



Résorber les inégalités salariales entre femmes et hommes pour renforcer notre économie

« Les inégalités salariales femmes – hommes : une perte annuelle de 62 milliards € pour l'économie française »

Octobre 2017

Etude réalisée par :

Clélia Aucouturier
Secrétaire générale adjointe

Erwann Tison
Coordinateur des études

- **Historique législatif – Pas de résorption avant 2186**

Depuis plusieurs années, des lois visant à mettre en place une véritable égalité salariale Femme/Homme sont promulguées. A titre d'exemples :

- **2006** : *Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*
- **2012** : *Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce décret renforce le dispositif de pénalité qui pèse sur les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. Ce décret, qui s'applique à toutes les entreprises de 50 salariés et plus, a fait l'objet d'une large concertation dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. Il renforce les exigences vis-à-vis des entreprises en augmentant le nombre de thèmes devant être traités dans la négociation ou dans les plans d'action. Il rend en particulier obligatoire celui de la rémunération. Par ailleurs, Les entreprises auront désormais l'obligation de déposer auprès des services de l'Etat leurs plans d'action. En outre, le décret introduit une primauté de la négociation sociale pour les entreprises de 300 salariés et plus qui ne pourront adopter de plan d'action unilatéral qu'en cas d'échec attesté des négociations.*
- **Loi du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privées, professionnelle et publique.

Pour dénoncer ce phénomène, le **24 octobre 2016 à 14h38**, en Islande, des milliers de femmes ont cessé le travail à l'heure à laquelle, à salaire équivalent aux hommes, elles ne sont plus payées. La précédente mobilisation de ce type, en 2010, avait débuté trois minutes plus tôt.

Le **7 novembre 2016**, le collectif français Les Glorieuses ont invité les salariées à cesser le travail à 16h34, heure précise à partir de laquelle elles travaillaient « bénévolement ». Une action soutenue alors par la ministre du Droit des femmes, Laurence Rossignol. En 2017, cet appel se fera dès le 3 novembre.

Néanmoins, il apparaît qu'en dépit des nombreuses manifestations et du renforcement de l'arsenal juridique en faveur de l'égalité salariale, les discriminations à l'égard des femmes persistent. D'ailleurs, selon un rapport du Forum économique mondial, l'égalité des salaires entre hommes et femmes ne sera pas atteinte avant 169 ans au rythme actuel. Ainsi, l'égalité salariale femmes/hommes ne sera possible qu'en 2186.

A ce titre, il serait donc intéressant de voir *quels sont les facteurs explicatifs des inégalités femmes/hommes, le pourcentage des écarts en fonction de la catégorie socioprofessionnelle, et, enfin, le manque à gagner pour l'Etat en matière de recettes fiscales et de croissance.*

- **Structure de cette inégalité**

Pour commencer, en 2010, les femmes représentaient 34,7% des cadres, 45,3% de professions intermédiaires, 70,5% d'employés et 19% d'ouvriers, soit au total 43,3% des salariés en France. Aujourd'hui, la proportion de femmes diplômées de l'enseignement supérieur ne cesse d'augmenter. Cependant, même à diplôme égal, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes et ont plus de difficultés à être embauchées que les hommes. Ainsi, l'inégalité salariale femmes/hommes commence dès la sortie de l'école.

Tableau 1 - Proportion de femmes par catégorie socioprofessionnelle en %

	1995	2000	2005	2010
Cadre	27,7	29,5	31,4	34,7
Profession intermédiaire	41,7	43,9	45,9	45,3
Employé	72,7	73,2	73,1	70,5
Ouvrier	22,6	22,9	21,7	19,0
Ensemble	41,4	42,4	43,5	43,3

En effet, On pourrait croire que le « passeport » grande école suffise à lisser les inégalités à l'embauche des jeunes diplômés. La dernière enquête d'insertion de la CGE (Conférence des Grandes écoles), portant sur les diplômés 2011 un an après qu'ils aient quitté l'université, dissipe encore une fois nos illusions.

