

L'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les services publics

**Un rapport du Labour Research Department réalisé pour la FSESP
Novembre 2013**

Sommaire

| | |
|--|----|
| Note de synthèse | 4 |
| Introduction | 8 |
| Les facteurs derrière l'écart salarial | 9 |
| Ségrégation sur le marché du travail | 9 |
| Travail à temps partiel | 10 |
| Maternité, âge et niveau d'instruction | 10 |
| Discrimination structurelle | 11 |
| L'impact du faible taux d'emploi des femmes | 11 |
| Action des syndicats pour réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes | 13 |
| L'enquête | 13 |
| Information et sensibilisation | 14 |
| Les raisons de l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes et les actions entreprises par les syndicats pour y faire face | 16 |
| Ségrégation sur le marché du travail | 16 |
| Action des syndicats contre la ségrégation professionnelle | 17 |
| Systèmes de rémunération | 21 |
| Action des syndicats en matière de systèmes de rémunération | 22 |
| Travail à temps partiel | 24 |
| Action des syndicats dans le domaine du travail à temps partiel | 25 |
| Formation | 25 |
| Action des syndicats dans le domaine de la formation | 26 |
| Congé parental et de maternité | 27 |
| Action des syndicats dans le domaine du congé parental et de maternité | 28 |
| Sous-traitance | 29 |
| Action des syndicats dans le domaine de la sous-traitance | 29 |
| Flexibilité des horaires de travail | 30 |
| L'impact de la réduction des dépenses publiques | 32 |
| Des progrès ? | 35 |
| Faire parler les statistiques | 36 |
| Vue d'ensemble de l'écart salarial entre les hommes et les femmes | 36 |
| L'ampleur de l'écart salarial entre les hommes et les femmes | 36 |
| Évolution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes | 37 |
| L'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les services publics | 38 |
| Le secteur public dans son ensemble | 38 |
| Soins de santé et travail social | 41 |
| Administration publique | 44 |
| Enseignement | 45 |
| Gouvernement national, régional et local | 47 |
| Électricité et gaz, eau et assainissement | 48 |
| Annexe | 52 |

Ce rapport a été rédigé avec le soutien financier de la Commission européenne. La Commission n'est toutefois pas responsable de son contenu ou de l'usage qui pourrait être fait de ce dernier.

Note de synthèse

Vue d'ensemble de l'écart salarial entre les hommes et les femmes

Les statistiques d'Eurostat, l'office statistique européen, et les statistiques nationales démontrent clairement un écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de l'Europe. Défini par Eurostat sur la base des rémunérations horaires et en termes d'écart entre le salaire des hommes et des femmes sous la forme d'un pourcentage du salaire des hommes, cet écart s'élève à 16 % en moyenne dans l'UE. Il oscille entre 27 % en Estonie et 2 % en Slovénie. Les récents chiffres d'Eurostat montrent que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'est amenuisé jusqu'au moins 2010. Aucun progrès n'a toutefois pu être constaté en 2011.

Les facteurs derrière l'écart salarial

Ce rapport met en exergue certains facteurs clés : la ségrégation sur le marché du travail, tant au sein des secteurs (notamment le fait que moins de femmes occupent des postes de direction) qu'entre les différents secteurs, les femmes ayant tendance à travailler dans les secteurs où le salaire proposé est moins élevé ; le travail à temps partiel qui est moins bien rémunéré ; l'impact de la maternité, du niveau d'instruction et de l'âge ; et la discrimination structurelle. Le présent rapport souligne également que l'écart salarial entre les hommes et les femmes n'est pas le seul indicateur de l'égalité des sexes et qu'un léger écart peut également être observé lorsque le taux de participation des femmes au marché du travail est peu élevé.

L'enquête de la FSESP

Afin de mieux comprendre les actions syndicales entreprises pour réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes, une enquête a été réalisée auprès des affiliés de la FSESP. Au total, 36 syndicats issus de 19 pays ont participé à cette enquête.

Sensibilisation quant à l'ampleur de l'écart salarial entre les hommes et les femmes

La plupart des syndicats (27 sur 36) ont affirmé avoir accès à des chiffres sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes, bien que ces chiffres ne soient pas toujours directement liés aux domaines sur lesquels ils négocient.

Ségrégation sur le marché du travail

La plupart des syndicats sont conscients de l'impact de la ségrégation professionnelle des femmes sur le salaire de ces dernières par rapport à celui des hommes, tant au sein d'un même secteur qu'entre différents secteurs. En réaction à ce problème, les syndicats ont pris des mesures pour lutter contre la concentration des femmes aux postes qui leur sont traditionnellement assignés, ainsi que pour accroître la proportion des femmes aux postes à responsabilités. L'impact de la discrimination structurelle en matière de salaires a été abordé au niveau local via de nouvelles stratégies de négociation ou des actions judiciaires ; via la hausse du salaire des employés occupant les postes les moins qualifiés ; via des mesures à l'échelle de l'économie pour lutter contre les bas salaires, telles que l'instauration d'un salaire minimal ; et via des hausses de salaire supérieures à la moyenne pour les domaines où les femmes prédominent.

Des systèmes de rémunération injustes pour les femmes

Les syndicats ont également abordé ce problème de diverses manières : en négociant de nouveaux systèmes de rémunération ; en supprimant les éléments qui peuvent devenir

porteurs d'inégalités et en luttant contre les systèmes non équitables via la formation des négociateurs et au sein des tribunaux.

Travail à temps partiel

Pour certains syndicats, le fait que les travailleurs à temps partiel ne puissent pas prolonger leurs horaires de travail constitue un problème. Les syndicats ont négocié des accords qui permettent aux travailleurs à temps partiel de rapprocher leur horaire contractuel de leur réel horaire de travail.

Formation

Selon les syndicats, la formation permet aux travailleurs d'évoluer dans leur carrière et de bénéficier de salaires plus élevés. Afin que les femmes puissent en bénéficier au même titre que les hommes, les syndicats ont dû lutter contre des problèmes tels que la sélection inéquitable des candidats et les coupes dans les budgets alloués aux formations.

Congé de maternité, parental et garde des enfants

Dans certains pays, il semblerait que la prise du congé de maternité ou parental ait un impact négatif direct, comme en France et en Allemagne, ou indirect. Les syndicats ont négocié des améliorations pour les mères, mais l'une des principales exigences des syndicats réside dans l'octroi de congés supplémentaires aux pères, afin que les responsabilités de l'éducation des enfants puissent être partagées de manière plus équitable. Les syndicats ont également obtenu des améliorations dans le domaine de la garde d'enfants.

Sous-traitance

Certains syndicats estiment que la sous-traitance a eu des effets particulièrement négatifs sur les femmes. En plus de lutter contre ce phénomène, ils ont élaboré d'autres politiques, telles que celles relatives à des normes de service garanties ou à l'octroi de droits de représentation pour les travailleurs qui ne sont pas directement employés.

Flexibilité des horaires de travail

La flexibilité des horaires de travail peut s'avérer importante pour les employés avec de lourdes charges familiales, ces employés étant pour la plupart des femmes. La frontière est toutefois mince entre la flexibilité en faveur de l'employeur et la flexibilité dans l'intérêt de l'employé ; et certains syndicats ont le sentiment que la balance a tendance à pencher vers l'employeur. Les contrats « zéro heure » et les horaires planifiés par ordinateur sont considérés comme particulièrement inquiétants.

L'impact de la réduction des dépenses publiques

L'impact des mesures d'austérité sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les services publics demeure difficile à mesurer, car les hommes et les femmes en ont tous deux souffert. Dans certains pays, les salaires ont été gelés ou revus à la baisse de sorte à toucher plus durement les travailleurs les mieux rémunérés, ce qui a permis de réduire l'écart entre les hommes et les femmes. Toutefois, à long terme, les coupes budgétaires visant les programmes d'égalité des chances dont l'objectif est d'améliorer l'accès des femmes aux postes plus qualifiés et mieux rémunérés devraient avoir l'effet opposé. Dans tous les cas, si des emplois et des revenus sont perdus dans le secteur public, qui offre souvent de meilleures opportunités aux femmes que le secteur privé, la conséquence pourrait bien être un renforcement de l'écart salarial global entre les hommes et les femmes.

Progrès réalisés

Tout laisse à penser que l'objectif défini par le Congrès de la FSESP en 2009, à savoir une réduction de cinq points de pourcentage de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, ne sera pas facile à atteindre. Des progrès ont toutefois été observés et il est particulièrement encourageant de constater que lorsque des statistiques relatives aux différents niveaux de gouvernement sont disponibles, cette tendance devient manifeste. Dans certains pays, l'écart salarial entre les hommes et les femmes continue de se creuser et lorsque ce n'est pas le cas, les améliorations prennent du temps. Les chiffres montrent qu'il reste encore beaucoup à faire, mais que des progrès sont possibles et sont déjà observés dans certains pays.

L'écart salarial dans le secteur public

En principe, l'écart salarial devrait être moindre que dans le secteur privé, car la fonction publique devrait être davantage influencée par les politiques publiques en faveur de l'égalité des sexes.

Le secteur public dans son ensemble

Les chiffres d'Eurostat pour le secteur public (qui excluent l'administration publique) montrent que l'écart salarial entre les hommes et les femmes oscille entre 21,5 % en Bulgarie et moins 2,6 % en Belgique. Il est par ailleurs généralement moins important que l'écart salarial observé sur l'ensemble du marché du travail. Dans la moitié des pays pour lesquels des informations sont disponibles, l'écart s'est réduit entre 2007 et 2011. Il s'est creusé pour l'autre moitié de ces pays. Les chiffres nationaux disponibles pour neuf des pays couverts par les données d'Eurostat, et qui incluent l'administration publique, montrent des résultats similaires avec seulement cinq pays sur neuf enregistrant une réduction de l'écart salarial.

Soins de santé et travail social

L'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les soins de santé et le travail social (en 2011, les chiffres les plus récents) oscille entre 41,5 % à Chypre et 5,1 % au Luxembourg et dans la plupart des cas, il est plus important que l'écart observé pour l'ensemble de l'économie. Depuis 2008, l'écart s'est réduit dans 20 pays, mais il s'est creusé dans huit autres.

Administration publique

L'écart salarial entre les hommes et les femmes varie de 20,3 % en Croatie à moins 4,3 % en Lettonie ; dans la plupart des cas, l'écart salarial est moins élevé dans l'administration publique que pour le reste de l'économie. Depuis 2008, l'écart salarial s'est réduit dans 17 pays, mais il a continué de se creuser dans 4 autres États.

Enseignement

L'écart salarial entre les hommes et les femmes dans l'enseignement varie de 27,8 % en Autriche (chiffres de 2010) à moins 4,7 % à Malte. Dans la plupart des pays, l'écart salarial dans l'enseignement est moindre que dans l'ensemble de l'économie. La situation s'est par ailleurs améliorée dans 20 pays ; seuls six pays enregistrent un écart plus élevé.

Gouvernement national, régional et local

Quelques pays fournissent une indication de l'écart salarial entre les hommes et les femmes aux différents niveaux du gouvernement, avec des chiffres distincts pour le gouvernement national, local et parfois régional. Ces chiffres permettent d'opérer des comparaisons et de déterminer si l'écart salarial s'est creusé ou a diminué à des niveaux spécifiques du gouvernement. Les chiffres sont encourageants, dans la mesure où tous les pays (à l'exception de la Slovaquie) affichent à tous les niveaux une réduction de l'écart salarial.

Électricité et gaz, eau et assainissement

Dans le secteur de l'électricité et du gaz, les derniers chiffres oscillent entre 48,3 % aux Pays-Bas et 2,7 % en Roumanie ; ils sont généralement proches de l'écart salarial global. Dans le secteur de l'eau et de l'assainissement, l'écart salarial entre les hommes et les femmes en 2011 varie de 23,6 % en Autriche (chiffres de 2010) à moins 19,7 % au Luxembourg. Contrairement au secteur de l'électricité et du gaz, dans la plupart des cas, l'écart salarial dans le secteur de l'eau et de l'assainissement est moindre que dans l'ensemble de l'économie. Quinze États affichent une diminution de l'écart salarial dans le secteur de l'électricité et du gaz, bien que dans certains cas, cette évolution soit minime. L'écart salarial s'est par contre creusé dans neuf pays. Dans le secteur de l'eau et de l'assainissement, 21 pays ont vu la situation des femmes s'améliorer, contre 5 où elle a empiré.

Introduction

Ce rapport examine l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les services publics.

Divisé en deux parties, il porte sur la manière dont les syndicats ont identifié et lutté contre le problème de l'écart salarial entre les hommes et les femmes sur la base d'une enquête réalisée par la FSESP. Il analyse ensuite l'effet de l'austérité sur l'écart salarial et tente de déterminer quels progrès ont pu être réalisés. Enfin, il examine les données statistiques à partir des informations fournies par Eurostat, mais également par les différents pays.

Ce rapport a été réalisé par le Labour Research Department pour la FSESP.

Novembre 2013

Les facteurs derrière l'écart salarial

Cette partie du rapport examine les conclusions d'une enquête réalisée auprès des affiliés de la FSESP. Cette enquête portait sur les initiatives prises par les syndicats pour réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes. De nombreux facteurs contribuent à l'inégalité des salaires entre les hommes et les femmes, mais l'enquête s'est concentrée sur plusieurs domaines spécifiques :

- Informations sur les salaires et sensibilisation à l'écart salarial entre les hommes et les femmes : le point de départ de toute action syndicale consiste à prendre conscience de l'écart salarial et de disposer de données reflétant l'ampleur du problème ;
- Ségrégation du marché du travail : le fait que les femmes aient tendance à se retrouver dans des secteurs et/ou professions assortis de salaires moins élevés ou à des postes qui ne comportent pas de tâches de gestion.
- Les systèmes de rémunération peuvent s'avérer discriminatoires pour les femmes, notamment lorsqu'il existe des éléments significatifs venant s'ajouter au salaire de base, tels que des systèmes de primes ou un volume important d'heures supplémentaires ;
- Travail à temps partiel : certains éléments démontrent que de nombreuses femmes sont confinées à un emploi à temps partiel, alors qu'elles souhaiteraient travailler davantage ou à temps plein.
- La formation peut jouer un rôle important pour les travailleuses qui souhaitent occuper des postes plus seniors ou évoluer vers d'autres sphères de travail ;
- Congé de maternité et de paternité : le fait de prendre un congé pour élever les enfants peut avoir un effet négatif sur la rémunération et l'évolution de carrière de la personne concernée ;
- La sous-traitance, notamment lorsque des travailleurs sont transférés du secteur public au secteur privé, peut donner lieu à des salaires et à des conditions moins avantageuses, notamment pour les femmes qui exercent souvent des fonctions peu rémunérées susceptibles de faire l'objet d'externalisation et de privatisation ; et
- Flexibilité des horaires de travail : dans la majorité des cas, ce sont les femmes qui assument les charges familiales et la flexibilité dont elles peuvent bénéficier en termes d'horaire peut s'avérer importante et faire la différence quant à la poursuite de leur carrière.

Ségrégation sur le marché du travail

Un rapport¹ de la présidence belge publié fin 2010 précise : « L'un des facteurs qui expliquent le plus l'écart salarial est la ségrégation sur le marché d'emploi. Les femmes sont souvent sur-représentées dans des secteurs, des professions, des niveaux de fonctions où les salaires sont plutôt modérés. »

Il existe une ségrégation horizontale entre secteurs. Les secteurs qui comptent un grand nombre de femmes sont l'enseignement, la santé et l'action sociale, le commerce de détail et la restauration ; les secteurs qui comptent le plus d'hommes sont la construction, les transports et la communication. Comme l'a également noté la présidence belge : « Les secteurs représentant une part importante de l'emploi masculin sont [...] associés à des niveaux de salaires moyens plus élevés que les secteurs représentant la plus grande part de l'emploi féminin. » En d'autres termes, les femmes se retrouvent souvent dans les secteurs caractérisés par des salaires moins élevés. D'aucuns affirment que le fait qu'un grand

¹ *L'écart salarial entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne: indicateurs quantitatifs et qualitatifs*, Bruxelles, le 23 novembre 2010, voir <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?!=FR&t=PDF&gc=true&sc=false&f=ST%2016516%202010%20ADD%202&r=http%3A%2F%2Fregister.consilium.europa.eu%2Fpd%2Ffr%2F10%2Fst16%2Fst16516-ad02.fr10.pdf>

nombre de femmes travaillent dans ces secteurs explique pourquoi les salaires y sont moins élevés.

