

Inégalités salariales : le temps du salaire des femmes est venu.

Historiquement, le montant du salaire a été fixé pour que l'homme, alors seul autorisé à travailler, puisse faire vivre le foyer dont il avait la responsabilité financière. Un foyer ainsi constitué d'enfants et d'une femme dont la charge exclusive étaient de prendre soin du logis et d'éduquer les enfants, une activité par ailleurs non rémunérée. Un schéma conservateur, patriarcal d'une époque révolue, qui n'a malheureusement pas été suffisamment détricoté pour permettre un rééquilibrage naturel des salaires entre hommes et femmes dans le souci d'égalité que nous portons aujourd'hui.

Ce « salaire d'homme », prévu pour faire vivre une famille a évolué au fil des décennies, de la croissance, des luttes syndicales et du progrès social. A aucun moment il n'a été gelé ou réduit pour que les femmes aient leur part ou du moins rattrapent cet écart d'environ 16% que nous constatons aujourd'hui. Il n'en aurait pas pu être autrement car le travail de la femme ne réduit pas le travail de l'homme.

En 1914, les femmes sont entrées dans l'industrie et le transport pour remplacer les hommes au front. En 1946, une première prise de conscience reconnaît le travail des femmes comme équivalent à celui des hommes et nécessaire à la reconstruction du pays. C'est à ce moment-là que la notion de « salaire féminin », entendu comme étant inférieur à celui des hommes, est supprimée. Lors des 30 glorieuses, les femmes font la différence en participant à l'augmentation de la production de richesse par le travail en France. Leur indépendance par le travail ne sera pourtant reconnue qu'en 1965, lorsque le consentement préalable du mari n'est plus obligatoire. Il faudra attendre 1972 pour que l'égalité de rémunération soit inscrite dans la loi.

Cinquante ans plus tard, l'égalité de rémunération n'est toujours pas appliquée systématiquement et ce malgré une dizaine d'autres lois venues consolider, préciser, confirmer ce droit fondamental des femmes.

Le traitement des inégalités par la voie juridique semble insuffisamment efficace, c'est pourquoi, nous sommes convaincus qu'elle doit s'accompagner de mesures culturelles, de mesures de contrôle et de mesures incitatives fortes.

Voici quelques propositions pour que ces lois soient appliquées et que le droit à l'égalité salariale des femmes ne soit plus un mirage :

- L'index égalité F/H a montré son intérêt concernant la mise en lumière des inégalités de salaire et d'occupation des postes les mieux rémunérés par les femmes dans l'entreprise. Mais cet outil n'offre aucune incitation au regard des inégalités mesurées. C'est pourquoi nous proposons une mesure fiscale incitative à l'encontre des entreprises respectant l'égalité de salaires entre les femmes et les hommes. Celle-ci pourrait se traduire par une diminution graduelle des charges fiscales au regard de l'écart des rémunérations relevé par l'index. Une augmentation pourrait être opposée dans les cas d'inégalités flagrantes.
- Le tabou des salaires en France participe à ce statu quo des inégalités salariales. Comment une femme peut-elle négocier son salaire lors des entretiens annuels s'il elle n'a pas connaissance des écarts de salaire dont elle est victime avec ses collègues masculins. La loi Pacte de 2018 a permis cette transparence entre les salaires des dirigeants et les salaires moyens en 2018, mais ce n'est pas là que se joue l'inégalité F/H. Un Français sur deux voudrait connaître le salaire de ses collègues et managers (enquête RégionsJob 2019 : 51%). La transparence des rémunérations serait un levier pour que les femmes puissent elles-mêmes négocier leur salaire, produisant et encourageant, par la même occasion, une remise à plat de toutes formes d'inégalités salariales en entreprises. A travail égal, salaire égal.
- Les inégalités salariales sont aussi liées au plafond de verre que rencontrent les femmes. Cette limite impalpable qui freine l'évolution des femmes au sein des entreprises, les empêchant d'atteindre les fonctions managériales et dirigeantes. Seuls 12% des dirigeants de PME ou ETI (entreprise de taille intermédiaire) sont des femmes (BPI France 2022). Le parlement européen a approuvé en 2022 la directive « Women on Boards » qui exige que d'ici 2026 au moins 33% de tous les postes d'administrateurs des entreprises de plus de 250 salariés soient occupés par des femmes sous peine d'amendes. La loi française Copé-Zimmermann de 2011 a fixé des objectifs plus ambitieux avec une représentation de 40% et la loi Rixan doit venir d'ici 2029 s'assurer de l'atteinte de cet objectif au sein des instances dirigeantes. Un horizon lointain avec une application qui risque de prendre encore 50 ans, or nous ne pouvons laisser un siècle entre la loi de 1972 et l'égalité réelle.

Nous proposons deux leviers forts : la parité au sein des grandes écoles qui forment les dirigeants de demain afin qu'il y ait autant de jeunes femmes identifiables que de jeunes hommes comme prêtes à prendre des fonctions de dirigeantes. De plus, la mise en place d'un critère de parité des conseils d'administration et/ou des équipes de direction pour pouvoir répondre à tout appel d'offres public émanant de l'État et des collectivités territoriales afin d'inciter les entreprises de plus de 250 salariés à prendre au plus vite des mesures d'égalité.