En outre, **l'inégalité des salaires entre les sexes est la plus forte chez les cadres, c'est-à-dire parmi les salaires les plus élevés** : les femmes gagnent 26,3 % de moins que les hommes. A l'inverse, l'écart le plus faible se trouve parmi les employés (- 9,3 %), une catégorie majoritairement féminine.

Tableau 2 - Écarts de salaires annuels nets selon le sexe et la catégorie sociale en %
(Unités €)

	Hommes	Femmes	Ensemble	Ecart (en %)
Cadres supérieurs et chefs d'entreprise salariés	4 380 €	3 469 €	4 072 €	- 26,3
Professions intermédiaires	2 394 €	2 068 €	2 254 €	- 15,8
Employés	1 714 €	1 568 €	1 612 €	- 9,3
Ouvriers	1 736 €	1 441 €	1 686 €	- 20,5
Ensemble	2 389 €	1 934 €	2 202 €	- 19,0
Écart cadres/ouvriers	2 644 €	2 028 €	2 386 €	

Salariés en EQTP du privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Lecture : les femmes cadres supérieurs gagnent 26,3 % de moins que les hommes cadres (en équivalent temps plein). Source : Insee - Données 2013 - © Observatoire des inégalités

Notons également que tous temps de travail confondus, **les hommes gagnent 23,5 % de plus que les femmes**. Près de **11 % des écarts de salaires entre les deux sexes sont inexpliqués et relèvent d'une discrimination « pure »**.

Le salaire mensuel net moyen des hommes, pour un poste à temps plein, est de 2 389 euros en 2013, celui des femmes de 1 934 euros, soit un écart de 455 euros, presque un demi-smic. Les hommes perçoivent donc, en moyenne et en équivalent temps plein, un salaire supérieur de 19 % à celui des femmes. Formulé différemment, les femmes touchent en moyenne 81 % du salaire des hommes (1934 divisé par 2389), ou ont un salaire net inférieur de 19 %.

Plus on progresse dans l'échelle des salaires, plus l'écart entre les femmes et les hommes est important, en partie parce que les femmes sont beaucoup moins nombreuses en haut de l'échelle.

Le niveau de salaire maximal des 10 % des femmes les moins bien rémunérées est inférieur de 8 % à celui des hommes (1 154 euros pour les femmes contre 1 254 euros pour les hommes).

Le salaire minimum des 10 % des femmes les mieux rémunérées est inférieur de 22 % à celui des hommes (soit 3 036 euros pour les femmes contre 3 892 euros pour les hommes). Au niveau médian des salaires, les femmes gagnent un salaire inférieur de 14 %, ce qui représente un écart de 263 euros par mois avec leurs homologues masculins.

Tableau 3 – Écarts de salaires mensuels nets en équivalent temps complet en % (Unités €)

