

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION HOMMES-FEMMES : *un positionnement défavorable des femmes dans les grilles de conventions collectives*

.....

• Une étude menée dans trois branches professionnelles (Banques, Plasturgie, Bureaux d'études techniques) montre que les femmes sont moins bien classées que leurs collègues masculins dans les grilles de classification des conventions collectives. Ce positionnement défavorable est à l'origine de l'essentiel de l'écart de rémunérations constaté entre les hommes et les femmes. Les différences de caractéristiques individuelles (diplôme, ancienneté, expérience professionnelle) n'expliquent qu'une faible partie de ces disparités salariales. Les observations monographiques menées dans ces trois branches montrent que ces écarts inexplicables reflètent plutôt des effets de carrière que de discrimination salariale : les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes se construisent et se creusent en cours de carrière sous l'effet de promotions et de systèmes de primes plus favorables aux hommes.

.....

L'usage que font les employeurs des grilles de classifications de branche peut-il favoriser les salariés masculins ? En d'autres termes, les entreprises disposent-elles de marges de manœuvre quant au classement des salariés au sein de la hiérarchie des emplois ? Il apparaît que parmi des individus travaillant dans une même branche professionnelle, régie par une même convention collective, les femmes sont moins bien positionnées dans la grille salariale que leurs homologues masculins. Ce déclassement peut être mesuré par l'équivalent monétaire du coefficient hiérarchique, c'est-à-dire le minimum conventionnel pour un poste donné (encadré 1). L'écart ainsi calculé atteint 24 % en moyenne dans les Banques, 15 % dans la Plasturgie et jusqu'à 46 % dans les Bureaux d'études techniques, convention collective des sociétés de services informatiques (SSII) (tableau 1).

De tels écarts entre hommes et femmes seraient effectivement observés si les salariés percevaient le minimum conventionnel de branche. La place occupée par les individus dans la hiérarchie des salaires dépend en partie de leurs caractéristiques observables, comme le niveau de diplôme obtenu, l'ancienneté dans l'entreprise ou l'expérience professionnelle. En isolant l'effet de ces spécificités individuelles, il est possible de décomposer les différences de salaires observées en un écart justifié par des différences de « capital humain » d'une part, et un écart résiduel non expliqué d'autre part (encadré 2).

Près des trois quarts de l'écart moyen entre les minima conventionnels du secteur bancaire des hommes et des femmes ne peuvent être expliqués par les caractéristiques individuelles. Dans les SSII, où la disparité des minima conventionnels est la plus importante, la part inexpliquée de cet écart est plus faible (45 %) (tableau 2).

Les écarts moyens non expliqués sont ainsi de l'ordre de 20 % dans les bureaux d'études, de 17 % dans les banques et de 8 % dans la plasturgie. Les hommes et les femmes dotées de caractéristiques productives *a priori* similaires ne sont donc pas positionnés de manière identique au sein de la hiérarchie des emplois des trois branches étudiées.

Les entreprises disposent donc de marges de manœuvre pour classer leurs salariés dans la grille des emplois et ces pratiques conduisent à de fortes disparités des minima conventionnels entre les hommes et les femmes. La plupart des salariés ne sont toutefois pas rémunérés au minimum conventionnel correspondant à leur coefficient hiérarchique et l'employeur dispose d'une grande latitude pour fixer le salaire de base à un niveau supérieur. La rémunération totale d'un salarié est alors son salaire de base, augmenté des primes et des grati-

Tableau 1
Écarts moyens de rémunération entre hommes et femmes
par branche professionnelle

	En pourcentage		
	Banques	Bureaux d'études	Plasturgie
Équivalent monétaire du coefficient hiérarchique	24	46	15
Salaire de base	27	65	26
Rémunération totale	28	66	29

Lecture : dans le secteur bancaire, l'équivalent monétaire du coefficient hiérarchique des hommes est supérieur en moyenne de 24 % à celui des femmes.

Source : enquête Structure des salaires 1992, Insee. Calculs ERMES.

Encadré 1

**UNE ÉTUDE STATISTIQUE ET MONOGRAPHIQUE
DES BRANCHES PROFESSIONNELLES**

Cette étude a été commandée par la Dares et confiée au laboratoire Ermes (UMR 7017) de l'Université de Paris-Panthéon-Assas (Paris II), avec pour objectif d'apprécier la question de l'égalité professionnelle au sein de plusieurs branches professionnelles.

