


Inégalités salariales : le gouvernement compare l'incomparable pour justifier son intervention

 contrepoints.org/2018/03/16/311823-inegalites-salariales-le-gouvernement-compare-lincomparable-pour-justifier-son-intervention

March 16, 2018

Inégalités salariales : comment le gouvernement mesure-t-il les écarts de salaires hommes femmes ? En comparant sur des bases pour le moins incertaines.

Par Philippe Jean.

En matière d'inégalités salariales, le gouvernement a une méthodologie toute particulière qui le fait comparer des choses difficilement comparables, le tout pour intervenir et taxer. Les médias comme le gouvernement s'en vont répétant que les femmes gagnent jusqu'à 20 % voire 25 % de moins que les hommes. Et les affreuses entreprises inégalitaires seront, bien évidemment, mises à l'index, leur nom jeté en pâture au bon peuple (*shame*) et verront une nouvelle taxe s'ajouter à celles déjà existantes. Aussi il est nécessaire d'aller au cœur du calcul des chiffres du gouvernement. A cet égard le site gouvernemental de l'observatoire des inégalités est à regarder de près.

Pour que les salaires comparés soient comparables il faut procéder à quelques ajustements. Autrement dit il faut rétablir la comparaison :

- à temps plein sur le salaire de base pour éliminer les primes et l'effet temps partiel qui touche essentiellement les femmes,
- à même emploi dans la même branche ou filière, et taille d'entreprise pour neutraliser l'effet des grandes entreprises, qui rémunèrent mieux (13^{ème} mois par exemple) et des filières mieux rémunérées (par exemple celles liées à la finance),
- et enfin à même tranche d'âge et tranche d'années d'expérience professionnelle ces dernières étant prises en compte par tranche de dix ans.

La catégorie floue des « emplois type »

La principale difficulté dans cette opération étant le même emploi. Pour cela l'on crée des « emplois repères » ou « emplois type » ou « métiers » qui regroupent des emplois dans les mêmes branches et qui sont proches en termes d'activités et de responsabilités. Ainsi la Dares compte 76 métiers, chaque métier regroupant plusieurs emplois. Essayant de prendre en compte ces éléments en l'observatoire des inégalités arrive à la situation suivante :

Un écart salarial global qui s'explique par l'écart chez les cadres

Si l'on regarde dans le détail les données qui ont servi à cette analyse l'on s'aperçoit que les métiers qui impactent l'écart salarial femme/homme autrement dit qui connaissent le plus fort écart sont précisément les métiers de cadres (écarts compris entre 38% et 16%) et

d'ingénieurs alors que les métiers d'exécution ne connaissent qu'un écart peu significatif.

Particulièrement symptomatique sont les deux « métiers » qui connaissent le plus fort écart. Celui de « Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants » avec 38 % d'écart dont 23 % de « part non expliquée » et celui de « Cadre de la banque et des assurances » avec 29 % d'écart dont 26% de « part non expliquée ».

Mais des métiers de cadres où l'on compare des emplois non comparables

Le métier de « professionnel de l'action culturelle ... » est une famille fourre-tout : « Cette famille de métiers abrite notamment les sportifs professionnels, dont le salaire horaire net moyen est supérieur de 84 % à celui du reste de la famille professionnelle. La distribution des salaires y est particulièrement atypique du fait de la rémunération élevée de certains sportifs masculins (football, rugby).

Les femmes, trois fois moins nombreuses que les hommes, y sont payées presque deux fois moins. » comme l'avoue la Dares. Autrement dit cette famille de métiers devrait être hors analyse ou à revoir complètement. On compare le salaire du footballeur du PSG et celui de la footballeuse du PSG. Sans commentaires. Pour autant ce « métier » tord l'analyse mais on le prend quand même en compte !



Le métier de « cadre de la banque » moins fourre-tout mais tout aussi sujet à caution.

En effet le manager d'un point de vente de 5 personnes n'est pas comparable à celui d'une agence 100 personnes. Le cadre de comité de direction n'est pas comparable au cadre responsable de service. Et pourtant ils sont mis dans le même métier. Or dans le même métier de « cadre de la banque » les emplois de cadre dirigeant et de cadre manager sont (encore) majoritairement exercées par les hommes.

Les femmes sont nettement moins présentes dans les cadres supérieurs. Par suite l'on vient à comparer un emploi cadre qui exerce de plus fortes responsabilités (majoritairement homme) : cadre supérieur, à un emploi cadre femme qui est majoritairement cadre intermédiaire. L'on voit bien là tout le biais de la comparaison. L'on ne compare pas des emplois comparables. Autrement dit comme le reconnaît la Dares elle-même, la nomenclature des 76 métiers est trop « large » notamment dans tous les métiers de cadre.

Aussi les métiers d'exécution qui sont beaucoup plus homogènes en termes d'activités et de responsabilités ne sont pas impactés par cette répartition inégale d'emplois entre femmes et hommes au sein d'un même métier. La Dares dans sa note d'analyse indique que l'écart non expliqué de 10.5 % se réduit à 10,1% sur la base d'une nomenclature de 88

métiers. Sachant que ni l'expérience professionnelle, ni l'impact des interruptions de carrière (notamment pour des raisons familiales) ne sont prises en compte, ces écarts tendent à s'effacer.

Un audit mené en situation réelle confirme que « beaucoup de bruit pour rien »

Ayant eu à conduire un audit des rémunérations et notamment des écarts salariaux femme/homme dans le cadre d'un grand groupe bancaire et ayant établi au sein de ce groupe 56 métiers, cet écart : le fameux « non expliqué » au global s'élevait à grand peine à 7 % et s'expliquait, pour l'essentiel, par les interruptions de carrière (congés parentaux de plusieurs années, congés sans solde etc.) et des performances inférieures. Ces dernières étant évaluées pour les commerciaux par le scoring individuel et pour les emplois fonctionnels par le niveau de maîtrise du métier évaluée par l'entretien annuel d'évaluation.

Au final beaucoup de tapage, un prétexte pour lever une nouvelle taxe sur un fond de discours idéologique d'un égalitarisme bien français.