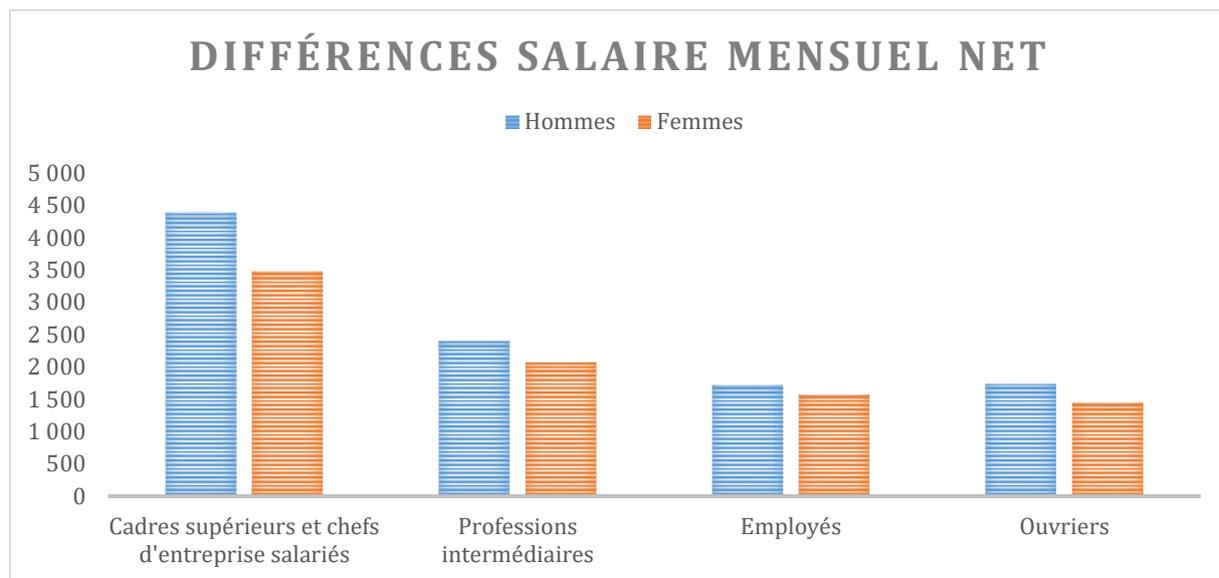
	Hommes	Femmes	Ensemble	Ecart (en euros)	Ecart (en %)
10 % des salariés gagnent moins de	1 254 €	1 154 €	1 200 €	- 100 €	- 8
20 % ...	1 415 €	1 268 €	1 342 €	- 147 €	- 10
30 % ...	1 559 €	1 374 €	1 471 €	- 185 €	- 12
40 % ...	1 709 €	1 485 €	1 609 €	- 224 €	- 13
50 % ...	1 882 €	1 619 €	1 772 €	- 263 €	- 14
60 % ...	2 100 €	1 794 €	1 974 €	- 306 €	- 15
70 % ...	2 405 €	2 029 €	2 244 €	- 376 €	- 16
80 % ...	2 921 €	2 368 €	2 682 €	- 553 €	- 19
90 % ...	3 892 €	3 036 €	3 544 €	- 856 €	- 22
5 % des salariés gagnent plus de	5 030 €	3 756 €	4 526 €	- 1 274 €	- 25
1 % ...	9 253 €	6 053 €	8 061 €	- 3 200 €	- 35
Ensemble	2 389 €	1 934 €	2 202 €	- 455 €	- 19

Salariés en EQTP du privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Lecture : 50 % des femmes ont un salaire inférieur à 1 619 euros par mois (en équivalent temps plein) et gagnent 14 % de moins que les hommes.

Source : Insee - Données 2013 - © Observatoire des inégalités

Concrètement, nous pouvons représenter les écarts de salaire par CSP de la manière suivante :

Tableau 4 – Représentation des différences de salaire mensuel net entre femmes et hommes



Source : INSEE - Calculs Fondation Concorde

- **Impact économique d'une réduction de cette inégalité.**

Si une égalité salariale parfaite était instaurée entre les femmes et les hommes, nous ferions alors des gains non négligeables pour notre économie, que ce soit en termes de rentrées fiscales ou en termes d'augmentation de la consommation, et donc de croissance.