La prise en compte des minima conventionnels

Une étude économétrique a été réalisée à partir de l'enquête sur la structure des salaires menée par l'Insee en 1992. L'exploitation de cette source relativement ancienne a été privilégiée, car c'est la seule à fournir des informations sur la convention collective applicable aux individus et aux entreprises qui les emploient.

Trois dimensions de la rémunération sont analysées :

- **l'équivalent monétaire du minimum conventionnel** est calculé à partir du coefficient hiérarchique de branche du salarié.

Les salariés étant généralement mieux payés que ce minimum, on analyse également :

- **le salaire de base** effectivement perçu par l'individu et

- **la rémunération totale** (salaire de base augmenté des primes).

Cette opération de transformation du coefficient hiérarchique en valeur monétaire nécessite une mise à plat très complexe des grilles de classification. C'est pourquoi elle n'a été réalisée que sur un petit nombre de conventions collectives.

La variable « valeur monétaire du coefficient hiérarchique » n'avait jamais jusqu'ici été utilisée comme variable dépendante dans les équations de gains car les études sont généralement conduites sur plusieurs branches professionnelles. Or une grille de classification est spécifique à chaque branche, tout comme la valeur monétaire d'un point de ce coefficient. Elle reflète la valorisation de la responsabilité, de la complexité des différents postes, et établit une équivalence entre les emplois : si un poste de secrétariat est classé au même coefficient qu'un poste d'ouvrier qualifié, c'est que l'on considère que les compétences requises aux deux postes sont équivalentes. L'écart des coefficients entre mains-d'œuvre masculine et féminine dans une branche donnée reflète donc le fait que les femmes sont plus souvent positionnées que leurs homologues masculins dans des postes hiérarchiquement inférieurs ou que leurs compétences sont moins valorisées que celles des hommes.

Des monographies de branches

En parallèle, des entretiens semi-directifs ont été menés, à partir de 1999, auprès des acteurs sociaux de chacune des branches (fédérations patronales et syndicales), puis auprès des responsables du personnel et des représentants syndicaux dans trois ou quatre entreprises selon la branche. Les entretiens ont été menés dans quatre branches, deux relèvent des services (banques AFB et sociétés de services informatiques) et deux de l'industrie (plasturgie et transformation du lait).

En raison d'un nombre insuffisant d'observations, le volet statistique de l'étude n'a pu être réalisé dans la branche de l'industrie laitière.

Cette double approche par les branches professionnelles a l'avantage de prendre en compte l'hétérogénéité des situations, la diversité des pratiques de gestion de la main-d'œuvre, et particulièrement la structure hiérarchique reflétée par la grille de classification propre à la branche. Ces activités ont été retenues parce qu'elles connaissent toutes un fort renouvellement technologique ou organisationnel, et qu'elles présentaient des proportions variées de recours à la main-d'œuvre féminine. Les deux volets de cette étude, monographique et statistique, sont rassemblés dans un document d'études à paraître [5].

fications exceptionnelles. Les disparités de rémunération entre les hommes et les femmes se creusent avec la mise en œuvre de ces politiques salariales par les entreprises (graphique). Toutefois, l'ampleur de ce phénomène varie d'une branche à l'autre. Dans les banques, l'essentiel des écarts de rémunération entre hommes et femmes apparaît dès le classement des individus dans la grille salariale de branche. Le salaire de base et le système de primes mis en œuvre par l'entreprise ne les accentuent que marginalement. En revanche, dans le secteur informatique, les femmes sont défavorisées à la fois lors du classement dans la hiérarchie des emplois et par la mise en œuvre de la politique salariale de l'entreprise. Enfin dans la plasturgie, les écarts sont creusés à tous les stades, y compris celui de l'attribution des primes.

Ces différences d'une branche à l'autre tiennent à des spécificités liées à la fois à la nature de l'activité, à la composition de la main-d'œuvre, aux politiques d'entreprise ou encore aux caractéristiques institutionnelles propres à la branche en matière de détermination des salaires.

Les banques, un exemple de marché interne

Au début des années quatre-vingt-dix, la détermination des salaires était encore fortement marquée dans les établissements bancaires par le mécanisme du point bancaire de branche (1), instituant ainsi un parallèle très étroit entre minimum conventionnel et salaire effectif. L'essentiel des inégalités de rémunération entre hommes et femmes tient

(1) - Chaque salarié, selon son poste de travail, son ancienneté..., se voit attribuer un certain nombre de points bancaires, dont la valeur est fixée lors des négociations de branche. Le salaire est donc principalement déterminé par le produit du nombre de points acquis et la valeur négociée du point. À la fin des années 90 ce mécanisme a évolué, laissant une part plus grande à l'attribution de points personnalisés.

