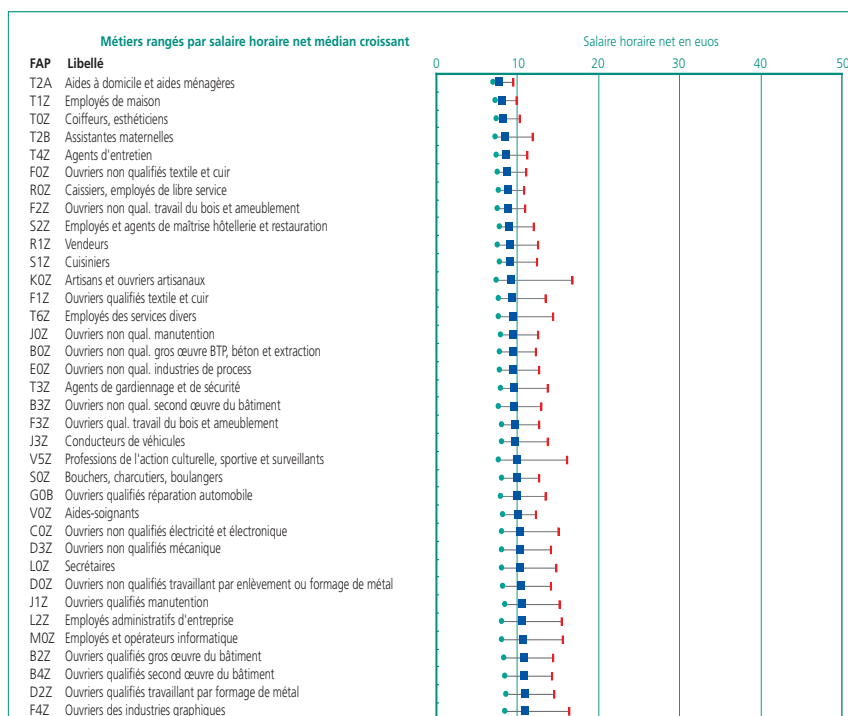
4) Comment l'auteur de cet article explique-t-il une partie des inégalités salariales entre hommes et femmes ?

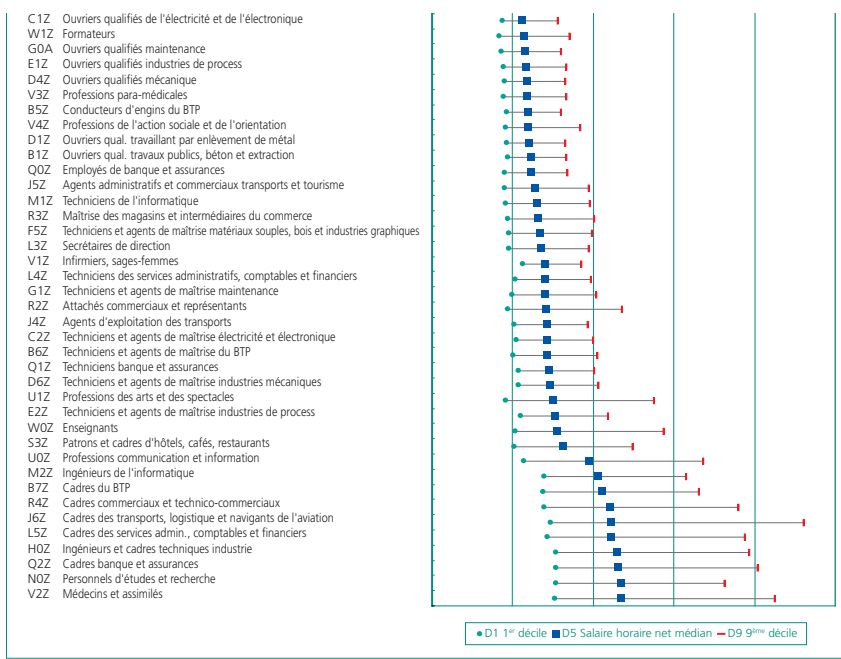
5) Pourquoi estime-t-il que le collectif « les Glorieuses » sous-estime ces inégalités ?

6) Pourquoi l'argumentation de l'auteur de l'article est-elle discutable ?

**Document 3. Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes (Dares, novembre 2015)**

Graphique 3 • Distribution des salaires horaires nets en 2012, par métier





Lecture : pour les agents d'entretien (T4Z), le salaire net médian s'établit à 8,53 euros de l'heure en moyenne en 2012. 10 % d'entre eux gagnent moins de 7,33 euros de l'heure (1<sup>er</sup> décile) et 10 % gagnent plus de 11,78 euros de l'heure (9<sup>e</sup> décile).

Champ : salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors dirigeants d'entreprise et métiers de l'agriculture, de l'administration publique, professions juridiques, armées et police.

