

PROLOGUE

Un sondage paru en septembre 2023 indique que trois quarts des salariées françaises seraient prêtes à démissionner si elles découvraient qu'il y a des « inégalités salariales injustifiées » dans leur entreprise¹. En contexte de « grande démission », de « tensions sur le marché des talents » et alors qu'une directive européenne vient de consacrer le principe de transparence salariale, voilà qui doit faire drôlement peur aux DRH !

Même pas peur, en fait. Parce que le mot qui compte le plus dans cette annonce, c'est « injustifiées ». Mais c'est quoi, des « inégalités injustifiées » ? Est-ce à dire qu'il y a des inégalités salariales justifiées ?

Les écarts injustifiés, que l'on nomme aussi « écarts inexpliqués », correspondent à la part strictement discriminatoire des inégalités. Et puis, il y a des « écarts expliqués ». Ce sont ceux qui sont attribuables aux structures genrées du marché de l'emploi (comme le fait que femmes et hommes ne se distribuent pas sur les mêmes métiers ni sur les mêmes secteurs d'activité), aux différences de statut, de contrat, de temps de travail, etc.

En gros, s'expliquent (et par glissement, se justifient) toutes les inégalités importées de la société dans le monde du travail. Un peu comme si le monde

du travail ne faisait pas partie de la société. Un peu comme s'il n'était ni bénéficiaire ni comptable des dynamiques qui le meuvent (ou l'immobilisent). Un peu comme s'il n'avait pas vraiment de responsabilités dans la transformation de la société dans le sens de la justice. C'est très pratique pour les employeurs de n'être ainsi tenus qu'au devoir de ne pas discriminer de façon directe et explicite.

C'est pratique aussi pour les pouvoirs publics qui peuvent tenir un discours discréditant les luttes féministes sous couvert de rationalité apaisante : « Meuh non, les écarts salariaux femmes-hommes, ce n'est pas 24 %. Quand on ramène à l'écart inexplicé, selon une méthode statistique rigoureuse et éprouvée, c'est 4 %. » Ah, tout de suite, ça va mieux, non ?

Non. Ça ne va pas mieux, parce que la « méthode rigoureuse » en question est un héritage vieux de plus de cinquante ans : il s'agit de la « décomposition de Blinder-Oaxaca » publiée en 1973. Mais surtout, ça ne va pas, car, en réalité, les raisons qui expliquent et justifient les écarts salariaux sont truffées de discriminations implicites, de normes qui défavorisent certains sociogroupes, de croyances qui figent la perception de la valeur du travail des uns et des autres.

Dévoilons donc les impensés (et aussi les logiques idéologiques) qui empêchent l'égalité salariale réelle d'advenir en auscultant ces fameuses « inégalités justifiées ».

COMMENT RÉDUIRE LA TOLÉRANCE AUX INÉGALITÉS SALARIALES DAVANTAGE QUE LES INÉGALITÉS SALARIALES ELLES-MÊMES ?

Le roman de Michel Bellier *Les Filles aux mains jaunes*² met en scène le travail des femmes dans une usine d'armement pendant la Première Guerre mondiale. Les hommes sont au front, alors on n'a pas le choix : il faut d'abord remettre les vieux à la ligne, puis se résoudre à embaucher des femmes. Et après elles, des adolescents, trop jeunes pour partir dans les tranchées, suffisamment âgés pour travailler. L'un des personnages féminins dont le fils exécute le

même travail qu'elle dans la même usine s'étonne : son gamin, moins expérimenté, plus récent dans l'entreprise, perçoit un salaire supérieur au sien.