Encadré 2

LA MESURE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION PAR SEXE SELON LES BRANCHES

Trois mesures du différentiel de salaire entre les hommes et les femmes sont présentées : l'équivalent monétaire du coefficient hiérarchique de la grille de classification de la branche (équivalent mensuel), le salaire horaire de base et la rémunération totale (en taux horaire, toutes primes comprises).

Pour chacune de ces trois variables, la différence des salaires moyens entre les hommes et les femmes est décomposée en trois parties, selon la méthodologie proposée par Oaxaca et Ransom [7] :

- l'avantage des hommes, supplément de rendement de leurs caractéristiques individuelles (diplôme, ancienneté, etc.) par rapport à une situation sans discrimination (la situation de la population totale),
- le désavantage des femmes, déficit de rémunération dû à leurs caractéristiques par rapport à une situation sans discrimination,
- l'écart tenant aux différences entre les caractéristiques moyennes des deux populations (masculine et féminine).

Dans l'article, l'avantage des hommes et le désavantage des femmes ne sont pas distingués par souci de simplification (tableau 2). L'addition de ces deux effets constitue l'écart non expliqué par les caractéristiques individuelles.

Le nombre d'individus sur lequel repose l'analyse statistique est de 1750 dans les Banques, 1364 dans l'Informatique et de 902 dans la Plasturgie.

Tableau 2
Part non expliquée des écarts de rémunération entre hommes et femmes par branche professionnelle

En pourcentage

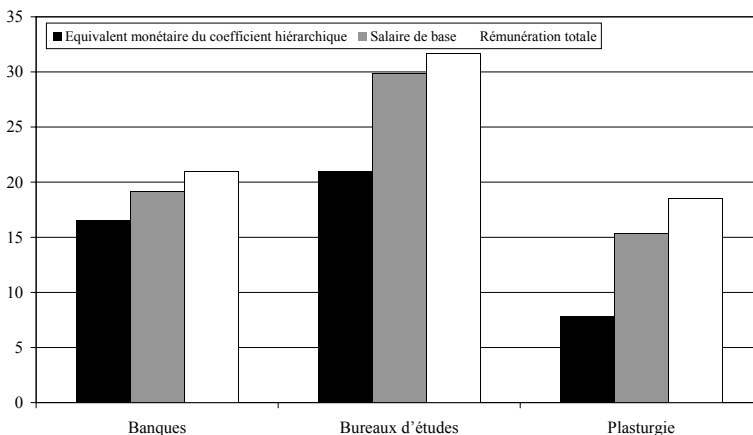
	Banques	Bureaux d'études	Plasturgie
Équivalent monétaire du coefficient hiérarchique	72	45	56
Salaire de base	72	46	58
Rémunération totale	75	48	66

Lecture : 72% des écarts de minima conventionnels dans le secteur bancaire ne peuvent être expliqués par les différences de caractéristiques individuelles entre les hommes et les femmes.

Source : enquête Structure des salaires 1992, Insee. Calculs ERMES.

Écarts moyens de rémunération entre hommes et femmes dotés des mêmes caractéristiques individuelles selon la branche et le type de revenu

Pourcentage



Lecture : à caractéristiques individuelles identiques, dans le secteur bancaire, les hommes ont une valeur de minimum conventionnel supérieur de 17% à celui des femmes. Cet écart est de 19 % sur le salaire de base et de 21 % sur le salaire total.

Source : Enquête Structure des salaires 1992, Insee, calculs Ermes.

donc au positionnement du salarié par les entreprises au sein de la grille de classification. La concentration des femmes dans les niveaux peu qualifiés a pour première origine la vague de recrutements massifs des années soixante-dix de salariés relativement peu diplômés, à laquelle a succédé un arrêt brutal dans les années quatre-vingt (2). S'y est ajoutée une gestion interne des carrières qui a largement favorisé les hommes : souvent plus disposés à accepter une mobilité géographique, ils ont, plus que les femmes, bénéficié de formations et de promotions internes. La conjugaison de ces deux éléments explique l'existence de classes nombreuses, à dominante féminine, ayant accumulé beaucoup d'ancienneté dans des qualifications peu élevées.