Tableau 1 • Écart de salaire horaire net entre les femmes et les hommes en 2012, par métier\*

|   | Catégorie (1) | Dominance (2)  | Part de femmes (%) (3) | Ségrégation professionnelle (%) (4) | Salaire horaire net |                  |                  |                    |      |     |
|---|---------------|--|------------------------|-------------------------------------|---------------------|------------------|------------------|--------------------|------|-----|
|   |               |  |                        |                                     | Ensemble (euros/h)  | Femmes (euros/h) | Hommes (euros/h) | Écart salarial (%) |      |     |
| <b>Les 15 métiers où l'écart salarial femmes-hommes est le plus marqué</b>  |               |  |                        |                                     |                     |                  |                  |                    |      |     |
| 1   | V5Z           | Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants                                    | Prof. Intern.          | Mixte                               | 54,5                | 0,2              | 13,0             | 10,0               | 16,1 | -38 |
| 2   | Q2Z           | Cadres de la banque et des assurances  | Cadre                  | Mixte                               | 45,0                | 0,0              | 27,7             | 22,5               | 31,6 | -29 |
| 3   | V2Z           | Médecins et assimilés  | Cadre                  | Féminin                             | 64,4                | 0,2              | 27,0             | 24,2               | 32,0 | -24 |
| 4   | L5Z           | Cadres des services administratifs, comptables et financiers                                       | Cadre                  | Mixte                               | 51,6                | 0,7              | 25,7             | 22,2               | 29,3 | -24 |
| 5   | GOA           | Ouvriers qualifiés de la maintenance   | Ouvrier Q              | Masculin                            | 6,3                 | 1,0              | 12,1             | 9,3                | 12,2 | -24 |
| 6   | B7Z           | Cadres du bâtiment et des travaux publics  | Cadre                  | Masculin                            | 17,6                | 0,3              | 22,8             | 18,1               | 23,8 | -24 |
| 7   | K0Z           | Artisans et ouvriers artisans  | Ouvrier Q              | Mixte                               | 30,4                | 0,1              | 11,0             | 9,0                | 11,8 | -24 |
| 8   | J6Z           | Cadres des transports, de la logistique et navigateurs de l'aviation                               | Cadre                  | Masculin                            | 22,0                | 0,2              | 27,3             | 22,0               | 28,7 | -23 |
| 9   | W0Z           | Enseignants  | Prof. Intern.          | Mixte                               | 54,2                | 0,0              | 18,2             | 16,1               | 20,6 | -22 |
| 10  | U0Z           | Professionnels de la communication et de l'information   | Prof. Intern.          | Mixte                               | 57,5                | 0,2              | 21,9             | 19,9               | 24,6 | -19 |
| 11  | R4Z           | Cadres commerciaux et technico-commerciaux   | Cadre                  | Mixte                               | 29,5                | 0,9              | 24,9             | 21,3               | 26,3 | -19 |
| 12  | B6Z           | Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics                               | Prof. Intern.          | Masculin                            | 9,0                 | 0,9              | 15,0             | 12,6               | 15,2 | -17 |
| 13  | H0Z           | Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie   | Cadre                  | Masculin                            | 18,0                | 0,7              | 26,2             | 22,4               | 26,9 | -17 |
| 14  | F4Z           | Ouvriers des industries graphiques   | Ouvrier NQ             | Masculin                            | 27,6                | 0,1              | 11,9             | 10,4               | 12,4 | -16 |
| 15  | Q1Z           | Techniciens de la banque et des assurances   | Prof. Intern.          | Féminin                             | 65,7                | 0,5              | 15,4             | 14,5               | 17,1 | -16 |
| <b>Les 15 métiers où l'écart salarial femmes-hommes est le moins marqué</b> |               |  |                        |                                     |                     |                  |                  |                    |      |     |
| 62  | J4Z           | Agents d'exploitation des transports   | Prof. Intern.          | Masculin                            | 24,9                | 0,3              | 14,6             | 13,8               | 14,8 | -7  |
| 63  | T6Z           | Employés des services divers   | Employé                | Mixte                               | 48,9                | 0,0              | 10,4             | 10,0               | 10,7 | -7  |
| 64  | V1Z           | Infirmiers, sages-femmes   | Prof. Intern.          | Féminin                             | 88,8                | 0,9              | 14,5             | 14,3               | 15,4 | -7  |
| 65  | R2Z           | Attachés commerciaux et représentants  | Prof. Intern.          | Mixte                               | 31,3                | 0,3              | 15,6             | 14,8               | 15,9 | -7  |
| 66  | F3Z           | Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement  | Ouvrier Q              | Masculin                            | 9,5                 | 0,1              | 10,1             | 9,5                | 10,2 | -7  |
| 67  | T2A           | Aides à domicile et aides ménagères  | Employé                | Féminin                             | 97,4                | 1,5              | 8,0              | 7,9                | 8,5  | -6  |
| 68  | R0Z           | Caissiers, employés de libre service   | Employé                | Féminin                             | 69,7                | 1,9              | 9,1              | 9,0                | 9,5  | -5  |
| 69  | D3Z           | Ouvriers non qualifiés de la mécanique   | Ouvrier NQ             | Masculin                            | 20,0                | 0,3              | 10,8             | 10,4               | 10,9 | -5  |
| 70  | V0Z           | Aides-soignants  | Employé                | Féminin                             | 90,7                | 1,6              | 10,1             | 10,1               | 10,6 | -5  |
| 71  | F2Z           | Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement                                      | Ouvrier NQ             | Masculin                            | 17,0                | 0,1              | 9,1              | 8,8                | 9,1  | -4  |
| 72  | T3Z           | Agents de gardiennage et de sécurité   | Employé                | Masculin                            | 21,2                | 0,6              | 10,7             | 10,4               | 10,7 | -4  |
| 73  | L3Z           | Secrétaires de direction   | Prof. Intern.          | Féminin                             | 94,4                | 0,8              | 14,1             | 14,1               | 14,5 | -3  |
| 74  | M1Z           | Techniciens de l'informatique  | Prof. Intern.          | Masculin                            | 15,8                | 0,6              | 13,9             | 13,7               | 14,0 | -2  |
| 75  | B0Z           | Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction | Ouvrier NQ             | Masculin                            | 1,3                 | 0,7              | 9,9              | 9,7                | 9,9  | -2  |
| 76  | G0B           | Ouvriers qualifiés de la réparation automobile   | Ouvrier Q              | Masculin                            | 0,9                 | 1,0              | 10,5             | 11,3               | 10,5 | 8   |

