

Les femmes cadres sont encore loin de l'égalité salariale

Les causes de ces disparités sont bien identifiées. Pourtant, les écarts s'amenuisent lentement.

Voilà déjà un mois que les femmes, en France, travailleraient "gratuitement". Depuis le 3 novembre, à 11 h 44 minutes et 9 secondes, très exactement. C'est le constat auquel est parvenu le collectif féministe Les Glorieuses, en se fondant sur les dernières données d'Eurostat.

Selon l'organisme européen, le salaire brut horaire des Françaises est inférieur de 15,8% à celui des hommes (chiffres 2015). Ainsi calculent Les Glorieuses, les femmes doivent travailler 39,7 jours ouvrés de plus que leurs collègues masculins pour gagner autant.

Malgré deux lois et un décret votés en onze ans, la question des inégalités salariales demeure un sujet brûlant. Et parfois déconcertant. Une étude, publiée mercredi 29 novembre, par l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) vient, une nouvelle fois, l'illustrer. Celle-ci se penche sur le secteur des ressources humaines, une fonction très féminisée, puisque 80 % des postes de cadre y sont occupés par des femmes.

Pourtant, les différentiels de rémunération sont criants : en ce qui concerne le salaire médian (la moitié gagne plus, l'autre moins), les hommes touchent 15% en plus en moyenne dans les fonctions d'administration. Et même plus de 20% à des postes de direction, bien que ceux-là soient détenus à 65% par des femmes. "Cela va contre les idées reçues : malgré un taux de féminisation élevé, les écarts de salaires sont au détriment des femmes", résume Pierre Lamblin, directeur du département études et recherche de l'APEC.

L'enquête souligne que cet écart augmente avec l'âge, puisqu'il atteint son sommet en deuxième partie de carrière. Dans le débat général sur l'équité salariale, le constat n'est pas nouveau. "Mais il est bon de renfoncer le clou de temps en temps, car les inégalités se réduisent faiblement avec le temps", note M. Lamblin.

"Plafond de verre"

Si les disparités s'amenuisent, elles perdurent. Toujours selon l'APEC, les hommes cadres, tous secteurs confondus, ont gagné 12% de plus que leurs homologues féminines en 2016 (contre 16% en 2013). Soit respectivement 50.200 euros et 45.000 euros en salaire annuel brut médian, d'après la dernière étude sur la rémunération des cadres, publiée mi-septembre. Les hommes conservent aussi l'avantage sur les femmes en matière d'augmentation : 44% ont obtenu une revalorisation de leurs émoluments en 2016, contre 41% pour ces dernières.

Les causes de ces disparités sont en partie bien identifiées. Parmi elles figure le recours plus fréquent au travail à temps partiel. En moyenne, les cadres féminines sont aussi moins représentées dans les grosses entreprises (plus de mille salariés), où les niveaux de salaires sont plus attractifs. Et, globalement, dans les secteurs économiques plus rémunérateurs comme l'industrie.

"Mais si les femmes et les hommes n'occupent pas rigoureusement les mêmes emplois, faut-il pour autant y voir une justification à certaines inégalités de salaires ?, interroge l'économiste Séverine Lemièrre, maîtresse de conférences à l'IUT Paris-Descartes. Pour changer les choses, on devrait enfin appliquer le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale." Soit un ensemble comparable de responsabilités, mais aussi de connaissances, de capacités professionnelles et de charges physiques ou nerveuses. Une règle selon laquelle une directrice des ressources humaines aurait toute légitimité à comparer son niveau de rémunération à celui d'un directeur financier ou d'un directeur commercial.

Les cadres et hauts revenus ne sont pas les seuls concernés par les écarts salariaux. Mais ils le sont plus fortement que le reste de l'échelle des salaires, en raison du fameux "plafond de verre". Autrement dit, la raréfaction des femmes à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie de l'entreprise.

Le secteur de la banque en offre un bon exemple. D'après une enquête à paraître, réalisée par l'Observatoire Skema de la féminisation des entreprises, les femmes représentent plus de 55% des effectifs des établissements de l'Hexagone. Pourtant, elles n'occupent que 39% des postes d'encadrement et sont moins de 10% dans les comités exécutifs.

Les femmes accédant à des postes à responsabilité y arrivent aussi souvent plus tard que les hommes. Un délai corrélé à des interruptions professionnelles plus fréquentes, qui se répercute sur la fiche de paie. "Les carrières sont moins ascendantes et les écarts se creusent avec l'âge, en lien avec la vie familiale, l'arrivée des enfants, notamment", corrobore Elise Coudin, économiste à l'Insee et coauteure d'une note publiée en juillet sur les écarts salariaux. En salaire horaire – ce qui exclut la variable du temps partiel –, l'étude conclut qu'en 2014 les femmes gagnaient 14,4% de moins que les hommes.

Selon Mme Coudin, la moitié de l'écart chez les cadres provient d'inégalités internes à l'entreprise. Entre autres, explique-t-elle, "les femmes n'ont pas les mêmes comportements de négociation salariale, les mêmes attentes en termes de rémunération que les hommes". Comparativement, ceux-là "sont souvent plus carriéristes et revendicateurs, ils visent des évolutions de salaire assez rapides", complète M. Lamblin.

La France n'est pas un cas isolé. Le Forum économique mondial affirmait, début novembre, qu'il faudrait 217 ans pour résorber les disparités économiques, notamment salariales, entre hommes et femmes dans le monde. Soit l'égalité à horizon... 2234.

MARIE DE VERGÈS