Les sociétés de services informatiques : recours au marché externe

Dans les SSII, la pénalisation des femmes dans l'accès aux emplois les plus rémunérateurs s'explique également par le recrutement des cadres dirigeants dans les années soixante-dix, période où la formation en informatique était presque exclusivement masculine. Cette filière de formation initiale reste encore dominée par les hommes et peu de femmes sortent des écoles d'ingénieurs pour rechercher un métier d'informaticien. Mais contrairement à la situation qui prévaut dans le secteur bancaire, c'est par la mobilité externe que les salariés accroissent leurs rémunérations : les taux de turn-over sont de l'ordre de 20 % par an, près des trois quarts des départs étant occasionnés par des démissions (3). Après les jeunes diplômés, les salariés « débauchés » des autres SSII constituent la deuxième source de recrutement pour les entreprises. Mais là aussi, ce sont moins souvent des femmes, ces dernières étant plus réticentes à changer d'entreprise. En outre, le système des promotions, largement fondé sur le prin-

cipe de disponibilité (dépassements d'horaires fréquents...), défavorise les femmes qui acceptent plus difficilement, du fait de leurs contraintes domestiques et familiales, des rythmes de travail très contraignants, peu prévisibles, et difficilement négociables car souvent imposés par le client. Des promotions masculines plus rapides peuvent donc expliquer à la fois des progressions salariales plus marquées par rapport à leurs collègues féminines classées au même coefficient et une ascension plus rapide au sein de la grille de classification des emplois.

La plasturgie : un secteur industriel à dominante masculine

Dans les entreprises de plasturgie, la main-d'œuvre féminine est sur-représentée parmi les employés et les ouvriers non qualifiés et donc parmi les coefficients hiérarchiques les plus faibles. Les éventails de salaires étant beaucoup plus resserrés dans le bas des grilles conventionnelles, la dispersion des coefficients hiérarchiques des hommes et des femmes y est plus faible que dans les deux autres branches professionnelles. Les entreprises disposent toutefois d'une grande marge de manœuvre pour déterminer les niveaux de rémunération et les écarts se creusent fortement quand on considère les salaires de base et les primes. Compte tenu de la forte segmentation sexuée des emplois dans ce secteur, les disparités au niveau du salaire de base illustrent la plus grande valorisation des emplois occupés majoritairement par les hommes. L'attribution des primes accentue sensiblement le phénomène : la pénibilité des conditions de travail fait l'objet d'une reconnaissance plus importante pour les hommes que pour les femmes. Le surcroît de prime perçu par les hommes s'explique notamment par l'absence de femmes parmi les équipes de nuit (4).

Cependant, des entretiens avec différents acteurs du secteur lais-

sent entrevoir une évolution des pratiques d'entreprise en la matière. Sur un marché local, comme celui de la vallée d'Oyonnax (5), la suppression massive d'emplois non qualifiés, donc féminins, au profit de postes plus qualifiés, a incité les entreprises à mener des actions de formation auprès des femmes pour faire face à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Ce mouvement s'est traduit, dans l'une des entreprises rencontrées, par un encouragement de la mixité dans des ateliers traditionnellement masculins et des promotions internes pouvant aller jusqu'au niveau d'ouvrier qualifié.

L'analyse des écarts de salaires hommes-femmes au sein des trois branches professionnelles étudiées met en lumière les logiques de segmentation sexuée tant des emplois que du marché du travail et des filières de formation. En effet, la répartition par sexe des emplois à une période donnée reflète les « choix » des garçons et des filles en matière d'orientation scolaire lors des périodes précédentes. La formation continue, comme on l'a vu plus haut, peut, à l'inverse, constituer un levier d'action pour réduire les inégalités d'accès aux emplois plus quali-

(2) - Dans les données de l'enquête de l'Insee sur la structure des salaires en 1992, l'ancienneté moyenne des salariés des banques est de 15,1 ans, contre 7,4 dans la plasturgie et 4,4 dans les sociétés de service informatique.

(3) - Source : Enquête sur l'emploi dans les SSII et les éditeurs de logiciels, Syntec-Informatique, novembre 1998, auprès de 29 sociétés de moins de 500 salariés et 14 de plus de 500.

(4) - Avant la loi du 9 mai 2001 abrogeant l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie, un accord l'autorisait dans la plasturgie. Dans les faits, le travail de nuit est resté essentiellement masculin.