\* Pour les écarts salariaux femmes-hommes de tous les métiers étudiés, voir @tableau 1.

- (1) Catégorie socioprofessionnelle du métier. Ouvrier Q : ouvrier qualifié ; Ouvrier NQ : ouvrier non qualifié.
  - (2) La dominance des métiers est ici définie au sens de Hakim [5], voir encadré 1.
  - (3) Part des femmes dans le nombre de salariés en poste au 31 décembre 2012.
  - (4) Il s'agit de la contribution à la ségrégation professionnelle mesurée par l'indice de Duncan et Duncan, voir encadré 1.
- Lecture : les métiers de médecins et assimilés sont considérés comme de niveau cadre et avec une dominance féminine (au sens de Hakim) : 64,4 % des salariés sont des femmes. Le salaire horaire net y est de 27 euros de l'heure en moyenne sur 2012, mais les femmes y gagnent 24 % de moins que les hommes.
- Champ : salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors dirigeants d'entreprise et métiers de l'agriculture, de l'administration publique, professions juridiques, armées et police.

7) Comment ces deux documents peuvent-ils permettre de comprendre une partie des inégalités salariales entre hommes et femmes ?

8) Quels sont les secteurs professionnels dans lesquels les inégalités salariales entre hommes et femmes sont les plus fortes ? Quels sont ceux dans lesquels elles sont les moins fortes ? Quel est celui dans lequel les femmes sont mieux payées que les hommes ?

Tableau 2 • Écart de salaire horaire net entre les femmes et les hommes « toutes choses égales par ailleurs » en 2012, par métier