Mais la ségrégation ne s'opère pas qu'au niveau intersectoriel. Au sein d'un même secteur, les femmes sont également confinées à certains postes. Dans le secteur de la santé, la majorité des infirmiers sont des femmes. La profession d'infirmier est par ailleurs moins bien rémunérée que celle de médecin, une profession où les hommes sont les plus représentés. Dans des secteurs tels que les services de l'eau ou l'énergie, les femmes occupent surtout des postes administratifs ou d'assistance, tandis que les hommes évoluent à des postes manuels et de maintenance (mieux rémunérés).

Il s'agit de la ségrégation verticale qui se réfère au confinement des femmes dans des positions hiérarchiques moins élevées, associées à des salaires inférieurs. Les chiffres d'Eurostat montrent que près de la moitié (47 %) des employés dans l'UE sont des femmes, mais que seul un tiers (35 %) occupent des postes de direction. Ces chiffres ne prennent pas en compte le niveau de direction des femmes et des hommes concernés.

Travail à temps partiel

Un autre facteur important expliquant l'écart salarial entre les hommes et les femmes est le travail à temps partiel. Les travailleurs à temps partiel reçoivent une rémunération horaire moindre que les travailleurs à temps plein dans la plupart des pays. En France par exemple, les travailleurs à temps partiel gagnent 89,1 % du salaire horaire des employés à temps plein ; 79,3 % en Allemagne ; 73,7 % au Royaume-Uni et 70,8 % en Italie. Cet élément revêt une importance significative en matière d'écart salarial, dans la mesure où les femmes ont davantage tendance à occuper des postes à temps partiel que les hommes. Dans l'ensemble de l'UE, trois quarts des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Bien que les chiffres varient, dans certains pays, une large majorité de travailleurs à temps partiel sont des femmes, par exemple : 80,0 % en Allemagne, 79,3 % en France, 77,9 % en Italie ; 77,2 % en Espagne et 74,5 % au Royaume-Uni.

Maternité, âge et niveau d'instruction

Il existe d'importantes différences en matière de cycle de carrière pour les hommes et les femmes, et ces différences peuvent avoir des retombées sur l'écart salarial. Bien que l'âge constitue généralement au moins un indicateur partiel de l'expérience professionnelle d'un individu et donc de sa rémunération, comme le souligne le rapport de la présidence belge, « cette approximation est sans doute moins correcte dans le cas des femmes étant donné les interruptions de carrière dues aux congés de maternité, aux congés parentaux, etc. ». Ce rapport cite une étude qui précise :

« Le profil salarial pour les femmes prenant un ou deux ans de congé parental ou de congé de maternité montre une perte salariale considérable : une année d'éloignement par enfant né implique à l'âge de 40 ans une perte salariale d'environ 7 %. »²

L'éducation joue également un rôle dans le nombre de femmes employées et l'écart salarial, bien que le rapport de la présidence belge explique que « l'effet sur l'écart salarial n'est cependant pas univoque ». Des travaux cités dans ce rapport ont par ailleurs montré que « le rapprochement des niveaux d'éducation des femmes et des hommes a engendré une baisse du différentiel salarial alors que d'autres montrent l'inverse ».³

² L'étude citée est : Datta Gupta, N. et N. Smith, 2002. « Children and career interruptions: The family gap in Denmark », *Economica*, n° 69, pp. 609-629.

³ L'étude citée est : Rubery, J., Grimshaw, D. et H. Figueiredo, 2002, *The gender pay gap and gender mainstreaming pay policy in EU Member States*, novembre 2002

Discrimination structurelle

Ces facteurs objectifs en apparence ne sont pas les seuls à entraîner un écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Dans un document rédigé en 2009, la UK Equality and Human Rights Commission (Commission britannique de l'égalité et des droits de l'Homme) a laissé entendre qu'outre le travail à temps partiel et la ségrégation du marché du travail, l'élément plus subjectif de la « sous-évaluation constante du travail des femmes, par rapport à celui réalisé par les hommes » et les caractéristiques spécifiques de certains systèmes de rémunération pouvaient jouer un rôle.

Une importante étude gouvernementale réalisée au Royaume-Uni en 2006⁴ a fait référence à un autre facteur qui ne devrait pas être négligé, à savoir « le traitement discriminatoire des femmes au travail », dans la mesure où malgré l'existence d'une législation en la matière, certains employeurs continuent de traiter les femmes de manière inéquitable.

La complexité de l'écart salarial entre les hommes et les femmes et l'importance des facteurs « inexplicables » ou « non observables », tels que la discrimination, sont reflétées par l'un des indicateurs utilisés dans le rapport de la présidence belge. Il examine l'écart salarial dans 15 pays⁵ et prend en compte les facteurs suivants en fonction des données disponibles : les régimes de travail à temps partiel, le niveau d'éducation, l'âge, l'ancienneté dans l'entreprise, le secteur, l'activité exercée, la position hiérarchique, la taille de l'entreprise, le type de contrat et le type de contrôle économique et financier de l'entreprise. Ce rapport révèle toutefois que malgré la prise en considération de ces facteurs, ils n'expliquent qu'environ la moitié de l'écart salarial : de 45,1 % de l'écart salarial en Slovénie à 50,5 % en Suède

En termes d'importance relative des différents facteurs dans la partie « expliquée » de l'écart salarial, les auteurs du rapport expliquent que des facteurs liés au marché du travail, tels que le secteur, l'activité exercée, le temps de travail et le type de contrat, revêtent bien plus d'importance que les caractéristiques individuelles telles que l'âge, l'ancienneté ou le niveau d'instruction. De manière générale, les auteurs du rapport expliquent :

« Entre 60 et 70 % de la partie expliquée peuvent être attribués à des caractéristiques relatives à la position des femmes et des hommes sur le marché du travail et qui témoignent de la ségrégation de genre. Les 30-40 % restants sont attribuables aux caractéristiques individuelles des travailleurs. »

« Ce constat souligne l'importance des mesures, politiques et programmes, qu'ils soient d'origine légale et publique ou issus du système de négociations collectives dans la lutte contre les écarts salariaux de genre », peut-on encore lire dans le rapport.

L'impact du faible taux d'emploi des femmes

Bien que l'écart salarial entre les hommes et les femmes constitue un indicateur important de l'égalité des sexes, il n'est pas le seul. En réalité, dans certains cas, un faible écart salarial indique un manque de progrès. Il s'agit des cas pour lesquels l'écart salarial résulte du faible taux d'emploi des femmes. Comme l'explique le rapport de la présidence belge :

« Un faible écart salarial de genre peut être expliqué par le fait que le taux d'emploi des femmes est faible et que celles présentes sur le marché du travail sont également celles ayant des caractéristiques personnelles (niveau d'éducation, profession, etc.) associées à des salaires plus élevés. Cet effet, appelé « effet de

⁴ *Shaping a Fairer Future*, Women and Work Commission, 2006

⁵ Il s'agissait de la Belgique, de la France, de la Hongrie, de l'Irlande, de l'Italie, de la Lituanie, du Luxembourg, de la Lettonie, de la Pologne, du Portugal, de la Roumanie, de la Suède, de la Slovénie, de la Slovaquie et de l'Espagne.

sélection », peut donner l'impression erronée qu'il existe une grande égalité sur le marché du travail. »

Il est très probable que cet effet de sélection s'applique en Europe. Bien que le taux d'emploi moyen des femmes soit de 62,3 % dans l'UE, dans plusieurs pays couverts par les statistiques d'Eurostat, ce pourcentage est bien moins élevé. Il est frappant de constater que bon nombre des pays présentant le taux d'emploi des femmes le moins élevé sont également ceux présentant les écarts salariaux les plus faibles. La Croatie, l'Italie, Malte, l'ARY de Macédoine et la Turquie entrent dans cette catégorie.

Action des syndicats pour réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes

L'enquête

Afin de mieux comprendre les actions syndicales entreprises pour réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes, une enquête a été réalisée auprès des affiliés de la FSESP. Un questionnaire disponible en 16 langues a été envoyé aux affiliés de la FSESP en septembre 2013. Au total, 36 syndicats⁶ issus de 19 pays ont répondu au questionnaire ; ils sont repris dans le tableau ci-dessous. Leur participation a été très appréciée.

| Pays | Syndicat |
|---------------------------|-------------------------------------|
| Autriche | GdG-KMSfB |
| Bulgarie | KNSB Santé |
| | Podkrepa Médical |
| République tchèque | OS-Echo |
| | OSZ |
| | Statorg (gouvernement local) |
| | Statorg (finances locales) |
| Danemark | 3f |
| | DSR |
| | FOA |
| | OAO |
| Estonie | Rotal |
| Finlande | Pardia |
| France | CFDT Santé-Sociaux |
| | CGT Mines Énergie |
| Allemagne | Ver.di |
| Hongrie | VKDSZ |
| Irlande | CPSU |
| | INMO |
| Pays-Bas | ABVAKABO |
| Norvège | Delta |
| | NTL |
| | YS |
| Roumanie | Sanitas |
| | SED LEX |
| Slovaquie | POZ |
| | SOZZASS |
| Espagne | CCOO FSC |
| Suède | Akademikerförbundet |
| | Kommunal |
| | Vision |
| Suisse | SSP |
| Ukraine | Atomprofspilka |
| Royaume-Uni | GMB |
| | PCS |
| | UNISON |

⁶ Le nombre total de syndicats inclut deux sections du syndicat tchèque Statorg.

Information et sensibilisation

Afin de prendre des mesures efficaces pour lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes et en particulier d'évaluer les retombées de leurs actions, les syndicats ont besoin d'informations sur la différence de rémunération entre les deux sexes. La plupart des syndicats disposent d'informations à ce sujet. Sur les 36 syndicats interrogés lors de l'enquête, 27 ont affirmé avoir accès à des chiffres sur l'écart salarial.

Ce n'est toutefois pas le cas de tous les syndicats. À titre d'exemple, dans le secteur du gaz en Slovaquie, le syndicat POZ a expliqué ne disposer d'aucune statistique, « car les employeurs refusent d'en fournir ». Dans le secteur hongrois de l'eau, VKDSZ a par ailleurs affirmé ne disposer d'« aucune donnée sur les salaires des hommes et des femmes ».

Ce manque d'information révèle un problème plus fondamental au sein de certains des affiliés de la FSESP : l'égalité de rémunération est comprise comme le fait que les hommes et les femmes reçoivent le même salaire pour le même emploi, une définition qui ne prend pas en compte toutes les autres raisons pour lesquelles les femmes gagnent moins que les hommes. Un syndicat a dans ce contexte répondu qu'il n'existait aucune différence entre les sexes et que les hommes et les femmes recevaient le même salaire en fonction de leur position hiérarchique. Ce n'est toutefois pas le cas pour la majorité des syndicats et même lorsqu'aucune donnée n'est disponible, certains ont reconnu que les salaires des hommes et des femmes n'étaient pas égaux. Par exemple, le syndicat ukrainien Atomprofspilka du secteur du nucléaire a déclaré : « Nous savons que des différences existent, mais nous n'avons pas réalisé d'analyse sur l'égalité des sexes. »

Les réponses des syndicats indiquent également que même dans les secteurs ne disposant d'aucune donnée à ce sujet, des progrès sont réalisés en matière de collecte des données pour l'avenir. Rotal en Estonie a expliqué que si aucun chiffre n'était disponible sur les salaires, des données étaient actuellement collectées pour la première fois sur les secteurs couverts par le syndicat et qu'elles seraient disponibles fin 2013.

Même lorsque les syndicats ont accès à des données, les chiffres demeurent souvent problématiques. Dans certains cas, les seuls chiffres disponibles sont ceux des bureaux nationaux de statistiques et ils ne portent donc pas précisément sur les domaines faisant l'objet de négociations avec les syndicats. C'est notamment le cas de l'Allemagne, où le syndicat Ver.di précise que les statistiques sectorielles officielles sur les services d'utilité publique, mais également le secteur de la santé, n'opèrent pas de distinction entre le secteur privé et le secteur public. En Irlande, deux syndicats, CPSU et INMO, expliquent qu'il existe des statistiques sur le secteur public dans son ensemble, mais pas sur les domaines spécifiques où ils opèrent.

Ce n'est pas toujours le cas : dans les pays nordiques et en Slovaquie, les bureaux nationaux de statistiques fournissent des informations sur les salaires en fonction des différents niveaux de gouvernement (national, régional et local).

Dans d'autres cas, les statistiques disponibles sont incomplètes. Le SSP en Suisse a par exemple rapporté que des chiffres étaient disponibles pour le gouvernement central et les cantons, mais pas pour les municipalités locales. L'Espagne présente une situation similaire : selon la CCOO FSC, des données relatives aux salaires sont disponibles sur l'administration centrale (AGE en espagnol), mais pas pour les régions autonomes ou les municipalités. Dans ses réponses, ce syndicat a expliqué que chaque région autonome disposait de ses propres procédures et méthodes de travail et que le pays comptait 8100 municipalités différentes, chacune avec leur propre échelle de salaire. En outre, les chiffres relatifs à l'administration centrale n'incluent que les salaires de base et excluent d'autres éléments importants.

Lorsque des statistiques utiles sont disponibles, les raisons de leur collecte et de leur diffusion varient. Dans certains cas, elles sont collectées régulièrement par les employeurs. C'est notamment le cas des chiffres sur les salaires au sein du gouvernement central (fonction publique) au Royaume-Uni qui sont publiés chaque année, selon le syndicat PCS. En France, le syndicat CFDT Santé-Sociaux explique que des chiffres relatifs aux salaires sont repris dans les rapports annuels sur la fonction publique.

Ce n'est toutefois pas toujours le cas. Bien souvent, les chiffres relatifs aux salaires des hommes et des femmes sont issus d'initiatives plus vastes portant sur l'égalité des chances ou d'exercices spécifiques. C'est notamment le cas des chiffres relatifs aux salaires au sein du gouvernement central espagnol, où les données proviennent de l'évaluation du Plan égalité pour l'administration centrale approuvé en janvier 2011. En France, le syndicat CGT Mines Énergie affirme disposer d'informations sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour trois entreprises d'utilité publique (EDF, GDF-SUEZ et AREVA) et qu'au sein d'EDF, les données ont été récoltées dans le cadre d'une enquête spécifique réalisée à la demande de la commission de l'égalité professionnelle du comité central d'entreprise. À Vienne, comme l'explique le syndicat GdG-KMSfB, les chiffres relatifs aux rémunérations des hommes et des femmes sont issus d'un exercice volontaire réalisé par le conseil communal en 2011.

En Finlande, en Norvège et en Suède, l'accès aux informations relatives aux écarts salariaux entre les hommes et les femmes semble plus systématique, dans la mesure où les syndicats y ont droit dans le cadre de leurs conventions collectives. Le syndicat NTL du gouvernement central norvégien explique : « La convention stipule qu'il est obligatoire de fournir ces informations, bien que certaines difficultés persistent dans ce domaine » ; le syndicat Pardia en Finlande affirme que les syndicats ont le droit de demander des informations détaillées sur les salaires auprès de chaque agence. « Le système fonctionne bien dans l'ensemble, mais nous rencontrons parfois des problèmes » ; le syndicat suédois du gouvernement local Kommunal déclare quant à lui que « les employeurs sont obligés de fournir des statistiques en vertu de la convention collective. Le système fonctionne bien dans le secteur public, mais moins bien dans le secteur privé ».

Inclure le droit à des informations détaillées sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les conventions collectives comporte de réels avantages, dans la mesure où cela permet de soumettre ce point à une réglementation conjointe et non à la seule décision de l'employeur ou du bureau national de statistiques. Cela permettrait en outre de s'assurer que les informations fournies correspondent aux domaines couverts par les conventions collectives et d'aider les syndicats à déterminer si les actions qu'ils entreprennent sont efficaces.

Les raisons de l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes et les actions entreprises par les syndicats pour y faire face

Ségrégation sur le marché du travail

Les réponses au questionnaire ont clairement révélé que la plupart des syndicats étaient conscients de l'impact de la ségrégation professionnelle des femmes sur le salaire de ces dernières par rapport à celui des hommes.

Plusieurs syndicats ont souligné que les femmes étaient sur-représentées dans certains emplois. Cette tendance est manifeste dans les entreprises d'utilité publique. À titre d'exemple, dans le secteur hongrois de l'eau, VKDSZ explique que « peu de femmes travaillent dans le secteur de l'eau et elles exercent surtout leur activité dans les laboratoires et les bureaux où les salaires sont moins élevés ». Dans le secteur énergétique français, la CGT Mines Énergie rapporte que « dans le domaine technique, le cœur du secteur, les femmes représentent 11 % des employés (2011). Dans les services, elles représentent 51 % des employés, et 59 % dans la sphère commerciale ».