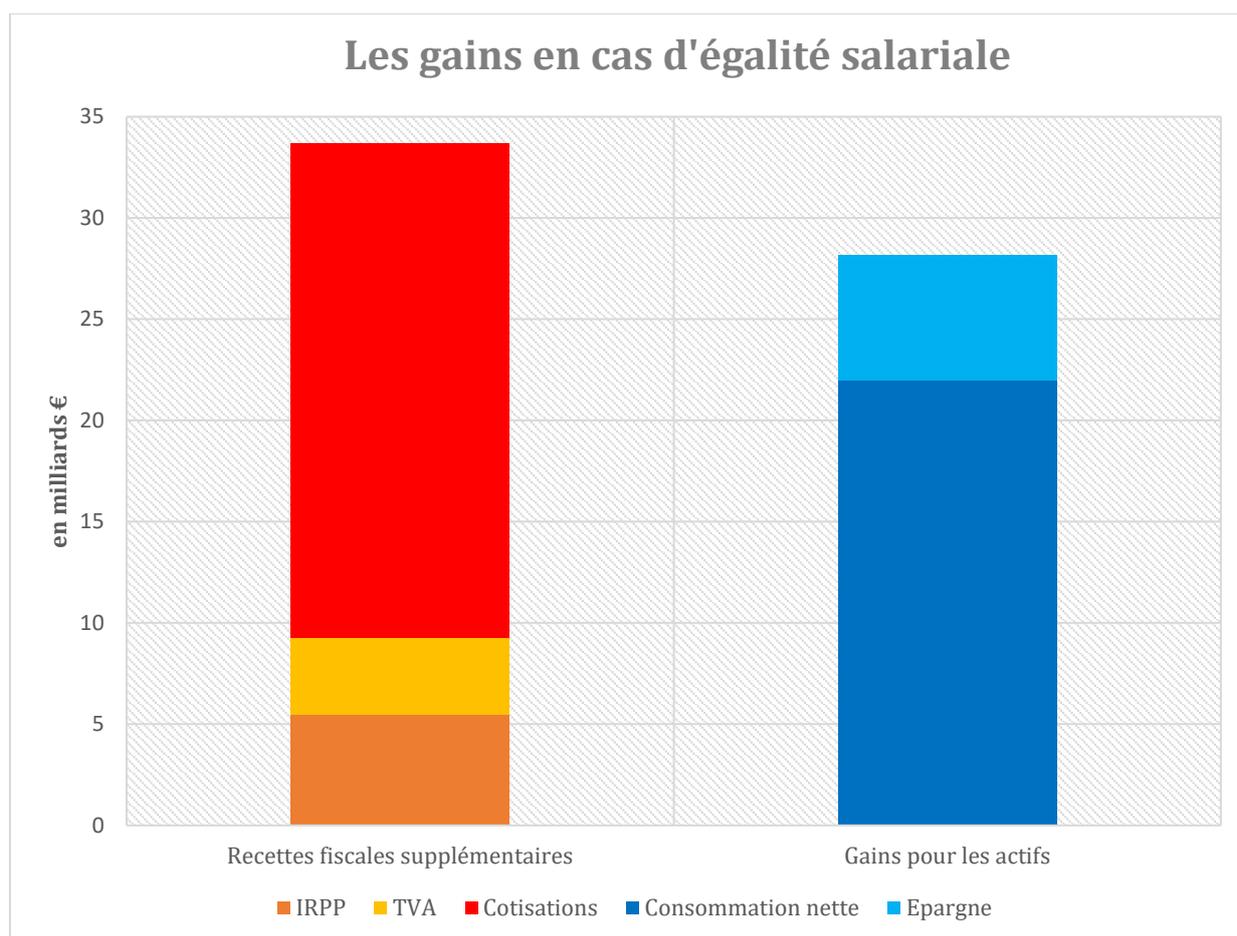
Si les femmes percevaient un salaire équivalent à celui des hommes, leur revenu net annuel serait alors augmenté de **3525€ par an**. Mécaniquement, les cotisations sociales et patronales augmenteraient. On évalue alors à **24,434 milliards €** la perte annuelle en cotisations, résultant de cette inégalité. La perte agrégée en termes de salaire net est de **33,572 milliards €**.

Si l'on suppose que les propensions marginales à consommer sont respectivement de 0.6 (cadres), 0.8 (professions intermédiaires), 0.9 (employés) et 1 (ouvriers), alors on obtient une consommation nette de **21.98 milliards €** et une épargne supplémentaire de **6,16 milliards €**.

S'ensuit donc une perte de recettes fiscales concernant la TVA et l'IRPP évaluées respectivement à **3,83 milliards €** et **5,475 milliards €**. Les recettes fiscales supplémentaires s'évaluent donc à **33,748 milliards €**.

Dans ce cadre-là, l'effet sur la croissance serait donc de **+0.16** sur une année, non négligeable sur le moyen et le long terme.

Tableau 5 – Gains pour l'économie française en cas d'égalité salariale



Calculs : Fondation Concorde

Au final, grâce à la mise en place d'une égalité salariale parfaite entre les femmes et les hommes, ce sont 61,9 milliards € supplémentaires qui seront injectés dans l'économie française (33,7 milliards € au titre des recettes fiscales, et 28,2 milliards € comme gains pour les actifs).

