



Réduire les inégalités de salaires entre femmes et hommes

La nouvelle *Note du Conseil d'analyse économique* (CAE) dresse un état des lieux des inégalités salariales persistantes entre femmes et hommes en France et quantifie leurs causes. Membres du CAE, ses trois auteurs **Antoine Bozio**⁽¹⁾ **Brigitte Dormont**⁽²⁾ et **Cecilia García-Peñalosa**⁽³⁾ proposent sept pistes d'action pour réduire durablement ces inégalités, au-delà d'une approche juridique, circonscrite à l'égalité des droits. Elles concernent l'école, le couple et la législation sociale et fiscale.

Aujourd'hui, le temps de travail et la ségrégation professionnelle maintiennent en France, le revenu salarial moyen des femmes à un niveau inférieur de près d'un quart à celui des hommes (24,5 % en 2012). « La convergence des salaires entre hommes et femmes a marqué le pas depuis les années 1990 », souligne Brigitte Dormont.

La durée du temps de travail, principal facteur d'inégalité

Si, au cours des vingt dernières années, les taux d'activité féminins ont continué de converger vers ceux des hommes, la proportion d'emploi à temps partiel s'est simultanément accrue. Or, le temps de travail est la première cause d'écarts de salaires en hommes et femmes. 27 % des femmes qui travaillent sont à temps partiel, la proportion étant seulement de 6 % pour les hommes.

Le temps partiel réduit naturellement le revenu salarial en raison d'une durée de travail plus courte, mais aussi du fait d'un salaire horaire inférieur. Ce double effet du temps partiel est renforcé par le fait que les femmes choisissent des emplois avec des rémunérations plus faibles, tandis que la féminisation d'un emploi en réduit la rémunération. Enfin, les femmes connaissent également un plus grand nombre d'interruptions de carrière, liées pour l'essentiel à leur situation familiale. « La répartition entre temps professionnel et domestique pèse sur les choix d'emploi des femmes : elles consacrent 39 % de leur temps de travail aux activités professionnelles rémunérées, contre 60 % pour les hommes », constate Cecilia García-Peñalosa.

L'impact de la ségrégation professionnelle et la prévalence des stéréotypes sexués

La répartition sexuée des métiers et des postes occupés par des femmes est un facteur important des inégalités. Les femmes sont concentrées dans un petit nombre de professions relativement mal rémunérées, et en bas des hiérarchies (alors qu'elles sont en moyenne plus diplômées que leurs collègues masculins). Cette double ségrégation peut correspondre à un choix délibéré de leur part mais ce choix est aussi influencé par des constructions mentales collectives (les stéréotypes). Ces stéréotypes peuvent pousser les femmes à s'orienter vers des métiers aux horaires moins contraignants, mais en moyenne moins rémunérateurs, ainsi qu'à moins s'investir dans la compétition et la négociation, postures favorables aux promotions. Quelles qu'en soient les origines, ces stéréotypes sexués sont affectés par le contexte, et donc par l'action publique.

(1) Institut des politiques publiques, membre du CAE.

(2) Université Paris Dauphine, membre du CAE.

(3) Université Aix-Marseille (AMSE), membre du CAE.

« Les politiques publiques visant à réduire durablement les inégalités entre genres sur le marché du travail, au nom de la justice sociale et de l'efficacité économique, doivent s'attaquer aux racines de leur formation et non se limiter à promulguer des lois rappelant l'égalité des droits des femmes et des hommes », résume Antoine Bozio. Cela concerne l'éducation et la formation des stéréotypes, la prise en charge collective ou le partage des activités domestiques, tout comme une évolution du système socio-fiscal. En revanche, les auteurs recommandent une certaine prudence avec les quotas qui devraient se limiter aux situations de représentation (politique et syndicale, en particulier).

Sept recommandations pour une réduction des inégalités salariales entre femmes et hommes

1. Lutter contre les stéréotypes dans les choix d'orientation en promouvant la visibilité des femmes dans les métiers « masculins » et en sensibilisant davantage les enseignants, les parents d'élèves et les conseillers d'orientation à cette question.
2. Poursuivre les efforts entrepris dans la prise en charge des jeunes enfants en augmentant le nombre de places d'accueil ; développer une meilleure prise en charge des personnes dépendantes.
3. Poursuivre la réforme du Complément de libre choix d'activité (CLCA) pour inciter au partage des congés parentaux entre les deux parents.
4. Améliorer les indemnités journalières lors des congés maternité/paternité. Financer cette amélioration par une petite réduction des congés standards.
5. Éviter d'utiliser les quotas sauf dans les cas où la présence des femmes peut avoir un impact direct sur les opportunités pour d'autres femmes, telles que la représentation politique ou syndicale.
6. Supprimer le quotient conjugal de l'impôt sur le revenu, tout en maintenant la prise en compte des personnes à charge, par exemple via un abattement, dans la détermination de l'impôt.
7. Réformer les droits familiaux de retraite pour réduire les dispositifs qui amplifient les inégalités entre hommes et femmes : supprimer progressivement les bonifications de retraite pour trois enfants ; réallouer la dépense correspondante vers l'augmentation du nombre de places d'accueil du jeune enfant ; réformer les majorations de durée d'assurance.

Retrouvez les Notes du CAE sur www.cae-eco.fr

À propos du Conseil d'analyse économique

Placé auprès du Premier ministre, le Conseil d'analyse économique a pour mission d'« éclairer, par la confrontation des points de vue et des analyses, les choix du gouvernement en matière économique ». Il est composé d'économistes universitaires et de chercheurs reconnus et réalise en toute indépendance ses travaux qu'il rend publics. Les opinions exprimées dans les Notes du CAE sont celles de leurs auteurs et n'engagent ni le Conseil, ni le président délégué, ni bien entendu le Premier ministre.

Contact Presse

christine.carl@pm.gouv.fr

Christine CARL 01 42 75 77 47

Courriel itinérant : c.carl@orange.fr



Suivez le CAE sur @CAEinfo