Un principe d'égalité salarial pourtant consacré

On peut dire que l'histoire de l'(in)égalité salariale démarre à ce moment-là, à la veille des années 1920. Elle aurait difficilement pu démarrer beaucoup plus tôt puisqu'en France, jusqu'en 1907, les femmes mariées n'étaient même pas autorisées à disposer de leur salaire. Dans ces conditions, être moins payées que les hommes, ce n'était pas leur problème. Ç'aurait pu être celui de leurs maris, directement concernés par ce manque à gagner puisque ce sont eux qui empochent l'argent. Mais il faut croire que la satisfaction de gagner plus que son épouse l'aura emporté sur la volonté d'augmenter les revenus globaux du foyer. Il est curieux, en effet, que les hommes se soient si peu mobilisés en faveur de l'égalité salariale à une époque où 95 % des couples étaient mariés³. Cela reste un mystère aujourd'hui : comment se fait-il que les hommes hétérosexuels en couple soient si rares à prendre sérieusement part à la lutte contre les inégalités salariales, alors même qu'une réévaluation des revenus de leurs compagnes pourrait représenter une élévation du niveau de vie de la famille ? Même si l'on ne peut que recommander aux femmes de garder aussi (une partie de) leurs sous pour elles au lieu de tout donner au foyer, il faudra bien trouver des réponses à ce fait irrationnel de la passivité des hommes, quand ce n'est pas leur résistance au combat pour l'égalité salariale. Ce n'est qu'une parmi d'autres irrationalités dans le sujet qui nous occupe.

Mais reprenons notre histoire des inégalités salariales là où nous l'avons laissée, au lendemain de la Grande Guerre. Fondée en 1919, l'Organisation internationale du travail (OIT) affirme dans le préambule de

sa constitution le principe « à travail égal, salaire égal ». Quand le même organisme rédige sa convention en 1951, il énonce dès le premier article « le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale ». Le législateur français, fier membre fondateur de l'organisation, introduira ce principe dans le droit national... en 1972 ! Avec à peine cinquante-trois ans de retard, en somme. Tout vient à point...

Le « salaire féminin », cette empreinte poisseuse

Mais il ne faut pas se moquer. Quand la France inscrit « à travail égal, salaire égal » dans son droit, c'est au terme d'une longue succession d'efforts depuis la Seconde Guerre mondiale. Par exemple, en 1946, le général de Gaulle a aboli le « salaire féminin ». Enfin, c'est une victoire qu'on lui attribue, mais il serait bon de rendre hommage aux ouvrières de la CGT qui ont âprement conduit la bataille deux ans durant, et cela sans grand soutien de leurs camarades masculins, pour mettre le sujet à l'agenda et faire suffisamment pression pour que l'on y arrive⁴.

Donc, en 1946, le droit jusqu'ici accordé par l'État aux employeurs de moins payer les femmes disparaît. Sont désormais caduques toutes les conventions collectives qui prévoyaient explicitement que les femmes seraient payées 10 % de moins à chaque étage des grilles de rémunération négociées.

Il faut donc comprendre qu'avant cette date, des gens qui s'étaient réunis pour discuter de la juste rémunération des emplois selon les compétences, l'expérience, l'ancienneté et les responsabilités avaient fini leur *round* de négociation par un grand rabais sur le dos des femmes. Chacun sait combien les femmes aiment les soldes.

Trêve d'ironie. D'où vient donc cette certitude décomplexée qu'un salaire de femme, c'est moins haut qu'un salaire d'homme juste parce que le travail

est fait par une femme et non un homme ? Il faut évidemment regarder le temps long de l'ordre genré infériorisant les femmes, mais on peut quand même zoomer sur l'héritage du siècle bourgeois, le XIX^e, et son fameux Code Napoléon. Authentique manifeste du patriarcat, le premier Code civil de 1804 institue l'état de minorité de la femme : l'homme est chef de famille, a autorité sur son épouse et leurs enfants et tous les revenus du ménage sont les siens, qu'il gèrera bien entendu « en bon père de famille ».