- **Impact sur les entreprises**

Dans cette situation, la résorption des inégalités salariales femmes – hommes imposerait aux entreprises un choc de 58 milliards € (salaire net + cotisations sociales) sur leur masse salariale. Cela risque d'être un argument de poids pour ceux qui sont animés par la volonté de ne rien changer à la situation actuelle. Or la suppression de ces inégalités salariales est une mesure forte de justice sociale et d'égalité entre les salariés. Les entreprises doivent garder à l'esprit que cette augmentation sera compensée par une baisse de leurs profits, à niveau d'activité inchangé, et donc une diminution de leur imposition sur les bénéficiaires. Le taux d'impôts sur les sociétés étant encore à 33%, on peut donc gager que, sans variation positive de l'activité de ces entreprises, leur imposition diminuera de 19 milliards €. Dans ce cas, cette variation sera également à impacter négativement aux finances publiques, dont les recettes liées à l'IS diminueront alors de ce même montant.

- **Résumé des effets positifs pour l'économie française**

Effets directs

- **Augmentation des salaires nets = + 33,6 milliards €**
- **Gain de recettes pour l'Etat = + 33,7 milliards €**
 - *dont hausse de la TVA = + 3,83 milliards €*
 - *dont hausse des recettes de l'impôt sur le revenu = + 5,47 milliards €*
 - *dont hausse des cotisations sociales et patronales = + 24,43 milliards €*

Effets partagés - Double effet sur l'impôt des sociétés

Dans un premier temps, hausse des prélèvements due à une hausse de l'activité impulsée par la hausse de la consommation.

Dans un second temps, baisse des prélèvements due à une hausse des salaires bruts et des cotisations sociales.

Effets complémentaires

- **Hausse de l'épargne = + 6,16 milliards €**
- **Hausse de la consommation = + 21,98 milliards €**
- **Création d'emplois = + 26.000 créations supplémentaires par an** (en solde net - estimation basée sur la loi d'Okun).
- **Augmentation de l'investissement**, à court, moyen et long terme.

- **Les réformes possibles avec ces gains budgétaires**

Une fois l'égalité salariale stricte inscrite dans la loi, Bercy bénéficierait donc d'un nouveau levier fiscal qui permettra de dégager **168,74 milliards €** supplémentaires durant un quinquennat. Ce projet pourrait donc permettre de lever le carcan fiscal qui pèse sur les entreprises et l'investissement, et pourrait permettre de déployer l'une des réformes suivantes :

- *La réduction totale des déficits des différents régimes de retraites, de la sécurité sociale et de l'assurance chômage.*
- *L'allègement durable de 33 milliards/an de charges sur les salaires.*
- *La mise en place d'un taux d'IS à 14%.*
- *Une baisse de 40% de l'impôt sur le revenu.*
- *Une baisse de 3 points de TVA.*
- *Une hausse de 50% des budgets de la défense, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la justice.*
- *Une réduction de 9% de notre dette publique.*
- *Une réduction annuelle de 50% de notre déficit public.*

- **Comment parvenir à cette égalité salariale**

Malgré les incitations législatives, ces inégalités salariales persistent sur notre marché du travail. Cette situation inexplicable sur le plan économique, ne sera réglée non pas en sanctionnant les entreprises délinquantes, mais en médiatisant fortement ce sujet, en le mettant au cœur du dialogue social. C'est en sensibilisant les acteurs du marché du travail sur l'absurdité et le coût de ces inégalités, que nous pourrons les résorber.

Cette médiatisation devra également s'accompagner d'une campagne de « *testing* » auprès des entreprises, afin de veiller à la bonne application de la loi. Les entreprises ne respectant pas la stricte égalité à savoir « à compétence et travail égal, salaire égal » devront alors être reconnues comme telles. La liste des résultats de ces campagnes de « *testing* » devra alors être rendue publique pour inciter les entreprises à rester dans le cadre de la loi.