La ségrégation touche également les emplois techniques dans des domaines couverts par l'administration publique. Le syndicat autrichien GdG-KMSfB a révélé les résultats d'une étude réalisée par la ville de Vienne pour la première fois en 2011. Cette dernière a montré que les femmes représentaient un peu plus de la moitié (50,4 %) des 56 471 employés à temps plein. (Ces chiffres incluent les services gérés au niveau municipal.) Toutefois, « les femmes ne sont presque pas représentées dans certains emplois, comme les travaux d'assainissement, l'élimination des déchets et les travaux d'inspection ».

Dans les secteurs sociaux et des soins de santé, le syndicat danois DSR explique que ses « membres sont des infirmiers/ères et qu'il n'y a aucun problème entre les infirmiers et les infirmières. Le problème relève plutôt de la ségrégation professionnelle ».

La faible représentation des femmes aux postes seniors a été signalée à de nombreuses reprises. Dans le secteur roumain de la santé, le syndicat Sanitas explique que « même si 80 % des employés des services sociaux et de santé sont des femmes, plus de 65 % des postes de direction sont occupés par des hommes ». Il en va de même dans les services de santé en Slovaquie, où « aux échelons hiérarchiques supérieurs de la direction, les femmes sont bien moins représentées », comme le souligne le syndicat SOZZASS. Dans les soins de santé en France, la CFDT Santé-Sociaux note que « les hommes occupent plus souvent des postes à hautes responsabilités, ce qui explique en partie les salaires moins élevés [des femmes] ».

Le secteur des soins de santé n'est pas le seul concerné. Un autre syndicat roumain, SEDLEX, explique que « la majorité des employés de l'administration publique roumaine sont des femmes. Cependant, la plupart des directeurs sont des hommes ». En France, le syndicat CGT Mines Énergie affirme qu'au sein de l'entreprise énergétique EDF, « les femmes représentent 30,1 % des travailleurs (2011), mais seulement 27,5 % des cadres dirigeants, 20 % des directeurs et 15,9 % des membres de la haute direction ».

Les chiffres relatifs aux municipalités danoises, fournis par le syndicat 3F pour mai 2013, montrent que si les femmes représentent un peu plus de trois quarts des 492 000 travailleurs, elles n'occupent que la moitié (50,1 %) des 13 500 postes rémunérés plus de 50 000 couronnes danoises (6 680 euros) par mois.

Le fait que les femmes occupent moins souvent des postes à responsabilité bien rémunérés au sein du gouvernement central constitue également l'une des conclusions d'une étude

réalisée pour le Comité du dialogue social des administrations du gouvernement central, qui a examiné les rémunérations des hommes et des femmes dans cinq pays (voir page 00).

La Norvège est sans doute le seul pays où la représentation des femmes aux postes moins bien rémunérés est la moins évidente, dans la mesure où deux des syndicats interrogés ne sont pas du même avis. Alors que YS estime que « les femmes sont surtout représentées dans la tranche moyenne de l'échelle des rémunérations », NTL affirme que « la sur-représentation des femmes aux postes moins bien payés constitue une préoccupation partagée par toutes les parties impliquées dans les négociations ».

Les femmes ne sont toutefois pas uniquement sur-représentées aux postes moins bien rémunérés au sein de secteurs spécifiques. Elles sont également sur-représentées dans les secteurs caractérisés par des salaires moins élevés. La branche du syndicat tchèque Statorg qui couvre le gouvernement local le reconnaît lorsqu'il affirme que « de nombreuses femmes travaillent au sein du gouvernement local, car les salaires y sont peu élevés ». Un autre syndicat tchèque, OSZ, qui œuvre dans le secteur des soins de santé, identifie la « féminisation des emplois » comme la raison de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Les syndicats reconnaissent de plus en plus qu'il ne s'agit pas que d'une question de chance. Comme l'explique le syndicat britannique UNISON : « Le travail des hommes est souvent mieux considéré sur le plan social et économique. Les activités généralement exercées par des femmes, comme le nettoyage, la restauration et les soins à la personne, sont sous-évaluées et moins rémunérées que les activités traditionnellement exercées par des hommes, comme la construction, les transports et les métiers spécialisés ». Le syndicat suédois Kommunal est du même avis et déclare :

« Selon nous, le problème réside dans la discrimination structurelle au niveau professionnel et sectoriel dans les domaines où les femmes prédominent. Le travail des femmes n'est pas évalué de la même manière que celui réalisé par les hommes. »

Action des syndicats contre la ségrégation professionnelle

Les réponses au questionnaire indiquent que les syndicats ont réagi à chacun des aspects de la ségrégation professionnelle.

Une réponse à la **sur-représentation des femmes aux postes qui leur sont traditionnellement confiés**, et qui sont souvent moins bien rémunérés, consiste en la formation, un aspect abordé plus en détail à la page 00. Il ne s'agit toutefois pas de la seule solution à envisager.

À titre d'exemple, chez EDF, l'accord actuel sur l'égalité des sexes (2012-2014) comprend un chapitre spécifique sur l'amélioration de l'accès des femmes aux postes techniques. Il prévoit entre autres du matériel de recyclage pour les postes techniques destiné aux femmes. Ce matériel doit comporter des images de femmes exécutant les tâches en question, ainsi que des entretiens réalisés avec des femmes occupant ce type de postes. Le syndicat CGT Mines Énergie confirme que ce matériel a été diffusé à grande échelle.

La définition d'objectifs pour encourager les modèles d'emploi non traditionnels peut constituer une autre solution au problème de la ségrégation professionnelle. Comme le souligne le syndicat norvégien NTL :

« Tous les départements du secteur public sont tenus d'encourager les sexes sous-représentés à postuler aux postes vacants publiés. Cette pratique s'inscrit dans un effort visant à éviter toute discrimination fondée sur le genre et est soutenue par les lois norvégiennes anti-discrimination. Plusieurs départements disposent d'objectifs de

recrutement en matière d'égalité des sexes, afin d'aplanir les différences entre les hommes et les femmes aux différents postes. »

Des mesures de ce type peuvent également être prises pour **accroître la proportion de femmes à des postes plus seniors**. Les formations et les encouragements en ce sens sont utiles, tout comme les pressions exercées sur les employeurs. SOZZASS en Slovaquie explique que lors des négociations, il pousse régulièrement les employeurs à nommer des femmes à des postes à responsabilités.

Dans certains cas, les initiatives en faveur de l'égalité vont encore plus loin. En Autriche, le syndicat GdG-KMSfB cite l'exemple de la ville de Vienne où une loi sur l'égalité des chances existe depuis 1996 et où des initiatives ciblées ont été prises pour accroître la proportion des femmes dans les secteurs au sein desquels elles sont sous-représentées. Ces mesures ont pris la forme de quotas (50 %) et en conséquence, la proportion de femmes à des postes de chefs de département (DienststellenleiterInnen) est passée de 5 % au début de l'initiative à 36 % (2011).

Dans les soins de santé en France, la CFDT Santé-Sociaux fait état d'une autre approche : les employeurs sont tenus d'envisager les candidatures internes avant de recruter en dehors de l'entreprise. Associée à la formation et à la reconnaissance des acquis (voir ci-dessous), cette approche permet à des employés qui n'auraient pas été envisagés pour les postes en question de se voir octroyer une promotion.

Il est plus complexe d'aborder l'écart salarial entre les hommes et les femmes causé par la **discrimination structurelle**, à savoir le fait que les emplois exercés par les femmes et les secteurs dans lesquels elles évoluent sont systématiquement sous-évalués par rapport à ceux où les hommes prédominent. Il est toutefois essentiel de s'atteler à la résolution de ce problème, dans la mesure où nommer plus de femmes à des postes qui ne leur sont généralement pas octroyés et à des postes de direction ne permettra pas de résoudre le problème, bien qu'il s'agisse d'un pas dans la bonne direction.

Kommunal est très clair à ce sujet lorsqu'il déclare :

« Les organisations d'employeurs ont tendance à affirmer que si les bas salaires ne sont pas suffisants pour les femmes, elles n'ont qu'à changer de travail. Mais il s'agit là d'un argument non valable, dans la mesure où il ne prend pas en compte le fait que ces femmes seront toujours remplacées par d'autres femmes. Kommunal fonde son argumentation sur cette discrimination salariale structurelle et insiste sur ce point lors de la formulation et de la communication des exigences collectives.

Les réponses au questionnaire indiquent que les affiliés de la FSESP ont tenté de lutter contre la discrimination structurelle de diverses manières et parfois dans le cadre de plusieurs initiatives entreprises simultanément.

L'une des approches adoptées consiste à **aborder le problème au niveau local** et à s'assurer que les femmes fassent moins l'objet de discrimination en matière de rémunération. Il s'agit de l'approche adoptée par Kommunal à la suite d'une décision prise lors de son Congrès en mai 2013. Comme l'explique le syndicat :

« Lors du dernier Congrès, il a été décidé d'investir davantage dans des systèmes locaux de gestion des salaires. Cette idée provient de l'industrie. Dans la pratique, il s'agit d'un pas vers une collectivisation accrue de la formation locale des salaires et vers la responsabilisation des membres. La participation locale contribue toujours à accroître le niveau de syndicalisation. Les systèmes de rémunération locaux incluent des facteurs tels que l'essence du travail, l'apprentissage, la formation et l'organisation du travail, tous liés à un système de rémunération collectif. Le principe clé est que ceux qui disposent des compétences nécessaires pour effectuer une tâche spécifique devraient recevoir le même salaire. »

Kommunal a adopté cette approche en tentant d'impliquer davantage les négociateurs locaux dans la définition des salaires, car il estimait que ses anciennes méthodes de fonctionnement, qui impliquaient également des décisions locales sur la distribution des salaires à l'échelle nationale, accordaient un trop grand pouvoir aux employeurs. Comme le précise le document de contexte relatif à la nouvelle approche adoptée lors du Congrès de 2013 : « Nombre d'éléments indiquent que le manque d'objectifs centraux concrets en matière de systèmes de rémunération locaux a donné lieu à des méthodes discrétionnaires de définition des salaires. Ces lacunes ont donné lieu à une concentration disproportionnée du pouvoir de décision sur les salaires aux mains des employeurs. »⁷

Lorsque des systèmes de rémunération locaux sont utilisés, il est important de s'assurer que les négociateurs locaux sont conscients de la nécessité de protéger les femmes contre la discrimination. Comme le souligne le syndicat danois FOA, les négociations locales peuvent poser problème. Dans sa réponse au questionnaire, le FOA explique que le « système de rémunération peut devenir moins transparent en raison de la fixation des salaires au niveau local, car des fonds ne sont plus alloués à certaines professions. Ainsi, l'employeur décide au final quels emplois doivent être assortis de primes locales ».

Un autre moyen de lutter contre la discrimination structurelle en matière de salaire au niveau local est de développer des systèmes de rémunération et de notation plus équitables et structurés, à l'aide d'évaluations. Ces systèmes peuvent ensuite être appliqués à l'échelle locale. Il s'agit de l'approche adoptée par UNISON et d'autres syndicats britanniques, dont GMB et Unite, dans le secteur des soins de santé et au sein des gouvernements locaux. Comme l'explique UNISON :

« UNISON a joué un rôle clé dans les négociations portant sur un Programme en faveur du changement dans les services nationaux de soins de santé (Agenda for Change in the National Health Service), ainsi que dans les négociations relatives à un accord en faveur d'un statut unique au sein des gouvernements locaux, qui a permis une plus grande transparence, éliminé les inégalités [...] et supprimé des injustices historiques. »

En France, dans le secteur de l'énergie, la CGT Mines Énergie a réclamé une révision de la classification des activités où les femmes sont sur-représentées, sans succès jusqu'à présent.

Néanmoins, en plus d'essayer de réduire l'écart salarial en s'assurant que le travail des femmes est valorisé et rémunéré de manière équitable, les syndicats ont également tenté d'accroître le salaire des femmes de manière plus directe dans le cadre de leurs conventions collectives et au-delà.

L'une des approches adoptées dans le cadre de la négociation collective est d'accroître davantage le salaire des travailleurs aux plus bas échelons de la hiérarchie (souvent des femmes) par rapport à ceux en haut de l'échelle de rémunération. Les réponses des syndicats montrent qu'ils y sont parvenus de diverses manières par le passé :

- Danemark : OAO, l'organisation qui rassemble plusieurs syndicats du secteur public au sein de la confédération syndicale LO, explique que les négociations salariales d'août 2005 ont abouti à la suppression des trois catégories les moins élevées, ce qui a donné lieu à des hausses de salaire pour ceux situés en bas de l'échelle de rémunération ;
- Allemagne : en 2008, Ver.di a pu négocier un accord portant sur quelque 1,3 million d'employés du gouvernement national et local. Cet accord prévoyait un élément forfaitaire, ainsi qu'une augmentation en pourcentage ; la première année, les

⁷ Rätt lön återblick och utmaningar: Bakgrundsrapport till Lönepolitiska utredningen 2013, Kommunal

salaires ont ainsi augmenté de 50 euros, plus une hausse de 3,1 %. Les 50 euros forfaitaires représentent un pourcentage différent en fonction de la rémunération des employés concernés ; cette somme vaut 7,11 % pour les employés en bas de l'échelle de rémunération et 4,02 % pour ceux situés en haut de celle-ci ;

- Norvège : les syndicats Delta et YS affirment que depuis 2008, les travailleurs les moins rémunérés ont bénéficié de hausses de salaire plus importantes au sein du gouvernement central, dans le but de réduire l'écart salarial. Cette initiative a fait suite à un rapport sur la rémunération des femmes rédigé par la Commission norvégienne pour l'égalité des sexes. Ce rapport a révélé un écart salarial constant et a recommandé d'opérer des augmentations de salaire ciblées pour les postes surtout occupés par des femmes dans le secteur public ;
- Royaume-Uni : le syndicat GMB souligne que le dernier accord relatif au gouvernement local pour 2013/14, qui prévoit une hausse globale de 1 %, inclut également la suppression des échelons les plus bas de l'échelle des salaires (niveau 4 sur l'échelle statutaire). Les travailleurs concernés ont donc vu leur salaire augmenter de 2,3 %, car ils ont été transférés vers l'échelon de rémunération suivant.

Les réponses apportées par les syndicats indiquent également qu'il n'est pas toujours facile de mettre en œuvre des politiques qui consistent à augmenter davantage le salaire des travailleurs en bas de l'échelle de rémunération par rapport à ceux en haut de cette échelle. La CPSU, le syndicat qui représente le personnel en bas de l'échelle de rémunération dans la fonction publique irlandaise, explique à ce propos : « La CPSU a toujours plaidé en faveur d'augmentations forfaitaires, car selon elle, il s'agit d'une manière plus juste de réduire l'écart salarial pour les travailleurs les moins rémunérés (pour la plupart des femmes), mais nous n'avons jamais pu obtenir le soutien des autres syndicats de la fonction publique pour lesquels une hausse en pourcentage est plus avantageuse. »

Ver.di affirme que si par le passé il réclamait un élément forfaitaire dans les hausses de salaire, « lors des récentes négociations salariales, cet élément a été abandonné, par crainte de ne pas parvenir à le faire approuver ». Kommunal fait également état de sa tentative d'augmenter le salaire des travailleurs les moins rémunérés et précise qu'il a été difficile de maintenir l'unité à ce sujet et que les associations d'employeurs ont tout fait pour bloquer les efforts des syndicats et les diviser. En outre, « dans la plupart des cas, les hausses de salaire des travailleurs les moins rémunérés sont financées par une détérioration des conditions de travail ou le prolongement des heures de travail ». Kommunal considère toutefois cette démarche comme un succès, dans la mesure où « de manière générale, les travailleurs les moins rémunérés ont vu leur salaire augmenter d'au moins le même pourcentage que l'ensemble des salaires ».

Au vu de la difficulté de négocier des hausses plus importantes que la moyenne pour les travailleurs les moins rémunérés, dans au moins deux pays, les syndicats plaident en faveur de **mesures à l'échelle de l'économie pour lutter contre les bas salaires**. En Allemagne, Ver.di est l'un des principaux partisans de l'introduction d'un salaire minimal national. Comme l'explique le syndicat, « *le fait que les femmes soient sur-représentées dans les secteurs peu rémunérés a poussé Ver.di à plaider en faveur de l'introduction d'un salaire minimal, idéalement à l'échelle nationale ou, si ce n'est pas possible, à l'échelle sectorielle. Le syndicat a connu certains succès, malgré la fréquente opposition des employeurs et du gouvernement ; il espère que le nouveau gouvernement introduira un salaire minimal national* ». Le salaire horaire que souhaiteraient voir instaurer Ver.di et les autres syndicats de la confédération syndicale DGB est de 8,50 euros ; il sera instauré en 2015 si l'accord de coalition du gouvernement proposé est approuvé.