Cette perception de la position sociale des femmes comme des mineures a évidemment eu son influence sur la considération du salaire féminin. Un salaire féminin, c'est un revenu d'appoint pour le ménage, calculable en fonction de ce que l'on estime être les besoins globaux d'une famille. En d'autres termes, le salaire des femmes est un second revenu, dont le montant est déterminé en fonction du premier, celui du chef de famille. Et pour les célibataires ? On se contentera de leur payer le nécessaire pour survivre en attendant que les pauvresses se marient. Il ne faudrait pas non plus qu'elles vivent trop bourgeoisement en demoiselles, ce serait risquer que leur passe l'envie de se marier ! Et pour les veuves ? On a pitié tout de même. Il faut bien qu'elles puissent nourrir leurs enfants. Bref, un salaire féminin, ça dépend des besoins de celle qui le perçoit dans le regard de ceux qui le versent, mais pas de la valeur du travail fourni.

Cette perception du salaire des femmes comme enjeu de niveau de vie (et non de rétribution de la valeur du travail) persiste aujourd'hui encore dans les esprits, jusqu'aux femmes elles-mêmes qui tendent davantage que les hommes à évaluer leurs « prétentions » salariales en fonction du coût de la vie, de leurs besoins (qu'elles préféreront présenter comme modestes) et des économies qu'elles sont en mesure de faire pour que le budget tienne.

Quant aux employeurs, on les prend trop souvent la main dans le sac à évaluer la situation familiale des femmes et des hommes quand il s'agit du prix du travail. Ainsi, les hommes mariés perçoivent-ils des rémunérations supérieures aux hommes non mariés. C'est qu'ils sont supposés avoir beaucoup de bouches à nourrir. Mais les femmes mariées perçoivent moins que celles qui ne le sont pas ou plus⁵. C'est qu'il y a un « revenu principal » qui assure le gros des dépenses familiales. L'interprétation de ce *wage premium* (« prime sur le salaire ») en faveur des hommes mariés n'est pas univoque. Pour certains observateurs, l'équation doit être inversée : ce sont les hommes les mieux payés qui ont le plus de chances d'être mariés⁶. Comprendre : « Si tu as le gros salaire, tu auras la femme ! » Cela n'explique cependant pas pourquoi les femmes non mariées et divorcées gagnent davantage que les femmes mariées. Peut-être parce que lorsque les revenus de leur compagnie atteignent au moins 40 % des revenus totaux du foyer, les hommes commencent à angoisser⁷ et que les employeurs sont particulièrement soucieux de leur santé mentale. C'est une hypothèse.

Le tournant des « écarts expliqués »

Les années 1970 marquent un tournant. Celui du distinguo entre écarts expliqués et écarts inexpliqués. C'est aux économistes Alan Blinder et Ronald Oaxaca que l'on doit la modélisation d'une méthode de calcul qui va considérablement abaisser le niveau d'exigence en matière d'égalité salariale sous couvert d'objectivation rationnelle⁸. La méthode est simple : on prend le niveau général d'écart de rémunération entre deux populations (par exemple, les femmes et les hommes : aujourd'hui, en France, c'est 24 %⁹), puis on isole toute la part de cet écart relevant de variables explicatives : les différences de temps de travail, de secteur, d'implantation

géographique, etc. Ne reste alors qu'une part « inexplicquée », considérée comme discriminatoire (4 %, aujourd'hui en France¹⁰).

Conçue pour « expliquer » les différences de rémunération entre les Blancs et les Noirs et entre les femmes et les hommes aux États-Unis, la méthode a tout pour séduire en période de guerre froide, quand se joue une opposition frontale entre le « monde libre », où les inégalités sont la marque d'une saine compétition et de la reconnaissance des mérites différenciés, et le « monde soviétique », présenté à l'Ouest comme un enfer égalitariste. Mais la méthode résiste à la fin du monde bipolaire, puisqu'elle semble rationnelle et dépolitisée. Elle s'impose encore aujourd'hui en dogme de la « bonne façon » de mesurer les inégalités salariales.

Mais pourquoi tant de consensus autour de la méthode Blinder-Oaxaca ?