En %

|  | Catégorie (1)  | Dominance (2) | Part de femmes (3) | Écart de salaire horaire net |          |              |     |
|--|--|---------------|--------------------|------------------------------|----------|--------------|-----|
|  |  |               |                    | Écart Femmes/Hommes          | Expliqué | Non expliqué |     |
| <b>Les 15 métiers où l'écart salarial non expliqué est le plus marqué</b>  |  |               |                    |                              |          |              |     |
| 1 Q2Z  | Cadres de la banque et des assurances  | Cadre         | Mixte              | 43,8                         | -29      | -3           | -26 |
| 2 V5Z  | Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants                                    | Prof. Interm. | Mixte              | 53,9                         | -38      | -15          | -23 |
| 3 L5Z  | Cadres des services administratifs, comptables et financiers                                       | Cadre         | Mixte              | 51,1                         | -24      | -3           | -22 |
| 4 G0A  | Ouvriers qualifiés de la maintenance   | Ouvriers Q    | Masculin           | 6,2                          | -24      | -3           | -21 |
| 5 J6Z  | Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation                                 | Cadre         | Masculin           | 20,8                         | -23      | -4           | -19 |
| 6 W0Z  | Enseignants  | Prof. Interm. | Mixte              | 53,1                         | -22      | -4           | -18 |
| 7 R4Z  | Cadres commerciaux et technico-commerciaux   | Cadre         | Mixte              | 28,4                         | -19      | -4           | -15 |
| 8 D1Z  | Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal   | Ouvriers Q    | Masculin           | 7,1                          | -16      | 0            | -15 |
| 9 K0Z  | Artisans et ouvriers artisans  | Ouvriers Q    | Mixte              | 30,0                         | -24      | -9           | -15 |
| 10 F4Z   | Ouvriers des industries graphiques   | Ouvriers NQ   | Masculin           | 27,7                         | -16      | -2           | -14 |
| 11 E1Z   | Ouvriers qualifiés des industries de process   | Ouvriers Q    | Mixte              | 38,8                         | -15      | -1           | -14 |
| 12 R3Z   | Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce  | Prof. Interm. | Mixte              | 45,4                         | -14      | 0            | -14 |
| 13 S3Z   | Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants   | Cadre         | Mixte              | 32,6                         | -15      | -1           | -14 |
| 14 D2Z   | Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal  | Ouvriers Q    | Masculin           | 2,1                          | -14      | 0            | -13 |
| 15 U0Z   | Professionnels de la communication et de l'information   | Prof. Interm. | Mixte              | 57,0                         | -19      | -6           | -13 |
| <b>Les 15 métiers où l'écart salarial non expliqué est le moins marqué</b> |  |               |                    |                              |          |              |     |
| 62 T6Z   | Employés des services divers   | Employés      | Mixte              | 48,4                         | -7       | -1           | -6  |
| 63 W1Z   | Formateurs   | Prof. Interm. | Mixte              | 51,3                         | -7       | -2           | -6  |
| 64 T2A   | Aides à domicile et aides ménagères  | Employés      | Féminin            | 97,5                         | -6       | -1           | -5  |
| 65 R0Z   | Caissiers, employés de libre service   | Employés      | Féminin            | 70,0                         | -5       | 0            | -5  |
| 66 V0Z   | Aides-soignants  | Employés      | Féminin            | 90,6                         | -5       | 0            | -5  |
| 67 T0Z   | Coiffeurs, esthéticiens  | Employés      | Féminin            | 89,8                         | -8       | -4           | -4  |
| 68 T4Z   | Agents d'entretien   | Ouvriers NQ   | Féminin            | 65,0                         | -11      | -7           | -4  |
| 69 V4Z   | Professionnels de l'action sociale et de l'orientation   | Prof. Interm. | Féminin            | 67,3                         | -8       | -5           | -3  |
| 70 F2Z   | Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement                                      | Ouvriers Q    | Masculin           | 9,5                          | -4       | -1           | -3  |
| 71 D3Z   | Ouvriers non qualifiés de la mécanique   | Ouvriers NQ   | Masculin           | 20,2                         | -5       | -2           | -3  |
| 72 G0B   | Ouvriers qualifiés de la réparation automobile   | Ouvriers Q    | Masculin           | 1,1                          | 8        | 10           | -2  |
| 73 T3Z   | Agents de gardiennage et de sécurité   | Employés      | Masculin           | 22,5                         | -4       | -2           | -1  |
| 74 L3Z   | Secrétaires de direction   | Prof. Interm. | Féminin            | 94,8                         | -3       | -2           | -1  |
| 75 M1Z   | Techniciens de l'informatique  | Prof. Interm. | Masculin           | 15,5                         | -2       | -1           | -1  |
| 76 B0Z   | Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction | Ouvriers NQ   | Masculin           | 1,3                          | -2       | -1           | -1  |

(1) Catégorie socioprofessionnelle du métier. Ouvrier Q : ouvrier qualifié ; Ouvrier NQ : ouvrier non qualifié.

(2) La dominance des métiers est ici définie au sens de Hakim [5], voir encadré 1.

(3) Part des femmes dans le nombre de salariés en poste au 31 décembre 2012.

Lecture : en 2012, chez les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants, les femmes gagnent 38 % de moins que les hommes. Une partie de cet écart provient des caractéristiques des emplois occupés par les femmes et les hommes de ce métier, si bien que «toutes choses égales par ailleurs» l'écart de salaire horaire net est en réalité de -23 %.

Champ : salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors dirigeants d'entreprise et métiers de l'agriculture, de l'administration publique, professions juridiques, armées et police.

9) Que peut signifier la colonne « expliqué » ? Aidez-vous du texte sous le tableau, qui donne un indice pour une partie de la réponse.

10) Pourquoi peut-on dire que ces documents de la Dares permettent de nuancer ce qui était présenté dans les deux articles ?

11) Selon vous, toutes les inégalités salariales entre hommes et femmes relèvent-elles de discriminations (cela est discutable, nuancez votre point de vue) ?

12) Réalisez un schéma permettant de présenter, en les résumant, les inégalités salariales entre hommes et femmes et leurs causes.

Schéma • Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : le poids de chaque composante en 2012