Le Royaume-Uni dispose d'un salaire minimal national depuis 1999, un résultat obtenu en grande partie grâce aux pressions exercées par les syndicats. Toutefois, des syndicats britanniques, dont UNISON, GMB et Unite, plaident aujourd'hui en faveur d'un salaire minimum vital. Ce dernier est calculé de manière indépendante en fonction du montant dont les ménages ont besoin pour répondre à leurs besoins de base et bénéficier de conditions

de vie acceptables. Il s'élève actuellement à 7,65 livres sterling (9,10 euros) à l'échelle nationale et à 8,80 livres (10,50 euros) à Londres. Dans le sillage d'une campagne menée par les syndicats et d'autres organisations en faveur du salaire minimum vital, UNISON rapporte qu'au moins 34 Conseils en Angleterre et au Pays de Galles imposent à présent ce minimum vital. En outre, UNISON a récemment conclu un accord avec le Diocèse catholique de Westminster et Southwark (à Londres) visant à aider 400 écoles catholiques à appliquer le salaire minimum vital dans le secteur de l'enseignement.

Enfin, certains syndicats ont décidé de lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes dû à la sous-évaluation du travail des femmes par la société en réclamant des hausses de salaire supérieures à la moyenne dans les secteurs où les femmes prédominent.

Il s'agit de la politique de Kommunal qui, comme expliqué ci-dessus, « fonde son argumentation sur cette discrimination salariale structurelle et insiste sur ce point lors de la formulation et de la communication des exigences collectives ». Le syndicat brandit des chiffres qui démontrent que les salaires convenus avec les syndicats représentant surtout des femmes sont en moyenne moins élevés que ceux négociés avec des syndicats représentant une majorité d'hommes. Il appelle donc à des hausses salariales plus importantes dans les domaines où les femmes prédominent. Ce n'est toutefois pas facile, dans la mesure où « *les employeurs, le gouvernement et ses organismes, voire certains syndicats à dominance masculine, s'y opposent. Certains travailleurs de ces secteurs s'y opposent parfois également* ».

La même approche a pu être observée dans les conflits avec les autorités municipales et régionales (chargées de la santé) au Danemark en 2008. Dans les deux cas, les syndicats représentant une majorité de femmes, y compris le grand FOA et le syndicat infirmier DSR, n'ont pas souhaité accepter les accords signés par d'autres syndicats, arguant qu'ils ne prenaient pas suffisamment en compte les besoins des membres femmes. Une grève s'est ensuivie et les syndicats concernés, dont le FOA et le DSR, ont conclu des accords séparés qui ont permis d'allouer plus d'argent aux travailleurs qu'ils représentaient.

Des hausses de salaire pour les emplois où les femmes sont sur-représentées ont également été obtenues en Bulgarie en 2011. La fédération des soins de santé KNSB mentionne à cet égard l'accord conclu en 2011 qui a vu l'introduction de salaires de base pour toutes les catégories d'employés du secteur de la santé et des hausses de salaire bien plus importantes pour les infirmiers (principalement des femmes) que pour les médecins (surtout des hommes), bien que le syndicat précise que les salaires du secteur, surtout celui des infirmiers, demeurent très bas.

Systemes de rémunération

Les réponses à l'enquête réalisée montrent clairement que l'une des raisons de l'écart salarial entre les hommes et les femmes réside parfois dans le fait que les systèmes de rémunération ne sont pas justes pour les femmes.

En Allemagne, Ver.di explique qu'il s'agit d'un « *problème majeur, dans la mesure où les employeurs au niveau central (fédéral) et régional (Länder) refusent de se mettre d'accord sur des catégories d'emploi moins discriminatoires et où les systèmes de classification actuels reflètent les anciens modèles caractérisés par la discrimination* ». Une partie des travailleurs municipaux bénéficie d'une situation légèrement meilleure (voir ci-dessous).

Pour UNISON ce problème était, du moins par le passé, une source majeure de préoccupation. Dans sa réponse, il fait référence à « *des systèmes de rémunération et de classification anciens qui étaient caractérisés par des inégalités [y compris]... des bonus, des avantages et des primes fondés sur le genre* ».

Le syndicat CGT Mines Énergie en France affirme que les paiements supplémentaires peuvent creuser l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Il explique :

« Il n'existe qu'une seule échelle de rémunération dans le secteur, mais il existe également d'autres types de rémunération, tels que les rémunérations des temps de garde, les rémunérations liées aux performances (qui varient d'un individu à l'autre en fonction des résultats de l'individu en question et des objectifs de l'équipe), le partage des bénéfiques, etc. Ces rémunérations additionnelles contribuent grandement aux inégalités en matière de salaire. Pour les femmes qui évoluent dans la sphère commerciale, elles représentent 8 % du salaire total ; pour les hommes de la sphère technique, elles représentent 53 % du salaire total. En outre, un très grand nombre d'heures supplémentaires sont prestées. »

La situation demeure complexe. Des chiffres précis fournis par le syndicat danois 3F permettent d'examiner plus en détail trois catégories de travailleurs au sein du gouvernement local : les travailleurs semi-qualifiés, les techniciens de surface et les assistants de soins. Ces chiffres montrent que les femmes sont bien moins présentes parmi les travailleurs semi-qualifiés que parmi techniciens de surface et les assistants de soins, des postes où les femmes sont sur-représentées. Pour ces trois postes, le salaire de base à temps plein était pratiquement le même pour les hommes et les femmes (l'écart salarial entre les hommes et les femmes était de 1,0 % parmi les travailleurs semi-qualifiés, de 0,1 % pour les assistants de soins et inexistant pour les techniciens de surface). Toutefois, en effectuant ce calcul sur la base du salaire total, l'écart salarial atteignait 7,3 % pour les travailleurs semi-qualifiés, 1,5 % pour les assistants de soins, mais -2,1 % (en d'autres termes, les femmes sont mieux payées) pour les techniciens de surface. Dans les trois cas, les hommes prestaient plus d'heures supplémentaires que les femmes et étaient mieux payés, bien que cela n'explique pas la différence, les rémunérations additionnelles négociées à l'échelle locale jouant un rôle important. Comme l'explique 3F, « c'est au sein des municipalités et sur les lieux de travail de municipalités qu'il serait possible d'agir ou qu'il faudrait agir ».

En Espagne, les chiffres relatifs aux salaires au sein de l'administration centrale fournis par CCOO FSC montrent dans quelle mesure les rémunérations additionnelles reçues par les hommes et les femmes varient de manière significative en fonction de leur position hiérarchique. De manière générale, un nombre plus important de femmes bénéficient de rémunérations additionnelles, mais la proportion d'hommes en bénéficiant croît à mesure qu'ils grimpent les échelons de la hiérarchie.

Action des syndicats en matière de systèmes de rémunération

Les syndicats ont tenté de s'attaquer aux systèmes de rémunération non équitables de diverses manières. L'une des approches adoptées a été de **négoier un nouveau système de rémunération** qui ne comporterait plus aucun élément discriminatoire. Comme l'explique le syndicat finlandais Pardia :

« Un nouveau système de rémunération fondé sur une évaluation et sur les performances a été introduit en 2008. Il a été élaboré avec les syndicats et a été conçu pour être neutre sur le plan du genre et transparent, afin que son évolution puisse être contrôlée. En outre, la loi sur l'égalité exige de l'employeur qu'il rédige des rapports annuels sur les salaires. Un groupe de travail sur l'égalité a été formé pour évaluer l'impact des mesures visant à promouvoir l'égalité de 2012 à 2014. Il examinera également les retombées sur les salaires. »

Au Royaume-Uni, les systèmes de rémunération et de classification auxquels il a déjà été fait référence (Programme en faveur du changement dans les services nationaux de soins de santé et accords en faveur d'un statut unique au sein des gouvernements locaux) ont été

introduits pour mettre un terme aux classifications et aux systèmes de rémunérations additionnelles inéquitables.

En Allemagne, dans le secteur municipal de l'action sociale et de la garde d'enfants, une grève de neuf semaines et de longues négociations menées en 2009 ont donné lieu à un accord relatif à un système d'échelle de rémunération à 16 échelons s'appliquant uniquement aux travailleurs des services publics sociaux et d'enseignement. Selon Ver.di, ce système est synonyme de progrès vers une structure de rémunération et de classification non discriminatoire. Le syndicat estime que « cette structure présente encore des caractéristiques discriminatoires » et de nouvelles négociations sont prévues en 2014.

Une autre approche adoptée par certains syndicats consiste à **supprimer les éléments additionnels qui peuvent facilement être synonymes de discrimination salariale**. Selon NTL en Norvège, « les bonus et les rémunérations fondées sur les performances ne s'appliquent pas au secteur public dans le pays ».

Toutefois, même s'il n'est pas possible de totalement remplacer les systèmes de rémunération discriminatoires, les syndicats peuvent prendre des mesures, comme le montrent les réponses ci-dessous.

Une approche consiste à s'assurer que les **négoçiateurs sont conscients des risques** de discrimination. C'est ainsi que Ver.di aborde les rémunérations liées aux performances, qui existent toujours aux niveaux central et municipal, bien qu'elles aient été abolies à la suite de pressions exercées par Ver.di et au mécontentement de certains employeurs au niveau régional. Ces rémunérations sont fixées par le biais de négociations sur le lieu de travail et Ver.di a réalisé des formations pour aider les négociateurs à reconnaître et à gérer les éventuels cas de discrimination.

Il est également possible de **passer par les tribunaux** pour lutter contre les inégalités salariales, bien que cette approche puisse prendre plus de temps. Cette stratégie a souvent été adoptée par UNISON et d'autres syndicats britanniques, tels que GMB. L'action en justice, ou la menace d'avoir recours aux tribunaux, constitue un élément clé de l'approche à trois volets « éduquer, négocier et poursuivre en justice » adoptée par UNISON. Le syndicat a intenté de nombreuses actions et dans sa réponse à l'enquête, UNISON cite deux décisions récentes qui améliorent directement le salaire de milliers de travailleuses au sein du gouvernement local.

En juin 2013, UNISON a remporté un procès important devant la Cour suprême contre une autorité locale écossaise, le Conseil de Dumfries and Galloway, à la suite d'une bataille juridique de sept longues années. Le syndicat a démontré que les femmes occupant des postes d'assistantes scolaires ou d'autres emplois au sein des écoles gagnaient un salaire comparable à celui des hommes travaillant comme gardiens de stade, éboueurs, chauffeurs et préposés aux loisirs, qui étaient basés aux dépôts et non dans les écoles. Ces hommes recevaient des primes, ce qui n'était pas le cas des femmes.

Cette victoire profitera non seulement aux 251 femmes travaillant au sein des écoles du district de Dumfries and Galloway directement concernées, mais aussi à environ 2000 travailleuses dans les écoles d'autres autorités locales écossaises qui, à l'avenir, devront s'assurer que les femmes bénéficient des mêmes primes que les hommes.

La deuxième affaire concerne le Conseil municipal de Birmingham. En octobre 2013, les syndicats ont conclu un accord avec l'autorité locale pour répondre à environ 11 000 revendications d'équité salariale en suspens depuis 2008. Tout comme en Écosse, cette affaire portait sur le fait que les femmes n'avaient pas accès aux mêmes bonus que leurs homologues masculins. Cet accord fait suite à une décision de la Cour suprême rendue un an plus tôt en octobre 2012, qui concernait directement 174 femmes. L'arrangement a

permis d'éviter de longues et coûteuses audiences au tribunal (du travail) qui auraient pu durer encore des années, ce qui aurait retardé encore davantage les paiements pour les employés.

Les syndicats britanniques ne sont pas les seuls à avoir recours à la justice pour imposer des systèmes de rémunération équitables. En Irlande, le syndicat des infirmiers et des sages-femmes, INMO, a intenté deux actions en faveur de l'équité salariale ces dernières années, ainsi qu'une action en faveur de retraites équitables. L'une de ces actions, qui concernait des directeurs de soins infirmiers publics (pour la plupart des femmes) réclamant des salaires équitables, y compris une rémunération liée aux performances, ainsi que les directeurs de services de soins infirmiers dans le secteur de la santé mentale (surtout des hommes), a été un franc succès. Les autres actions n'ont pas été aussi fructueuses, dans la mesure où le tribunal a décrété que les catégories d'emploi utilisées comme référence n'étaient pas composées d'une majorité d'hommes.

Travail à temps partiel

Le questionnaire portait également sur le travail à temps partiel. Il s'agit notamment de déterminer si les femmes qui travaillent à temps partiel préféreraient travailler à temps plein ou accroître leurs heures de travail d'une autre manière.

Il est clair que dans certains pays, cet aspect ne pose pas problème. Dans le secteur public en Estonie, le syndicat Rotal a rapporté que la plupart des femmes travaillaient à temps plein ; il en va de même pour le secteur du gaz en Slovaquie selon le syndicat POZ. En Autriche, le syndicat GdG-KMSfB déclare :

« La plupart des employés du secteur public bénéficient d'un contrat à plein temps. Le travail à temps partiel est normalement utilisé par les femmes qui reviennent travailler à l'issue d'un congé parental et ce sont elles qui le souhaitent. » (Les femmes ont le droit de travailler à temps partiel jusqu'à ce que leur enfant atteigne l'âge de sept ans.)

Dans d'autres pays, bien que de nombreuses femmes travaillent à temps partiel, elles ne semblent pas souhaiter travailler davantage. Selon CCOO FSC, c'est notamment le cas dans l'administration publique espagnole. Il en va de même en Norvège, du moins au sein de certains départements du gouvernement central. Dans ses réponses au questionnaire, le syndicat YS a déclaré qu'« un groupe de travail composé de membres des syndicats et du ministère de l'administration gouvernementale a révélé que quasiment aucun travailleur à temps partiel ne souhaitait travailler à temps plein ». Les réponses de NTL semblent aller dans le même sens, bien que le syndicat se montre moins catégorique à ce propos. NTL estime que le fait que certaines femmes soient coincées dans des emplois à temps partiel alors qu'elles souhaiteraient un temps plein ou accroître leurs heures de travail constitue un « enjeu politique important » de manière générale, mais il reconnaît que cette problématique est moins présente au sein du gouvernement central (secteur public) ».

Dans d'autres pays toutefois, le fait que les travailleurs à temps partiel (surtout des femmes) souhaitent accroître leurs heures de travail est considéré comme un problème. En France, dans le secteur des soins à domicile, le syndicat CFDT Santé Sociaux estime que 80 % des travailleurs à temps partiel ne sont pas satisfaits de leur situation.

Au Danemark, le syndicat FOA a réalisé une enquête⁸ auprès de ses membres en mars et avril 2012. Cette dernière a révélé que plus d'un quart des travailleurs à temps partiel souhaiteraient voir leurs horaires prolongés. Parmi ces travailleurs, 68 % souhaiteraient

⁸ <http://www.foa.dk/~media/Faelles/PDF/Rapporter-undersogelser/2012/Det%20siger%20medlemmerne%20af%20FOA%20om%20deres%20arbejdstidpdf.ashx>

travailler à temps plein et 28 % souhaiteraient prolonger leur horaire. Selon cette enquête toujours, plus de deux tiers (68 %) des travailleurs souhaitant prolonger leur horaire ont déjà demandé à leur supérieur si cela serait possible, mais 79 % d'entre eux ont été confrontés à un refus.

Le fait que les travailleurs à temps partiel ne puissent pas accroître leurs heures de travail comme ils le souhaitent ne constitue pas le seul problème lié au travail à temps partiel. Le syndicat tchèque des services de santé OSZ souligne que les femmes qui doivent travailler à temps partiel sont souvent tenues d'accepter les pires emplois, tandis qu'UNISON au Royaume-Uni explique qu'en moyenne, les travailleurs à temps partiel reçoivent un salaire horaire 37 % moins élevé que les travailleurs à temps plein. Le syndicat fait également état du nombre croissant de contrats « zéro heure », dans le cadre desquels les employés n'ont aucun nombre d'heures garanti et ne savent pas quels jours ils travailleront ou non (voir ci-dessous).

Action des syndicats dans le domaine du travail à temps partiel

Les réponses au questionnaire indiquent que les syndicats ont trouvé diverses manières de gérer les problèmes causés par certains aspects du travail à temps partiel.

En France, dans le secteur des soins à domicile, la CFDT Santé Sociaux est parvenue à interdire les contrats à temps partiel inférieur à 70 heures par mois (le seuil pour l'assurance maladie), afin que les travailleurs à temps partiel puissent jouir d'une protection sociale. Elle a également obtenu un lien plus étroit entre les horaires réels et contractuels (voir ci-dessous).

En Allemagne, Ver.di explique que la possibilité de repasser à un emploi à temps plein après une certaine période de travail à temps partiel est prévue par des arrangements relatifs à l'égalité des chances dans le secteur public.

