

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 HORAIRES, 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 (%)
Brevet et moins	1598	1130	41,4
CAP BEP	1718	1260	36,3
BAC	1870	1403	33,3
BAC + 2	2369	1677	41,2
BAC + 3 et plus	3148	2153	46,2
Moyenne générale	2112	1573	34,3

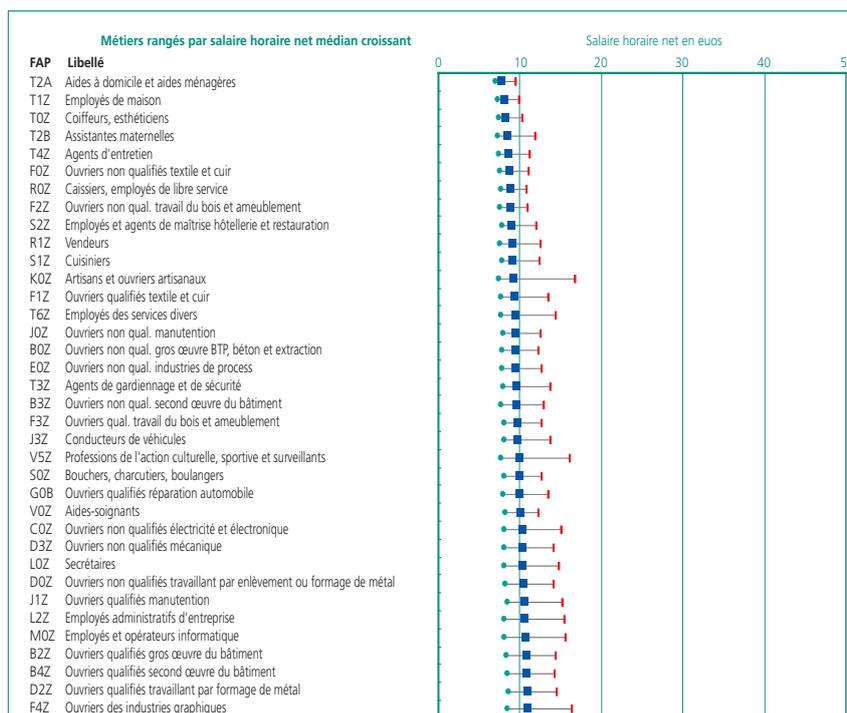
4) Comment l'auteur de cet article explique-t-il une partie des inégalités salariales entre hommes et femmes ?

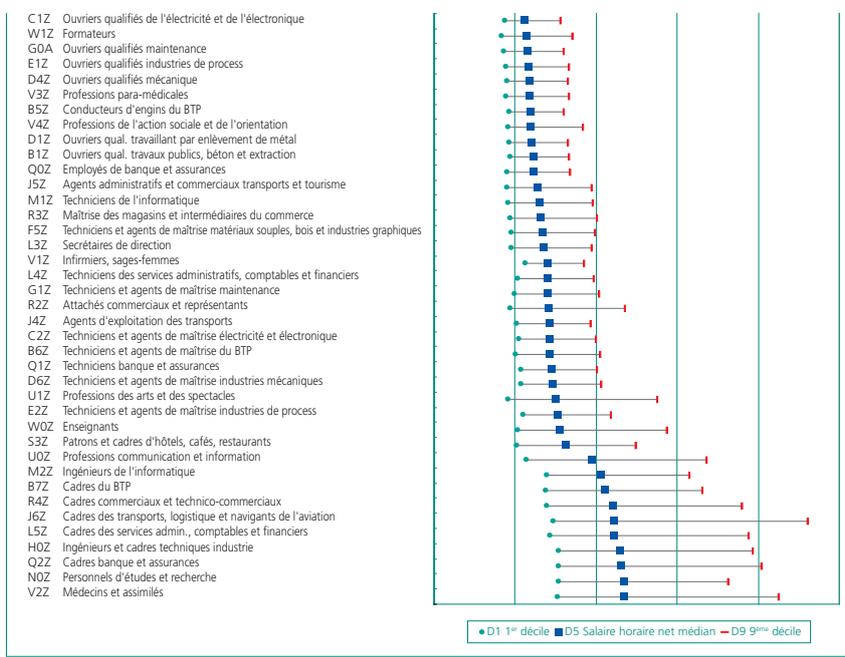
5) Pourquoi estime-t-il que le collectif « les Glorieuses » sous-estime ces inégalités ?

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^{er} décile) et 10 % gagnent plus de 11,78 euros de l'heure (9^e 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 (%)		
Les 15 métiers où l'écart salarial femmes-hommes est le plus marqué										
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	G0A	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 navigants 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
Les 15 métiers où l'écart salarial femmes-hommes est le moins marqué										
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	
Les 15 métiers où l'écart salarial non expliqué est le plus marqué							
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
Les 15 métiers où l'écart salarial non expliqué est le moins marqué							
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