Primo, elle a de beaux atours cartésiens. C'est important quand on parle aux victimes d'inégalités de les inviter à dépasser leurs émotions et de leur apprendre à bien compter ! Reste qu'il est plus flatteur pour nos esprits de croire à la robustesse d'un théorème mathématique que de faire face à une injustice. C'est comme ça, c'est cognitif : on préfère une équation illisible dont la vulgarisation autorise moult raccourcis à une réalité observable qui, de surcroît, manque cruellement de poésie.

Secundo, la méthode permet de réduire le problème. 4 %, c'est quasiment indolore. Même si en faisant le calcul à l'échelle de toute une vie professionnelle, ça commence à chiffrer. Par exemple, pour quarante ans à une rémunération moyenne de 2 000 euros net par mois, prévoyez 38 400 euros de manque à gagner. Maintenant, faites le même calcul avec un écart de 24 % : ça fait mal ! Sur une rémunération moyenne de 2 000 euros net par mois, le manque-à-gagner s'établit à 230 400 euros.

Tertio, la méthode déleste l'employeur d'une large part de ses responsabilités. Il n'est comptable que de la non-discrimination directe. En d'autres termes, il doit seulement respecter le texte de 1946 selon lequel il n'est pas permis d'avoir une grille de salaire rose et une grille de salaire bleue et la loi de 1972 selon laquelle il ne peut pas payer moins Jacquotte si elle fait exactement le même boulot que Jacquot. Soyons justes : les obligations de l'employeur recouvrent aussi la non-discrimination en cas de grossesse. Sera donc considéré comme « inexplicqué » le fait de payer (et d'augmenter) moins les femmes enceintes et les parents.

Quarto, la décomposition Blinder-Oaxaca a le bon goût de répondre à la question du « salaire égal » en posant une autre question, celle du « travail égal ». Autrement dit, le logiciel vise à démontrer que les femmes ne font pas le même travail que les hommes et qu'à ce titre, il n'y a pas de raison qu'elles soient payées de la même façon. Répondre à une question en déplaçant le problème, cela relève de la diversion. Dans le monde des bonimenteurs, c'est une tactique qui vous fera passer pour quelqu'un d'habile. En politique, au sens philosophique du terme, c'est une faille de raisonnement ; au sens commun du terme, c'est une manipulation de l'opinion. Allez, soyons magnanimes, parlons d'influence sur les esprits. En tout cas, ce n'est pas une réponse complète à la question qui est posée : pourquoi les femmes perçoivent en moyenne des salaires moindres et surtout comment faire pour que ce ne soit plus le cas ?

C'est à cette question que cet ouvrage propose de répondre, en s'intéressant aussi aux inégalités « explicquées » pour ne pas dire « justifiées ». Car l'enjeu n'est pas de rendre intellectuellement supportable le fait que les femmes, en France, perçoivent en moyenne 24 % de moins que les hommes pour leur travail. Il est de corriger cette situation grotesque. Pour cela, il

▼
nous faut interroger nos façons de calculer, nos façons d'évaluer les compétences, de mesurer la valeur du travail et, par conséquent, repenser les critères qui président à l'élaboration des rémunérations.

« **TIENS,
AUJOURD'HUI,
JE VAIS PRATIQUER
DES INÉGALITÉS
INJUSTIFIÉES** »

Pour comprendre la faible part de l'écart inexplicé dans le chiffrage des inégalités de rémunération, il faut imaginer l'interrogatoire musclé d'un employeur dans un commissariat miteux. Les enquêteur-riche-s sont pressé-e-s de lui faire avouer qu'il paie à la gueule de l'employé-e. L'employeur est extatique à l'idée de faire des économies sur le dos de celles et ceux pour lesquel-le-s il a la plus basse estime en raison de leur genre, de leurs origines, de leur âge, de leur orientation sexuelle, etc. Mieux encore, c'est par pur sadisme assumé à l'endroit de ces personnes qu'il les punit en prélevant sa dîme discriminatoire. Et encore, il pourrait ne pas les payer du tout - que la police du wokisme s'estime déjà contente!

Le hiatus entre écarts calculés et écarts perçus

Le tableau est brossé au gros rouleau, évidemment. Sur le strict plan du droit et compte tenu des