En Norvège, le syndicat Delta déclare à ce propos : « Il existe une nouvelle législation qui permet aux employés à temps partiel qui travaillent plus d'heures que prévu dans leur contrat pendant plus d'un an de voir leur contrat adapté à leurs horaires réels. » La CFDT Santé Sociaux a négocié un arrangement similaire en France, bien que dans ce cas-ci, dans le secteur des soins à domicile, seuls 10 % des heures supplémentaires prestées au cours d'une année peuvent être ajoutées aux horaires contractuels.

Formation

Dans leurs réponses au questionnaire, les syndicats affirment que dans la plupart des cas, la formation est essentielle, qu'elle peut permettre aux femmes d'évoluer dans leur carrière et d'ainsi atténuer l'un des aspects de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

En Finlande, Pardia confirme que la formation peut aider les femmes à obtenir des postes au sein de la direction. En France, la CGT Mines Énergie attire l'attention sur la manière dont la formation permet aux femmes d'accéder à des domaines où elles n'évoluent généralement pas.

Dans certains pays, des formations sont proposées aux femmes par les syndicats et par l'employeur. C'est le cas du gouvernement local autrichien, où GdG-KMSfB propose des formations, ainsi que dans les services de santé en Roumanie, où Sanitas affirme « offrir des formations à toutes les catégories de personnel et à la direction ; ces formations sont destinées aux femmes et les aident à obtenir des postes à responsabilités dans le système ». Au Royaume-Uni, UNISON argue que si la formation et la promotion constituent une priorité clé dans les négociations, leurs cours « Return to Learn » et leurs opportunités de formation rencontrent un franc succès. En République tchèque, le syndicat du secteur de

la santé OSZ tente quant à lui de s'assurer que les coûts de l'apprentissage tout au long de la vie soient couverts par l'employeur ou l'État.

Le contexte dans le cadre duquel la formation est donnée peut également varier. La formation joue souvent un rôle important dans l'ensemble des plans et politiques adoptés en matière d'égalité des chances. L'accord relatif à l'égalité des chances signé par EDF en France inclut par exemple un chapitre sur l'accès des femmes à la formation. Pourtant, en 2010, les femmes chez EDF bénéficiaient en moyenne de 12,8 heures de formation par an, contre 16,4 heures pour les hommes, ce qui démontre qu'il existe toujours une grande différence entre les hommes et les femmes dans ce domaine.

La formation peut également faire l'objet de dispositions au sein de conventions collectives plus larges et les deux possibilités ne s'excluent pas mutuellement, comme le souligne Ver.di dans sa réponse :

« La formation et la qualification font toutes deux partie des plans du secteur public en matière d'égalité des chances. En outre, les deux principaux accords-cadres pour le secteur public contiennent des dispositions sur la formation qui visent à faciliter l'accès des femmes aux formations, en particulier pour celles qui travaillent à temps partiel ou qui reviennent d'une période d'absence. »

Action des syndicats dans le domaine de la formation

Les syndicats ont trouvé diverses manières de gérer les problèmes liés à la formation. L'un de ces problèmes est que les employeurs prévoient parfois plus de formations pour le personnel situé en haut de la hiérarchie, une pratique qui désavantage presque systématiquement les femmes. Comme l'explique Kommunal en Suède, « historiquement, les femmes exerçant des emplois manuels étaient traitées comme étant interchangeables et bénéficiaient dès lors de bien moins d'opportunités en matière de formation ».

Ce problème est également soulevé par la CFDT Santé Sociaux dans le domaine des services de soins de santé en France. Le syndicat affirme que « la direction a tendance à favoriser le personnel plus sénior ». Lors de l'élaboration des projets de formation à l'échelle locale, les représentants syndicaux doivent donc s'assurer que les formations sont proposées de manière équitable. La situation est également contrôlée à l'échelle nationale dans le cadre d'un rapport annuel sur la formation et tous les trois ans, le syndicat est invité à participer à la définition des priorités pour le secteur.

Un autre problème identifié par la CFDT Santé Sociaux est qu'il peut s'avérer difficile pour les femmes de trouver du temps pour les cours en raison de leurs responsabilités familiales. Une solution partielle trouvée par le syndicat a été la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui jouit d'un statut équivalent à celui des qualifications obtenues avec un enseignement classique. Comme l'explique le syndicat :

« Nous élaborons des systèmes de validation des acquis de l'expérience (VAE) qui permettent aux femmes de grimper dans la hiérarchie et d'éviter de devoir suivre des cours en externe, ce qui peut s'avérer difficile pour certaines femmes. »

La question de l'équivalence entre l'expérience et les qualifications obtenues dans le cadre d'un enseignement classique est également soulevée par Kommunal. Il craint que la préférence soit d'office accordée aux qualifications académiques et classiques, et non à l'expérience et à la formation sur le terrain. Il donne l'exemple de la garde d'enfants, où les employeurs préfèrent apparemment engager des candidats diplômés. En conséquence, « les salaires grimpent, mais la qualité n'est pas améliorée ».

Les syndicats sont également préoccupés par les conséquences des coupes budgétaires sur les formations. Ce problème semble particulièrement criant au Royaume-Uni. Selon

UNISON, les « coupes dans les dépenses publiques et les budgets alloués à la formation ont un immense impact sur l'égalité des chances ». Le syndicat du gouvernement central, PCS, fait quant à lui référence à l'impact de l'austérité sur un large éventail d'aspects liés à l'égalité des chances, y compris la formation.

Congé parental et de maternité

Dans le cadre de l'enquête réalisée, il a été demandé aux syndicats de s'exprimer sur l'impact des congés parentaux et de maternité en matière de salaires et de perspectives de carrière pour les femmes.

Dans certains pays, il semblerait que ces congés n'aient pas un impact négatif, ou du moins aucun élément concret ne viendrait étayer cette hypothèse. En Autriche, GdG-KMSfB affirme que « *prendre un congé parental ou de maternité n'a pas un impact négatif sur le salaire ou l'évolution de carrière* ».

Dans d'autres pays toutefois, l'impact négatif est clair, voire très direct. À titre d'exemple, en France, la CFDT Santé Sociaux affirme que « les femmes sont pénalisées lorsqu'elles prennent un congé de maternité ou un autre type de congé pour prendre soin de leur famille, dans la mesure où leur carrière ne progresse pas pendant cette période ». Lors des trois années par enfant que peuvent durer les congés parentaux en France, seule la première année est considérée comme une année de service normale, tandis que seule la moitié des années suivantes est prise en compte en termes de progression de carrière. Alors que les augmentations régulières liées aux années de service constituent un élément clé de la progression de la rémunération dans le secteur public français, ce système peut avoir un impact important et, comme le souligne le syndicat, peut également avoir des retombées négatives sur les retraites des femmes.

Selon Ver.di, en Allemagne, la situation est encore plus grave. Bien que généralement le congé de maternité, relativement court, n'ait pas d'impact, les congés parentaux interrompent la progression des années de service. En outre, au sein du gouvernement central et municipal (mais pas du gouvernement régional), prendre plus de cinq ans de congé parental résulte en une perte d'ancienneté. Le syndicat tente depuis plusieurs années de mettre un terme à cette perte d'ancienneté dans le cadre de négociations, sans succès jusqu'à présent. Il a donc décidé de se tourner vers les tribunaux.

Même en l'absence d'un impact direct sur le salaire futur ou les perspectives de carrière, les congés de maternité ou parentaux peuvent avoir pour résultat un nombre restreint d'opportunités en matière de formation et de promotion, voire d'augmentation de salaire. Comme l'explique YS en Norvège :

« Officiellement, l'égalité est totale dans le secteur public en termes d'accès à la formation et à la promotion. Dans la pratique, dans la mesure où les femmes prennent plus de temps pour leur congé de maternité, elles sont légèrement désavantagées. Historiquement, les absences causées par les congés parentaux et de maternité ont pour résultat que les femmes se retrouvent derrière leurs collègues masculins en termes de salaire, surtout dans le cadre des accords locaux. La situation a toutefois évolué ces dernières années. »

Kommunal estime également que le fait que les mères prennent plus de congés parentaux que les pères « donne lieu à des salaires moins élevés pour les femmes ». Pour le syndicat tchèque OSZ, il est clair que « prendre ces congés porte atteinte aux perspectives de carrière ». Au Royaume-Uni, UNISON affirme qu'il existe une « pénalité de maternité ». Dans sa réponse, le syndicat explique :

« En raison du manque de flexibilité des opportunités professionnelles, les femmes sont souvent pénalisées pour avoir pris soin de leur famille et elles manquent des

promotions et des opportunités de formation, tout en ralentissant leur progression de carrière. Les femmes sont en outre souvent confrontées à des attitudes négatives, à la discrimination, voire à la perte de leur emploi en raison de leur rôle réel ou potentiel de mère et d'aidante.

Action des syndicats dans le domaine du congé parental et de maternité

Les syndicats ont pris diverses mesures pour gérer ces problèmes.

L'une consiste à améliorer la situation pour les mères. Au Danemark, le FOA explique que les femmes sont rémunérées lors de leur congé parental et de maternité, qu'elles continuent à gagner en ancienneté et ont accès à des services de garde d'enfants subventionnés par l'état. Le congé parental ou de maternité n'a dès lors pas d'effet négatif sur le salaire et les perspectives de carrière des femmes. En outre, comme l'affirme l'OAO au Danemark, depuis la signature de la convention collective 2005-2008, les employeurs payent des cotisations de retraite complètes pendant les congés parentaux prolongés, pour une période pouvant aller jusqu'à 32 semaines. Dans la mesure où les mères ont davantage tendance à prendre un congé parental prolongé que les pères, elles sont les principales bénéficiaires de cette amélioration.

Toutefois, l'une des principales exigences des syndicats réside dans l'octroi de congés supplémentaires aux pères, afin que les responsabilités de l'éducation des enfants puissent être partagées de manière plus équitable. L'OAO affirme que le prolongement du congé de paternité non transférable s'est inscrit dans la politique des syndicats danois pour promouvoir l'égalité des sexes. La Norvège a réalisé des progrès significatifs dans ce domaine grâce au texte législatif dont l'objectif délibéré est de renforcer l'égalité des chances.

Comme le fait remarquer NTL, « le congé parental en Norvège constitue un outil essentiel pour garantir l'égalité des sexes et réduire l'écart salarial ». Dans la pratique, en plus des trois semaines de congé octroyées aux mères avant la naissance, la loi prévoit 14 semaines de congé pour chaque parent, et ces congés ne peuvent être transférés. Un congé supplémentaire de 18 semaines (prolongeable jusqu'à 28 semaines avec une rémunération revue à la baisse) est également prévu et peut quant à lui être transféré entre les parents. Outre les trois semaines avant la naissance, les parents disposent donc d'un congé parental de 46 semaines et de 56 semaines s'ils décident de le prolonger. Les parents sont rémunérés à hauteur de leur salaire normal lors du congé parental, mais ils ne reçoivent que 80 % de leur salaire sur l'ensemble de la période concernée s'ils décident d'opter pour un congé de 56 semaines.

Kommunal en Suède, ainsi que d'autres syndicats de la confédération syndicale LO, a récemment pu négocier des mesures allant dans la même direction. La décision qui entrera en vigueur en 2014 double la durée pendant laquelle les employés bénéficient d'une rémunération supplémentaire de la part de l'employeur en plus de la rémunération fournie par l'État lors du congé parental. Kommunal estime que cette initiative permettra de favoriser l'égalité des sexes, dans la mesure où « les pères devraient assumer plus de responsabilités, car ils recevront plus d'argent lorsqu'ils sont en congé parental ».

Les réponses à l'enquête contenaient également de nombreux exemples de bonnes pratiques dans le domaine de la garde d'enfants, pour lesquelles les syndicats ont négocié et fait campagne :

- gouvernement central norvégien : 10 jours de congé rémunérés par an pour les enfants de moins de 12 ans, 20 jours pour les parents célibataires (NTL) ;
- gouvernement central finlandais : quatre jours de congé rémunérés par an pour les enfants de moins de 10 ans (Pardia) ;
- Allemagne : la garde d'enfants est généralement négociée au niveau du lieu de travail, souvent dans le cadre de plans en faveur de l'égalité des chances. Les

négociations couvrant au moins un groupe hospitalier privé ont résulté en un accord de paiement des frais de garde d'enfants (Ver.di) ;

- gouvernement local suédois : amélioration des services de garde d'enfants pour les travailleurs de nuit à la suite d'une campagne de Kommunal ;
- Danemark : certaines garderies municipales qui offrent une garde d'enfants subventionnée sont à présent également ouvertes le soir et la nuit pour aider les mères qui doivent travailler le soir ou la nuit (FOA) ;
- Slovaquie : un service de garde d'enfants est proposé au siège de l'entreprise (POZ) ;
- Autriche, Vienne : des garderies gratuites sont proposées par les autorités locales (GdG-KMStB) ; et
- secteur énergétique français : EDF et GDF apportent un soutien financier aux parents d'enfants âgés de trois mois à trois ans depuis le 1^{er} janvier 2009. L'entreprise contribue également aux coûts de la garde d'enfants lorsque les employés sont formés. (Pour les parents d'enfants souffrant d'un handicap, aucune limite d'âge n'est prévue.) Il existe également une crèche partiellement financée au sein de l'entreprise, mais elle n'est pas largement utilisée. Les hommes ont également le droit de prendre congé lorsque leur enfant est malade ;
- services de soins de santé en France : jusqu'à trois mois de congé non rémunérés pour prendre soin des personnes à charge malades (CFDT Santé Sociaux)

Sous-traitance

Les réponses apportées aux questions sur la sous-traitance indiquent que dans plusieurs pays, les syndicats estiment que le transfert des services publics vers des prestataires du secteur privé a eu un effet particulièrement négatif sur les femmes. En Finlande, Pardia explique que la sous-traitance a eu un impact particulièrement important sur les fonctions d'assistance souvent exercées par des femmes. Au Royaume-Uni, UNISON affirme que « la sous-traitance a un impact extrêmement négatif sur l'emploi des femmes dans le secteur public » en raison de la grande proportion de femmes qu'il emploie.

Les conséquences de ces politiques sont claires : les employeurs sont en mesure de revoir à la baisse les salaires et les avantages des employés. En Suède, Kommunal en explique la raison :

« De nombreux décideurs politiques ont remarqué qu'ils pouvaient économiser de l'argent en sous-traitant certaines activités et ainsi réduire les impôts. Dans la mesure où les services publics tels que les soins aux personnes âgées et la garde d'enfants sont des activités à forte intensité de main-d'œuvre, c'est le personnel qui paye les pots cassés via des diminutions de personnel et des salaires moyens moins élevés, plus de travail à temps partiel et des conditions d'emploi moins favorables que les employés du secteur public. »

D'autres pays observent le même phénomène. En République tchèque, le syndicat de la santé OSZ affirme que « la sous-traitance a donné lieu à des licenciements et a eu un impact négatif sur les conditions de travail ». Au Danemark, FOA explique que les employés externalisés ne sont plus couverts par la convention collective du secteur et qu'ils se voient donc imposer des modalités d'emploi moins favorables, notamment en ce qui concerne la rémunération des congés de maternité, des congés de maladie et des congés pour raison familiale, tels que les congés de décès rémunérés. En Allemagne, les employeurs ont recours à la sous-traitance pour déroger à leurs obligations en vertu de la convention collective, affirme Ver.di.

Action des syndicats dans le domaine de la sous-traitance

Les principales réponses apportées par les syndicats à la sous-traitance sont des campagnes et la mise en évidence de son impact sur les services et sur les employés. Ils luttent également pour conserver des conditions d'emploi décentes pour les activités externalisées. Toutefois, plusieurs syndicats ont également adopté d'autres approches.

En Suède, Kommunal craint que les services prestés par les autorités locales ne soient menacés indépendamment de la manière dont ils sont réalisés en raison d'un manque de financement. Dans un document⁹ rédigé en septembre 2012, Kommunal réclame entre autres des **normes de dotation en personnel fixes pour les services**. Par exemple, dans le domaine des soins apportés aux personnes âgées, il s'agirait non seulement de disposer d'un nombre minimum de travailleurs à temps plein, mais aussi de s'assurer que 90 % des effectifs soient des employés permanents, 90 % des employés devraient être employés à temps plein et tout le personnel devrait être soit qualifié, soit en cours de formation.