(5) - L'activité économique de la région est totalement dominée par les entreprises de plasturgie dont l'implantation est ancienne. Pour faire face à la concurrence étrangère, elles ont engagé des restructurations très importantes, avec pour objectif principal l'amélioration de la qualité des produits. Illustration de ces évolutions, le bassin d'emplois est dénommé « Plastic Vallée ».

fiés. Mais en règle générale, les employées et les ouvrières suivent moins fréquemment une formation que leurs homologues masculins [3]. Au cours de leur carrière, les femmes vont donc connaître une dégradation relative de leurs chances de promotion et, par voie de conséquence, de leur niveau de rémunération par rapport aux hommes dotés de caractéristiques individuelles semblables.

Moindre valorisation des compétences féminines

La valorisation de l'ancienneté et de l'expérience varie d'une branche à l'autre, mais elle n'est pratiquement jamais favorable aux femmes. Dans les banques, l'ancienneté est valorisée tant pour les hommes que pour les femmes, mais son rendement est moindre pour ces dernières : accumuler un grand nombre d'années d'ancienneté accroît la rémunération des hommes dans une proportion plus importante. Il en va de même des années d'expérience acquises en dehors de l'entreprise, ainsi que du rendement des diplômés. Les conclusions sont identiques dans la plasturgie et l'informatique.

Dans cette dernière branche, les femmes bénéficient toutefois d'un avantage sur leurs collègues masculins lorsqu'elles sont diplômées de l'enseignement supérieur ou des grandes écoles. En apparence positif, ce phénomène pourrait traduire la nécessité pour elles d'afficher, auprès de leur employeur, des signaux « objectifs » pour obtenir une meilleure valorisation de leurs compétences.

Ces conclusions sont donc conformes à celles de toutes les études publiées sur le même sujet : les inégalités de rémunération entre hommes et femmes se construisent et s'accroissent au cours de la carrière, les écarts de salaires d'embauche étant relativement faibles pour des emplois comparables. Ces disparités trouvent leur source en amont du marché du travail et ne peuvent être analysées indépendamment du caractère sexué des filières de formation qui contribue à reléguer les femmes sur les segments les moins rémunérateurs du marché de l'emploi. Cependant, pour essentielle qu'elle soit, cette analyse doit être complétée par celle des parcours professionnels. Selon une étude

du Cereq [2], les femmes issues des formations à dominante masculine sont mieux insérées et mieux rémunérées que celles ayant suivi des filières typiquement féminines. Mais au bout de cinq ans, elles subissent une décade salariale par rapport aux hommes ayant suivi les mêmes formations.

Les analyses statistiques mettent systématiquement en évidence l'existence d'un écart de rémunération non expliqué par les caractéristiques socioprofessionnelles des individus. Les observations monographiques menées dans les trois branches professionnelles étudiées ici montrent que ces différences reflètent plutôt des effets de carrière que de discrimination salariale. Les conditions exigées d'un salarié pour être promu ou recevoir une augmentation conduisent généralement les employeurs à privilégier les hommes.

Olivier Barrat (Dares)

Dominique Meurs (ERMES,
Université Paris II)

Pour en savoir plus

[1] Anker R. (1997), « Ségrégation professionnelle hommes-femmes : les théories en présence », *Revue internationale du travail*, vol. 136.

[2] Couppié T., Epiphane D. (2001), « Que sont les filles et les garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active », *Cereq Bref*, n° 178, septembre.

[3] Fournier C. (2001), « Hommes et femmes salariés face à la formation continue : des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales », *Cereq Bref*, n° 179 - octobre.

[4] Le Minez S., Roux S. (2001), « Les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes en début de carrière », *Insee Première*, n° 801, août.

[5] Meurs D. et alii, « Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles », *Document d'études Dares*, à paraître.

[6] Meurs D., Ponthieux S. (1999), « Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90 », *Documents d'études de la Dares*, n° 28, juin.

[7] Oaxaca R., Ransom M. (1994), « On discrimination and the decomposition of wage differentials », *Journal of econometrics*, vol 61, Issue 1, 01. March, pp 5-24.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie : 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Reprographie : DARES.

Abonnements : *La Documentation Française*, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocumentationfrancaise.fr>
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 110 €, CEE (TTC) 116 €, hors CEE (TTC) 118 €. Publicité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.