En Norvège, NTL s'inquiète quant au « recours croissant à la sous-traitance et à l'embauche sous contrat de travailleurs tiers pour s'occuper de ce que nous considérons comme des tâches essentielles pour les fonctionnaires ». Le syndicat tente de régler le problème dans le cadre de négociations à tous les niveaux et la révision des réglementations relatives à l'accord sur les salaires en 2012 prévoit une nouvelle disposition **donnant aux représentants syndicaux le droit de représenter les travailleurs contractuels** et de s'assurer que leur salaire est au moins équivalent à celui des autres employés du même département, à l'exclusion des cotisations de retraite. NTL estime que « cette nouvelle disposition permet de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes contractuels et employés de façon permanente et permet aux représentants syndicaux d'influer sur les conditions d'emploi de tous les travailleurs rémunérés ». Dans la mesure où il s'agit d'une disposition plutôt nouvelle dans l'accord principal, le syndicat continuera de contrôler son efficacité.

En Allemagne, Ver.di a tenté de contrer les initiatives en faveur de l'emploi de travailleurs par des entreprises privées dans le cadre de modalités et de conditions non approuvées en autorisant les autorités locales à **introduire de nouvelles catégories peu rémunérées au sein des accords existants**. Bien que cette mesure implique des salaires moins élevés, les autres conditions sont maintenues. Le syndicat a tenté de contrôler le processus en limitant les circonstances dans lesquelles ces nouvelles catégories moins rémunérées pouvaient être introduites, mais Ver.di reconnaît que certaines autorités locales ont tenté d'introduire ces catégories de manière plus systématique et que cette approche demeure controversée au sein du syndicat.

Flexibilité des horaires de travail

Les réponses au questionnaire reflètent la tension entre la flexibilité dans l'intérêt de l'employeur (payer pour un nombre minimal d'heures afin que le travail soit effectué) et la flexibilité dans l'intérêt de l'employé (pouvoir organiser son travail pour répondre à ses propres besoins).

La réponse de Ver.di en Allemagne constitue un bon exemple de la tension qui oppose ces deux approches. Il explique :

« Les conventions collectives comprennent des arrangements en faveur d'un travail flexible, y compris des banques du temps et des « couloirs » de temps de travail. L'objectif est d'aboutir à un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle. Les employeurs tentent toutefois de plus en plus de détourner cette flexibilité dans leur propre intérêt, afin d'exploiter davantage leurs employés.

⁹ Vägval välfärd., Kommunal 2012, http://www.kommunal.se/PageFiles/142538/Rapport_Vagval_Valfard_121217.pdf

NTL en Norvège semble confronté à la même situation. Le syndicat explique que l'accord national comprend des dispositions relatives au temps de travail et à la flexibilité, mais que chaque département du gouvernement central est libre d'adopter des solutions à l'échelle locale dans certaines limites. En conséquence, le recours aux horaires variables est très répandu au sein du gouvernement central. Selon lui, les conséquences sont les suivantes :

« Le recours aux horaires variables permet dans une certaine mesure aux employés de définir les tâches prioritaires et de mieux combiner leur vie personnelle et professionnelle. Par ailleurs, le recours aux horaires variables a également eu pour conséquence que les employés doivent de plus en plus être disponibles en ligne et à toute heure pour répondre aux besoins de l'employeur ou des clients en cas de besoin. »

Pour Pardia en Finlande, l'équilibre est positif. Il affirme :

« Les horaires de travail sont de plus en plus flexibles, notamment via le recours aux banques du temps. Il est aujourd'hui plus facile de concilier le travail et la vie de famille. »

Pour OSZ en République tchèque, la situation est moins tranchée : « Le travail flexible est parfois utilisé de manière adéquate par les employeurs, mais ils peuvent également en abuser. »

Au Royaume-Uni, UNISON explique que les contrats « zéro heure » de plus en plus utilisés impliquent que les avantages de la flexibilité profitent surtout à l'employeur :

« Les autorités locales ont recours à des contrats « zéro heure » ou à horaire variable. Ces contrats sont de plus en plus utilisés dans d'autres services, comme la police et les universités. Dans le cadre de ces contrats, les employeurs ne doivent pas préciser d'horaire ou de jours de travail spécifiques ; ils ne doivent pas non plus préciser le lieu de travail. Les implications légales pour nos membres femmes sont très graves, surtout pour les congés de maternité, les assurances nationales, les licenciements, les vacances et leurs droits en cas de maladie. Les employeurs tentent par ce biais d'éviter leurs responsabilités, avec d'énormes retombées financières pour nos membres femmes, notamment sur leur retraite.

Les membres femmes qui dépendent d'un emploi rémunéré sont confrontées à un choix difficile. Doivent-elles rester sans la garantie d'une rémunération pour ne pas être renvoyées ou pouvoir avoir droit à des allocations de chômage, ou doivent-elles quitter volontairement leur emploi et attendre d'avoir droit à des aides de l'État et éventuellement entamer une action pour congédiement implicite ? »

Dans d'autres pays, ces méthodes extrêmes semblent ne pas être utilisées. Kommunal mentionne toutefois l'utilisation d'horaires planifiés par ordinateur pour contrôler le temps de travail comme une évolution inquiétante. Il affirme :

« Pour économiser de l'argent, les employeurs investissent de plus en plus dans des programmes informatisés de contrôle des horaires de travail minute par minute. Aujourd'hui, les membres sont contrôlés par des planifications sur ordinateur plus que jamais auparavant et l'influence des individus et des syndicats sur les horaires est revue à la baisse. Dans certains cas [...], le système produit des horaires impossibles à respecter. Il s'agit d'un problème important et croissant que le syndicat devra tenter de régler au niveau local et national. »

L'impact de la réduction des dépenses publiques

L'impact des mesures d'austérité introduites par de nombreux gouvernements européens sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les services publics est difficile à mesurer.

Les salaires et les emplois des femmes ont bien entendu été fortement touchés par certaines des mesures adoptées. Par exemple, en Grèce, 28 600 femmes des services publics ont perdu leur emploi entre juillet 2010 et février 2013 et d'autres licenciements ont été opérés depuis. Leur salaire a quant à lui diminué d'environ 40 %. Des chiffres similaires, mais moins désastreux, sont recueillis dans de nombreux autres pays, tels que la Roumanie, l'Irlande, l'Espagne, la Lettonie ou le Royaume-Uni (voir le rapport de la FSESP sur les diminutions de salaire et les licenciements dans les services publics et leur impact sur les femmes : « *Cuts in public sector pay and employment: the impact on women in the public sector* », mai 2013.)

Ces coupes budgétaires ont également touché les hommes, mais pas toujours aussi sévèrement. L'impact sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes est par conséquent moins clair. En outre, dans certains pays, les salaires ont été gelés ou revus à la baisse de sorte à toucher plus durement les travailleurs les mieux rémunérés. C'est notamment le cas en Irlande, au Royaume-Uni et au Portugal. Au Royaume-Uni, le syndicat PCS affirme qu'en conséquence, l'écart salarial entre les hommes et les femmes a été réduit dans la fonction publique (gouvernement central) de 16 % en 2011 à 14 % en 2012. Il convient toutefois de noter qu'en Roumanie, en Hongrie et en Lettonie, des pays confrontés à une sévère période d'austérité, l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public s'est creusé (à l'exclusion de l'administration publique).

À plus long terme, dans les pays où des améliorations temporaires ont pu être observées, la situation pourrait se renverser en raison de réductions des dépenses en faveur des programmes d'égalité des chances dont l'objectif est d'améliorer l'accès des femmes à des emplois plus qualifiés et mieux rémunérés. Ces réductions auront un impact sur le long terme. PCS, le syndicat qui a rapporté une baisse de l'écart salarial suite au gel des salaires des employés les mieux rémunérés, a insisté sur ce point dans sa réponse à l'enquête. Il explique :

« La fonction publique britannique dispose d'excellentes politiques dans la plupart des domaines susmentionnés [formation, garde d'enfants, congé maternité, etc.]. Certains bureaux sont presque entièrement composés de personnel employé à temps partiel. Des politiques de maternité et de paternité adéquates, et jusqu'à récemment des aides pour la garde des enfants, aident les femmes. Les réductions des dépenses au sein du gouvernement ont toutefois entraîné la fermeture de certains bureaux, des relocalisations, des licenciements et le recours à la sous-traitance, ce qui a donné lieu à des pertes d'emplois pour les femmes et les directeurs ne sont pas suffisamment encouragés à soutenir leur personnel féminin. Ce ne sont pas les politiques, mais bien ce qui se passe dans la pratique qui compte. »

En outre, le recours croissant à la sous-traitance, qui est directement lié à la réduction des coûts et constitue donc une conséquence de l'austérité, semble avoir eu un impact négatif sur les conditions des femmes, à en croire les réponses apportées par les syndicats dans le cadre de l'enquête.

Cependant, bien qu'au sein des services publics, la situation à court terme ne soit pas tout à fait claire dans la mesure où les hommes et les femmes sont tous confrontés à des baisses

réelles de leur salaire, l'impact de l'austérité sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de l'économie semble négatif.

Bien que les femmes gagnent moins d'argent que les hommes dans les services publics, elles gagnent généralement mieux leur vie que celles évoluant dans d'autres secteurs où les femmes sont sur-représentées. En moyenne dans l'UE, les femmes de la fonction publique reçoivent un salaire 32,1 % plus élevé que les femmes travaillant dans la distribution ; les femmes travaillant dans les soins de santé et les services sociaux gagnent 43,1 % de plus et celles qui travaillent dans le secteur de l'enseignement gagnent 53,1 % de plus. L'écart est encore plus grand lorsque la comparaison est opérée avec les femmes travaillant dans les hôtels ou la restauration.

Si des emplois et des revenus sont perdus dans le secteur public, qui offre souvent de meilleures opportunités aux femmes que le secteur privé, la conséquence pourrait bien être un renforcement de l'écart salarial global entre les hommes et les femmes. Un récent rapport¹⁰ rédigé pour le Parlement européen a révélé que les femmes qualifiées n'étaient pas engagées dans le secteur public en Grèce et qu'elles avaient peu de chance de trouver un emploi ailleurs :

« L'application du ratio d'embauche par rapport à la diminution des effectifs [un seul employé pour cinq départs] compliquera la tâche des femmes qualifiées à la recherche d'un emploi, dans la mesure où elles sont pour la plupart qualifiées pour des emplois de la fonction publique. Les perspectives d'emploi des femmes seront donc déterminées par le potentiel d'embauche du secteur privé qui jusqu'à présent n'obtient pas de bons résultats en matière d'équilibre entre les sexes dans les procédures d'embauche. »

Le rapport des experts de la Commission sur l'égalité des sexes publié fin 2012 a révélé que l'écart salarial entre les hommes et les femmes se réduisait. Il a également laissé entendre que la crise économique aurait joué un rôle dans cette évolution en réduisant l'ampleur des composantes liées aux avantages salariaux supplémentaires, les heures supplémentaires, les primes, etc. En effet, « [ces éléments] occupent généralement une place plus importante dans le salaire des hommes ».

Depuis, des chiffres plus récents ont été publiés pour 2011. Ces derniers sont repris dans le tableau 0 en annexe. Ils montrent que dans l'ensemble de l'UE, le processus de réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'est au mieux stabilisé sans nouveau changement entre 2010 et 2011. Sur les 27 pays analysés, 10 enregistrent un écart salarial en hausse et aucune évolution n'a été observée dans cinq autres pays.

Il convient de noter que bon nombre des États où l'écart salarial s'est creusé sont des pays qui ont été confrontés à des coupes particulièrement importantes dans le secteur public, qu'il s'agisse de réductions des salaires ou des effectifs. Il s'agit notamment de :

- la Roumanie, où l'écart salarial entre les hommes et les femmes est passé de 7,4 % en 2009 à 12,1 % en 2011 ;
- la Hongrie, où l'écart salarial entre les hommes et les femmes a crû de manière assez régulière pour passer de 16,3 % en 2007 à 18,0 % en 2011 ;
- l'Irlande, où en 2010, l'année lors de laquelle les réductions ont été imposées, l'écart salarial entre les hommes et les femmes a grimpé à 13,9 %, 1,3 point de pourcentage de plus que l'année précédente ; et
- la Lettonie, où entre 2008 et 2012, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est passé de 11,8 % à 15,5 %, bien qu'il soit ensuite redescendu à 13,6 %.

¹⁰ Analyse de cinq programmes de réforme nationaux réalisée en 2012 concernant la réalisation des objectifs du syndicat en matière d'égalité des sexes
: Étude 2012, Parlement européen
http://www.lsocialresearch.at/files/pe462510_en_FINAL_REPORT.pdf

En Grèce, le pays qui a subi les coupes budgétaires les plus drastiques, aucun chiffre n'est disponible sur l'écart salarial depuis 2008.

Il convient également de rappeler que les chiffres généraux d'Eurostat n'incluent pas l'administration publique qui, dans de nombreux pays, a été sujette à des réductions d'effectifs particulièrement sévères. Dans la mesure où l'inclusion de l'administration publique dans les statistiques réduit généralement l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans l'économie (voir tableau 0 en annexe), des réductions disproportionnées de ses effectifs risquent de le creuser à nouveau.

Il existe à n'en pas douter d'autres facteurs, comme le montre notamment le fait que l'écart salarial ait augmenté dans des pays où les coupes opérées dans le secteur public ont été moins sévères. En outre, dans des pays comme l'Espagne et le Portugal, qui ont également souffert de réductions, l'écart salarial n'a pas augmenté.

Néanmoins, si les coupes opérées dans le secteur public réduisent le nombre et le salaire de ces emplois relativement mieux rémunérés pour les femmes, il ne sera pas surprenant que l'écart salarial global se creuse.

Des progrès ?

Lors de son Congrès de 2009, la FSESP a adopté une résolution sur l'égalité salariale qui attirait l'attention sur certaines des raisons pour lesquelles les femmes gagnaient moins que les hommes. À cette occasion, elle a réaffirmé l'objectif pour ses affiliés de « réduire de 5 % au moins l'écart salarial d'ici 2014 ».

Il est encore trop tôt pour affirmer avec certitude que cet objectif sera atteint dans l'un ou l'autre pays. Bien qu'il s'agisse des statistiques les plus récentes, la plupart des données de ce rapport portent sur 2011, avec seulement une poignée d'entre elles relatives à des chiffres plus à jour. Toutefois, il semblerait que l'objectif des 5 % ne soit pas atteint dans le secteur public des différents pays, à l'exception peut-être de la Pologne.

Cela ne veut pas dire qu'aucun progrès n'a été réalisé. Les chiffres d'Eurostat pour l'ensemble du secteur public, bien qu'ils excluent malheureusement l'administration publique, montrent que dans la moitié des 25 pays pour lesquels des informations comparables sont disponibles, l'écart salarial entre les hommes et les femmes la dernière année de la période s'étalant de 2007 à 2011 (pour laquelle nous disposons de données) est moins important que les premières années. Des chiffres nationaux pour l'ensemble du secteur public (avec l'administration publique) ne sont disponibles que pour neuf des États de l'UE, plus la Norvège. Malheureusement, ils ne sont que légèrement plus positifs et seuls cinq pays enregistrent un écart salarial moins important à la fin de la période par rapport au début de celle-ci.

Au niveau sectoriel, la situation semble globalement plus positive, avec une nette majorité de pays affichant un écart en baisse. Les secteurs de l'enseignement et de l'eau et de l'assainissement obtiennent toutefois de meilleurs résultats que ceux de la santé, de l'électricité et du gaz. Peu de pays fournissent des informations relatives à l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans l'administration publique, mais davantage de progrès semblent avoir été réalisés dans ce secteur que dans celui de la santé, bien que l'enseignement continue d'enregistrer de meilleurs résultats.

Un fait particulièrement encourageant est que lorsqu'il est possible d'examiner des statistiques basées sur des niveaux spécifiques du gouvernement (central, régional et municipal/local), de clairs progrès peuvent être observés. Sur les six pays où ces chiffres ont été recueillis, cinq (Danemark, Finlande, Norvège, Suède et Suisse) affichent une progression dans tous les domaines et seul un pays, la Slovaquie, a vu son écart salarial se creuser. Les progrès réalisés sont néanmoins assez lents. Les améliorations les plus manifestes ont été obtenues au sein du gouvernement central suédois, où l'écart s'est réduit de quatre points de pourcentage, de 13 % à 9 % entre 2007 et 2010.

Ces chiffres détaillés mettent également en exergue la nécessité d'avoir accès à des informations précises sur l'écart salarial, ce qui est le cas en Suède. Il n'en va malheureusement pas de même pour l'ensemble des pays concernés et le fait que les données salariales relatives aux travailleurs de l'administration publique ne soient pas recueillies dans de nombreux pays fausse les résultats et empêche d'obtenir une idée précise de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

De manière générale, les chiffres montrent qu'il reste encore beaucoup à faire, mais que des progrès sont possibles et sont déjà observés dans certains pays.

Faire parler les statistiques

Vue d'ensemble de l'écart salarial entre les hommes et les femmes

Avant d'aborder l'écart salarial dans les services publics, il est judicieux d'observer l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de l'économie. Nous disposons ainsi d'un contexte national par rapport auquel peuvent être comparés le secteur public et des secteurs particuliers. Cette approche permet également de réaliser une analyse plus détaillée de certains facteurs clés, tels que la différence entre le travail à temps plein et à temps partiel, qui peuvent expliquer l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

La plupart des chiffres utilisés dans ce rapport sont issus d'Eurostat, l'agence officielle de statistiques de l'UE. Eurostat calcule l'écart salarial entre les hommes et les femmes en déterminant la différence en salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes, exprimé en pourcentage du salaire horaire brut des hommes. Ces chiffres représentent l'écart salarial non corrigé entre les hommes et les femmes : ils ne tiennent pas compte des caractéristiques individuelles, telles que l'âge, les qualifications ou l'expérience qui peuvent expliquer partiellement les différences de rémunération.

Toutefois, en examinant les chiffres d'Eurostat relatifs à l'écart salarial global, il est important de noter une lacune importante : les chiffres d'Eurostat n'incluent pas automatiquement les employés de l'administration publique, de la sécurité sociale obligatoire et de la défense. Bien que pour certains pays, il soit possible d'utiliser les chiffres d'Eurostat pour obtenir des statistiques relatives à l'écart salarial qui incluent ce groupe de travailleurs (voir tableau 2), ce n'est pas le cas pour tous les pays. En outre, les chiffres d'Eurostat qui examinent des facteurs tels que les emplois à temps plein et à temps partiel excluent également les travailleurs de l'administration publique, de la sécurité sociale obligatoire et de la défense.¹¹

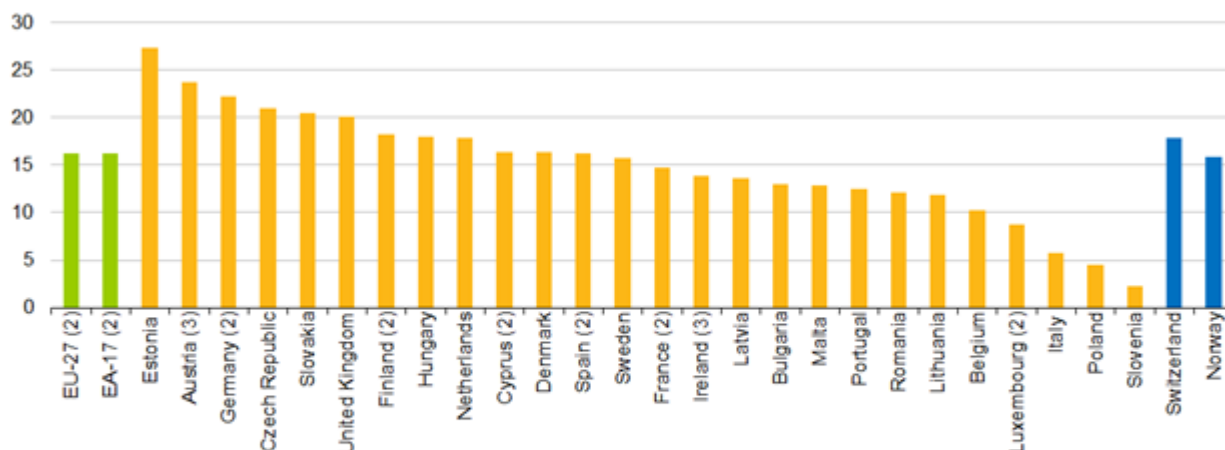
L'ampleur de l'écart salarial entre les hommes et les femmes

Le tableau 14 en annexe et le graphique montrent l'écart salarial global entre les hommes et les femmes dans 30 États. La moyenne pour les 27 États membres de l'UE était de 16,2 %. Les chiffres sont très variés, les plus récents étant directement tirés d'Eurostat pour 2011, avec un écart salarial de plus d'un quart (27,3 %) en Estonie à environ un quinzième (2,3 %) en Slovaquie.

Sept États enregistrent un écart salarial supérieur à 20 % : Estonie, Autriche, Allemagne, Grèce (au vu des derniers chiffres, à savoir ceux de 2008), la République tchèque, la Slovaquie et le Royaume-Uni ; et quatre États enregistrent un écart inférieur à 10 % : Luxembourg, Italie, Pologne et Slovaquie. Sur les 18 États restants, la moitié enregistre un écart salarial de l'ordre de 15 % à 20 % : Finlande, Hongrie, Pays-Bas, Suisse, Danemark, Chypre, Espagne, Norvège et Suède ; et l'autre moitié enregistre un écart de l'ordre de 10 % à 15 % : France, Lettonie, Irlande (chiffres de 2010), Bulgarie, Malte, Portugal, Roumanie, Lituanie et Belgique.

¹¹ Cette situation est rendue possible en raison de la base juridique de la structure des statistiques de rémunération utilisée pour les chiffres relatifs à l'écart salarial entre les hommes et les femmes (règlement du Conseil CE No 530/1999 du 9 mars 1999 relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre). Elle n'inclut pas le Secteur O du code NACE (administration publique, défense, sécurité sociale obligatoire) comme l'un des secteurs sur lesquels des données doivent être recueillies. Dans la mesure où Eurostat n'a pas l'obligation légale de recueillir et de publier ces données, plus d'un quart des États membres de l'UE (Autriche, Belgique, Grèce, Italie, Luxembourg, Malte et Portugal), plus l'Islande et la Turquie, ne les fournissent pas.

Graphique : Écart salarial entre les hommes et les femmes en Europe



(1) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (-O).

(2) Provisional data; EU/EA aggregates excluding Greece

(3) (IE) 2010 data; (AT) estimated data

Source: Eurostat (tsdsc340)

Bien que dans certains cas, des pays avec des caractéristiques apparemment similaires en matière de structures des relations employeurs-travailleurs soient plus proches dans le tableau (par exemple, la République tchèque est proche de la Slovaquie et l'Allemagne est proche de l'Autriche), en général, il est difficile de définir des groupes clairs de pays. Les États baltes sont par exemple répartis en peu partout dans le tableau et le Royaume-Uni n'est pas placé à côté de l'Irlande.

Il existe moins d'informations sur la situation des États non couverts par Eurostat (voir tableau 15 en annexe). Il est important de noter que ces chiffres sont basés sur des rémunérations mensuelles et non horaires comme pour les chiffres d'Eurostat. Afin d'opérer une comparaison avec d'autres pays, l'écart salarial moyen entre les hommes et les femmes dans l'UE sur la base des rémunérations mensuelles moyennes est également fourni. Le tableau montre qu'à l'exception de la Moldavie et de l'Ukraine, ces pays situés hors de l'UE enregistrent un écart salarial plus important.

Évolution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes

Un rapport de la présidence belge publié fin 2010 cite plusieurs sources pour arriver à la conclusion qu'« il n'y a pas globalement d'évolution à la baisse des écarts salariaux ». ¹² Un rapport plus récent du réseau d'experts de la Commission sur l'égalité des sexes s'est quant à lui montré plus optimiste. Il révèle que « l'écart salarial entre les hommes et les femmes a décliné dans l'ensemble de l'UE, ainsi que dans la plupart des pays membres pour lesquels des données sont disponibles », bien qu'il précise que cette amélioration pourrait en partie résulter de la crise économique (voir ci-dessous).

Les derniers chiffres d'Eurostat (tableau 14 en annexe) sous-entendent que jusqu'en 2010 au moins, l'écart salarial entre les hommes et les femmes se serait réduit, avec une diminution moyenne pour les 27 États membres de 17,3 % en 2008 à 17,2 % en 2009 et

¹² *L'écart salarial entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne: indicateurs quantitatifs et qualitatifs*, Bruxelles, le 23 novembre 2010, Voir <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?!=FR&t=PDF&gc=true&sc=false&f=ST%2016516%202010%20ADD%202&r=http%3A%2F%2Fregister.consilium.europa.eu%2Fpd%2Ffr%2F10%2Fst16%2Fst16516-ad02.fr10.pdf>

16,2 % en 2010. Toutefois, en 2011, il est resté stable à 16,2 %. (Ces chiffres ont été révisés et pourraient faire l'objet d'autres révisions.)

Si l'on observe les États individuellement, dans la plupart des pays (21 des 28 États pour lesquels des chiffres sur plusieurs années sont disponibles), l'écart salarial entre les hommes et les femmes a diminué entre 2007 et 2011, avec des réductions importantes en Lituanie (moins 10,7 points de pourcentage), en Pologne (moins 10,4 points de pourcentage), à Chypre (moins 5,6 points de pourcentage), en Estonie (moins 3,6 points de pourcentage) et en Slovaquie (moins 3,1 points de pourcentage). (En Irlande, l'écart salarial entre les hommes et les femmes a été réduit de 3,4 points de pourcentage entre 2007 et 2010, mais les chiffres pour 2011 ne sont pas disponibles).

Cependant, six États, à savoir le Portugal, la Hongrie, la Bulgarie, l'Italie, la Norvège et la Belgique, ont vu l'écart se creuser pendant cette période. En Lettonie, après avoir baissé, puis augmenté, l'écart salarial atteint en 2011 le niveau enregistré en 2007. Dans la plupart des pays où l'écart salarial s'est creusé, les hausses étaient de l'ordre de moins d'un point de pourcentage, mais en Hongrie, l'écart s'est creusé de 1,7 point de pourcentage, et de 4,0 % points de pourcentage au Portugal. En Croatie, où seules deux années de chiffres sont disponibles, l'écart salarial global a augmenté de 2,1 points de pourcentage entre 2010 et 2011.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les services publics

Il semble logique que l'écart salarial entre les hommes et les femmes soit moins important dans le secteur public. La raison en est que le secteur public devrait être davantage influencé par les politiques publiques en faveur de l'égalité des sexes. Comme le réseau d'experts de la Commission sur l'égalité des sexes le précise dans son rapport sur l'impact de la crise économique :

« Les politiques d'égalité des sexes sont souvent d'abord adoptées dans le secteur public et elles sont toujours appliquées de manière bien plus stricte dans la sphère publique en raison de leur visibilité, de la stabilité de l'emploi, de la force des syndicats et très souvent par le passé, de contraintes budgétaires moins lourdes. »

Le rapport de la présidence belge argumente dans le même sens :

« Il est généralement supposé que les écarts salariaux sont moindres dans le secteur public parce que le mécanisme de fixation des salaires est fortement régulé, fixé dans des barèmes et avec peu de composante salariale individuelle. »

Les statistiques disponibles d'Eurostat montrent que c'est bel et bien le cas, bien qu'il convienne de garder à l'esprit que ces chiffres n'incluent pas l'administration publique, la défense et la sécurité sociale obligatoire. Il n'existe en outre pas de chiffres divisés par type de propriété pour l'Estonie et la Grèce.

Le secteur public dans son ensemble

Le tableau 1 ci-dessous montre l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public. Il se base surtout sur des données d'Eurostat (donc sans l'administration publique, sauf pour l'Islande). En 2010, l'année pour laquelle un grand nombre de pays ont fourni des données, il oscille entre 21,5 % en Bulgarie à moins 2,6 % en Belgique. En d'autres termes, les hommes employés dans le secteur public belge ont gagné légèrement moins d'argent que leurs homologues féminines.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public

Dans la plupart des pays et pour la plupart des années examinées, l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public est moins important que dans l'ensemble de l'économie. Cette tendance est notamment observée en Allemagne, où l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public est toujours entre 7 et 8 points de pourcentage inférieur à celui de l'économie dans son ensemble. En Espagne, l'écart est passé de six à quatre points de pourcentage et en Pologne, la différence entre le secteur public et l'ensemble de l'économie a été de 4,4 points de pourcentage durant cinq années, bien que l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de l'économie ait chuté de 14,9 % à 4,5 % sur la même période.

Il existe cependant certains pays où au cours des quatre ou cinq dernières années, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'est avéré plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé. Il s'agit de la Roumanie, de la Bulgarie, de la Slovaquie, de la Lettonie et de la Hongrie (trois ans). De plus, en 2011 en Finlande, l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public était 2,7 points de pourcentage plus élevé que l'écart global. Aux Pays-Bas, en Lituanie et au Royaume-Uni, il était 0,2 point de pourcentage supérieur.

L'absence de chiffres pour certains pays pendant plusieurs années ne permet pas de réellement mesurer les progrès réalisés. La situation varie grandement d'un pays à l'autre.

Dans la moitié des pays (13 pays sur les 25 pour lesquels des chiffres sont disponibles pour plusieurs années), l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public a baissé au cours de la période examinée. En Suède par exemple, il est passé de 15,0 % en 2008 à 13,6 % en 2011, tandis qu'au Danemark, il a diminué de 15,1 % à 13,5 %. Les meilleurs résultats ont été enregistrés en Pologne, où l'écart salarial entre les hommes et les femmes a été réduit de plus de 10 points de pourcentage, pour passer de 10,5 % en 2007 à 0,1 % en 2011.

Dans l'autre moitié des pays toutefois (12 sur 25), l'écart dans le secteur public s'est creusé. C'est notamment le cas de la Hongrie (de 15,9 % en 2007 à 20,5 % en 2011), de la Lettonie (de 12,7 % en 2007 à 17,5 % en 2011) et de la Roumanie (de 21 % à 22,8 % entre 2010 et 2011). Il convient en outre de noter qu'il s'agit de pays où des coupes significatives ont été opérées dans le secteur public. Au Royaume-Uni, la tendance semble également évoluer dans la mauvaise direction, dans la mesure où l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public est passé de 18,1 % en 2007 à 20,3 % en 2011.

Seul le Portugal enregistre un écart identique en 2011 et en 2007, malgré quelques fluctuations au cours de cette période.

Tableau 1 : Écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public (à l'exclusion de l'administration publique)

Ces chiffres sont donnés par rapport à l'année 2010, dans la mesure où certaines données manquent pour 2011.

| Pays | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|--------------------|------|------|------|------|------|
| Bulgarie | 21,7 | 20,3 | 22,4 | 21,5 | 19,9 |
| Roumanie | 10,9 | 11,3 | 12,8 | 21,0 | 22,8 |
| République tchèque | : | 23,3 | 22,1 | 20,0 | 19,5 |
| Hongrie | 15,9 | 17,5 | 17,9 | 20,0 | 20,5 |
| Autriche | : | : | : | 19,6 | : |
| Finlande | : | 20,7 | 20,3 | 19,4 | 20,9 |
| Royaume-Uni | 18,1 | 19,0 | 20,2 | 18,9 | 20,3 |
| Pays-Bas | 19,4 | 18,6 | 18,6 | 18,. | 18,1 |

L'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public

| | | | | | |
|------------|------|------|------|------|------|
| Lettonie | 12,7 | 13,3 | 13,7 | 16,8 | 17,5 |
| Norvège | : | 14,5 | 14,6 | 15,9 | 14,8 |
| Slovaquie | : | 16,1 | 15,8 | 14,9 | 16,7 |
| Suède | : | 15,0 | 14,3 | 14,5 | 13,6 |
| Lituanie | 13,7 | 17,3 | 13,1 | 14,2 | 12,1 |
| Allemagne | : | 16,0 | 14,4 | 13,9 | 13,9 |
| Danemark | : | 15,1 | 15,1 | 13,6 | 13,5 |
| France | : | : | : | 13,2 | : |
| Suisse | : | 12,8 | 12,7 | 13,0 | 13,3 |
| Espagne | 12,4 | 11,6 | 11,4 | 12,3 | 12,3 |
| Irlande | : | 12,5 | 13,2 | 12,1 | : |
| Portugal | 10,8 | 10,0 | 12,1 | 10,1 | 10,8 |
| Luxembourg | 10,2 | 9,8 | 9,3 | : | : |
| Italie | 6,2 | 6,7 | 6,5 | 4,5 | 3,8 |
| Slovénie | 4,5 | 4,8 | 1,7 | 2,3 | 6,4 |
| Chypre | : | 0,0 | 0,1 | 0,3 | 0,3 |
| Pologne | 10,5 | 7,0 | 3,6 | 0,1 | 0,1 |
| Malte | : | -3,6 | -1,6 | -1,3 | : |
| Belgique | -3,5 | -3,0 | -3,0 | -2,6 | -2,9 |

Aucun chiffre n'est disponible pour la Croatie, l'Estonie et la Grèce.

Source : Eurostat : Écart de rémunération entre hommes et femmes, non ajusté par type de contrôle économique, en % - NACE Rév. 2, B-S sans O (méthodologie : enquête sur la structure des salaires) [earn_gr_gpgr2ct]

Dix pays disposent de statistiques nationales en plus de celles d'Eurostat sur l'ensemble du secteur public (en Islande, seuls les chiffres nationaux sont disponibles) et contrairement aux chiffres d'Eurostat, ces chiffres incluent également les employés de l'administration publique. (Il existe également des chiffres plus détaillés sur certains segments du secteur public au Danemark et en Finlande : voir tableau 10.)

Seules les données pour la République tchèque, l'Allemagne, l'Islande et l'Irlande sont basées sur les rémunérations horaires et peuvent donc être comparées aux statistiques d'Eurostat. Les chiffres relatifs à la Lettonie, à la Lituanie, à la Norvège, à la Slovaquie et à la Suède sont mensuels et fortement influencés par le fait que les hommes travaillent généralement de plus longues heures que les femmes. Les chiffres relatifs au Royaume-Uni sont basés sur les rémunérations hebdomadaires et sont également influencés par le nombre d'heures prestées.

Tout comme les chiffres d'Eurostat qui excluent l'administration publique, ces statistiques montrent que l'écart salarial entre les hommes et les femmes est moins important dans le secteur public que dans l'économie dans son ensemble.

Si l'on compare les pays qui fournissent des chiffres relatifs aux rémunérations mensuelles, il est clair que l'écart salarial est moins important en Norvège et en Suède, suivies de près par la Lituanie, bien qu'aucun chiffre récent ne soit disponible. Les chiffres relatifs à la République tchèque, à l'Allemagne et à l'Irlande sont proches, bien qu'ils soient faussés pour l'Allemagne, dans la mesure où ils n'incluent que l'administration et l'enseignement. L'écart salarial entre les hommes et les femmes est plus important en Islande.

L'Allemagne, l'Islande, la Norvège et la Suède montrent toutes une réduction lente mais constante de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, bien qu'en Islande, une réduction significative ait été observée au début de la période. Ce n'est toutefois pas le cas pour les autres pays et dans le cas de la République tchèque, de l'Irlande, de la Lettonie et

L'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public

de la Slovaquie, les chiffres les plus récents sont plus élevés que les plus anciens, bien que la République tchèque et l'Irlande ne disposent de données que pour deux années.

Tableau 2 : Écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public (y compris l'administration publique)

| Pays | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| République tchèque* | | | 7,3 | 8,2 | | | |
| Allemagne** | 9,0 | 8,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 6,0 | |
| Islande | | 21,2 | 18,0 | 16,5 | 16,3 | 16,2 | |
| Irlande* | | | 7,1 | 7,3 | | | |
| Lettonie | | 21,2 | 19,3 | 22,0 | 22,1 | 23,3 | |
| Lituanie | | 20,6 | 15,4 | | | | |
| Norvège | | 12,0 | 11,8 | 11,6 | 11,7 | 11,1 | |
| Slovaquie | 21,2 | 19,7 | 25,6 | 24,9 | 22,4 | | |
| Suède | 17,0 | 16,0 | 15,0 | 15,0 | 14,0 | | |
| Royaume-Uni*** | | 16,4 | 19,9 | 20,4 | 18,1 | 18,2 | 15,6 |

Ces chiffres portent sur les salaires mensuels avec les exceptions suivantes : * Rémunération horaire ** Rémunération horaire, mais le secteur public en Allemagne est défini comme la seule administration publique et l'enseignement *** Rémunération hebdomadaire
Source : Bureaux de statistiques nationaux

La situation dans les trois États non couverts par Eurostat est illustrée dans le tableau 3. Il est important de noter que ces chiffres sont également basés sur les rémunérations mensuelles et non horaires, ce qui accentue l'écart.

Tableau 3 : Écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public (y compris l'administration publique)

| Pays | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|----------|------|------|------|------|------|------|
| Arménie | 33 | 33,8 | 33,6 | 33,2 | 32,7 | |
| Géorgie | | 54,5 | 50,2 | 47,9 | 47,1 | 45,2 |
| Moldavie | | | | | 12,6 | |

Source : Bureaux de statistiques nationaux

Il est également possible d'observer l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les principaux secteurs de la fonction publique, bien qu'il soit impossible de distinguer les entités privées et publiques.

Soins de santé et travail social

Les soins de santé et le travail social sont des employeurs très importants pour les femmes. Au total, 12,7 millions de femmes dans l'UE travaillent dans ces secteurs et elles représentent plus de trois quarts de leur main-d'œuvre totale (77,8 %).

Le tableau 4 reprend les chiffres relatifs à l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour les secteurs de la santé et de l'action sociale. L'écart salarial le plus récent (2011) oscille entre 41,5 % à Chypre et 5,1 % au Luxembourg et dans la plupart des cas, l'écart dans les secteurs de la santé et de l'action sociale est plus important que celui observé dans l'ensemble de l'économie : sur les 30 pays pour lesquels des chiffres sont disponibles, 17 enregistrent un écart salarial plus important dans ces secteurs. Ceci s'explique certainement

L'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public

par la ségrégation professionnelle observée dans les soins de santé et l'action sociale, où les femmes sont sur-représentées dans les emplois moins bien rémunérés.

Si l'on observe les tendances au cours de la période débutant en 2008, l'écart s'est réduit dans 21 pays, mais s'est creusé dans huit autres. Les chiffres de 2011 sont provisoires pour de nombreux pays, donc la situation pourrait toutefois s'avérer différente. Les pays qui enregistrent une amélioration constante au cours de cette période sont :

- la Belgique, où l'écart s'est réduit légèrement mais régulièrement, pour passer de 9,4 % en 2007 à 9,0 % en 2011 ;
- l'Irlande, où l'écart est passé de 23,8 % à 16,8 % sur les trois années examinées ;
- les Pays-Bas, où l'écart est passé de 17,2 % en 2008 à 16,4 % en 2011 ;
- la Pologne, où l'écart est passé de 25,3 % à 17,8 % ; et
- la Slovaquie, où l'écart est passé de 20,4 % à 16,9 %, bien que les chiffres les plus récents soient provisoires.

D'autres pays, dont la France, l'Allemagne, l'Espagne et le Royaume-Uni, fluctuent, sans tendance à la baisse régulière. À Chypre, au Portugal et en Slovaquie, la tendance semble aller dans la mauvaise direction.

Tableau 4 : Santé et action sociale : écart salarial entre les hommes et les femmes

| Pays ▼ | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---------------------------|--------|--------|--------|------|-------|
| Autriche | : | : | : | 12,0 | : |
| Belgique | 9,4 | 9,4 | 9,3 | 9,2 | 9,0 |
| Bulgarie | 26,0 | 30,2 | 30,5 | 27,2 | 26,1 |
| Croatie | : | : | : | 22,5 | 28,6* |
| Chypre | : | 32,7 | 35,4 | 37,6 | 41,5* |
| République tchèque | : | 25,6 | 27,1 | 25,6 | 27,6 |
| Danemark | : | 14,3 | 8,9 | 10,0 | 10,2 |
| Estonie | : | 31,3 | 33,0 | 34,8 | 30,3 |
| Finlande | : | 30,2 | 30,2 | 29,6 | 17,6* |
| France | : | 18,6 | 18,7 | 18,2 | 16,9* |
| Allemagne | 24,3 | 24,4 | 24,5 | 24,6 | 24,7* |
| Hongrie | : | 18,6 | 17,0 | 16,1 | 16,4 |
| Islande | : | 18,5 | 16,2 | 13,3 | 13,8 |
| Irlande | : | 23,7 | 21,4 | 16,8 | : |
| Italie | : | : | : | 28,5 | 24,3 |
| Lettonie | : | : | : | 11,1 | 9,7 |
| Lituanie | 24,2 | 25,1 | 26,1 | 24,3 | 22,8 |
| Luxembourg | 5,7 | 5,6 | 5,4 | 5,2 | 5,1* |
| Malte | : | 8,5 | 10,5 | 12,4 | 11,2 |
| Pays-Bas | : | 17,2 | 17,0 | 16,5 | 16,4 |
| Norvège | : | 13,4 | 12,8 | 12,7 | 12,7 |
| Pologne | 25,3 | 22,8 | 20,3 | 17,8 | 17,8 |
| Portugal | 30,9 | 31,4 | 33,0 | 35,9 | 35,7 |
| Roumanie | 19,7** | 9,4** | 11,3** | 8,6 | 10,7 |
| Slovaquie | : | 17,4 | 17,5 | 23,8 | 24,1 |
| Slovénie | 20,4 | 20,0 | 20,0 | 19,0 | 16,9 |
| Espagne | 24,9 | 23,6 | 24,7 | 24,2 | 24,2* |
| Suède | : | 16,0 | 14,0 | 13,3 | 15,2 |
| Suisse | : | 20,9** | 20,8** | 19,1 | 19,5 |
| Royaume-Uni | 32,7 | 29,9 | 31,6 | 30,9 | 29,3 |

Aucun chiffre n'est disponible pour la Grèce. * Chiffres provisoires ** Basés sur une définition différente

L'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public

Source : Eurostat : Écart de rémunération entre hommes et femmes, non ajusté par type de contrôle économique, en % - NACE Rév. 2, (méthodologie : enquête sur la structure des salaires) [earn_gr_gpgr2ct] et statistiques de l'Islande

La situation dans les États situés en dehors de l'Espace économique européen plus la Suisse, pour lesquels des informations sont disponibles, est illustrée dans le tableau 5. Il est important de noter que ces chiffres sont basés sur les salaires mensuels et non horaires. Comme pour les chiffres d'Eurostat, la relation entre l'écart salarial dans les soins de santé et l'action sociale et l'écart salarial global n'est pas la même partout, la moitié des États affichant un écart moindre et l'autre moitié un écart plus important.

Selon les derniers chiffres disponibles pour chaque pays, l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les soins de santé et l'action sociale oscille entre 58,9 % en Azerbaïdjan et 9,5 % en Ukraine. Le manque de chiffres pour de nombreux pays permet difficilement de dégager des tendances manifestes. Pour les pays fournissant des chiffres sur plusieurs années, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'est creusé en Arménie, mais s'est réduit en Ukraine ; il a très légèrement diminué en Israël. La Géorgie a enregistré de plus grandes fluctuations, mais l'écart est moindre en 2012 qu'en 2007.

Tableau 5 : Santé et action sociale : écart salarial entre les hommes et les femmes – rémunérations mensuelles

| Pays | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|-------------|------|------|------|------|------|------|
| Arménie | 28,1 | 27,8 | 28,8 | 24,9 | 35,1 | |
| Azerbaïdjan | | | | | 58,9 | |
| Géorgie | 39,1 | 42,9 | 42,6 | 50,2 | 42,0 | 35,3 |
| Israël | 46,9 | | | | 46,8 | |
| ARYM | | | | 13,2 | | |
| Moldavie | | | | | 14,8 | |
| Turquie | | | | 32,0 | | |
| Ukraine | | 12,0 | 11,6 | 9,9 | 10,0 | 9,5 |

Source : Bureaux de statistiques nationaux, Eurostat pour l'ARYM

Administration publique

Comme expliqué plus haut, les salaires de l'administration publique, de la défense et de la sécurité sociale obligatoire ne sont pas automatiquement recueillis et analysés par Eurostat. En conséquence, bien moins de pays fournissent des informations à ce sujet. Outre les informations relatives à la Grèce et à la Turquie, le tableau 6 sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans l'administration publique ne reprend pas de données relatives à l'Autriche, à la Belgique, à l'Italie, au Luxembourg, à Malte et au Portugal.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes varie de 20,3 % en Croatie à 4,3 % en Lettonie ; dans la plupart des cas, l'écart salarial est moins élevé dans l'administration publique que pour le reste de l'économie. Les exceptions les plus flagrantes sont la Croatie, où l'écart salarial dans l'administration publique est 22 points de pourcentage plus important que dans l'ensemble de l'économie, et la Pologne, où il est 12,3 % points de pourcentage plus élevé. Dans 19 des 25 États ayant fourni des informations à ce sujet, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est toutefois moindre dans l'administration publique qu'ailleurs.

La tendance semble légèrement plus encourageante dans l'administration publique que dans les secteurs de la santé et de l'action sociale. Depuis 2008, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'est réduit dans 18 États, mais il s'est creusé dans six pays, bien que pour deux d'entre eux, la Roumanie et la Croatie, il n'existe des données comparatives que pour deux années.

Les seuls pays où l'écart salarial s'est avéré plus important en 2011 qu'en 2007 ou 2008 sont :

- la Bulgarie, où l'écart est passé de 4,9 % en 2007 à 10,3 % en 2011 ;
- le Danemark, où il est apparemment passé de 5,0 % en 2008 à 8,7 % en 2011 (bien que les 5,0 % de 2008 semblent étonnamment bas et que depuis 2009, l'écart ait diminué de manière constante) ;
- la Finlande, où il a augmenté de 18,0 % en 2008 à 19,6 % en 2011, bien que ces chiffres soient provisoires ; et
- la Lituanie, où l'écart s'est légèrement creusé par rapport à 2007, bien qu'il ait diminué depuis 2009.

Des progrès réguliers vers la réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes semblent avoir été réalisés en République tchèque, en Estonie, en Islande, en Irlande, aux Pays-Bas, en Pologne, en Espagne, en Suède et au Royaume-Uni.

Tableau 6 : Écart salarial entre les hommes et les femmes dans l'administration publique

| Pays | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---------------------------|------|------|-------|------|-------|
| Bulgarie | 4,9 | 10,8 | 13,0 | 12,5 | 10,3 |
| Croatie | : | : | : | 11,7 | 47,8* |
| Chypre | : | 20,4 | 18,8 | 16,0 | 16,3* |
| République tchèque | : | 18,1 | 17,0 | 16,3 | 14,3 |
| Danemark | : | 5,0 | 11,0 | 9,7 | 8,7 |
| Estonie | : | 16,0 | 13,4 | 10,6 | 10,2 |
| Finlande | : | 18,0 | 17,6 | 18,3 | 19,6* |
| France | : | : | : | 11,6 | 11,1* |
| Allemagne | : | : | : | 8,5 | 8,4* |
| Hongrie | : | 15,1 | 7,0** | 3,7 | 3,9 |

L'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public

| | | | | | |
|--------------------|--------|--------|--------|------|-------|
| Islande | : | 16,5 | 15,6 | 14,5 | 13,2 |
| Irlande | : | 11,4 | 8,6 | 7,0 | : |
| Lettonie | : | : | : | -3,4 | -4,3 |
| Lituanie | 5,5 | 7,4 | 8,7 | 7,2 | 6,2 |
| Pays-Bas | : | 15,9 | 15,3 | 13,7 | 11,8 |
| Norvège | : | : | : | 20,9 | 18,0 |
| Pologne | 17,6 | 17,3 | 17,1 | 16,8 | 16,8 |
| Roumanie | -0,8** | -2,1** | 3,7** | -0,2 | 2,4 |
| Slovaquie | : | 19,6 | 21,2 | 23,2 | 19,1 |
| Slovénie | 4,9 | 6,7 | 8,5 | 5,5 | 4,7 |
| Espagne | : | 12,0 | 11,1 | 10,1 | 10,1* |
| Suède | : | 12,2 | 10,7 | 10,1 | 9,0 |
| Suisse | : | 17,5** | 17,4** | 17,2 | 17,2 |
| Royaume-Uni | 20,8 | 19,8 | 17,7 | 17,0 | 16,1 |

Il n'existe aucun chiffre pour l'Autriche, la Belgique, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg, Malte ou le Portugal. Chiffres provisoires ** Basés sur une définition différente

Source : Eurostat : Écart de rémunération entre hommes et femmes, non ajusté par type de contrôle économique, en % - NACE Rév. 2, (méthodologie : enquête sur la structure des salaires) [earn_gr_gpgr2ct] et statistiques de l'Islande

Dans l'ensemble des pays situés en dehors de l'EEE pour lesquels des informations sont disponibles (tableau 7), l'écart salarial entre les hommes et les femmes est moindre que dans l'ensemble de l'économie. Les derniers chiffres montrent que l'écart est plus important en Azerbaïdjan avec 36,6 % et moindre en Moldavie avec 10,7 %. Dans tous les pays pour lesquels des chiffres sont disponibles pour plus d'une année, l'écart salarial s'est réduit régulièrement et de manière significative en Arménie et en Ukraine, il a fortement diminué en Géorgie et a diminué très légèrement en Israël. Il est important de noter en cas de comparaison avec les statistiques d'Eurostat que ces chiffres sont basés sur une rémunération mensuelle et non horaire.

Tableau 7 : Administration publique : écart salarial entre les hommes et les femmes – rémunérations mensuelles

| Pays | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|-------------|------|------|------|------|------|------|
| Arménie | 33,7 | 38,1 | 33,7 | 32,1 | 29,2 | |
| Azerbaïdjan | | | | | 36,6 | |
| Géorgie | 24,9 | 23,6 | 10,3 | 15,4 | 12,4 | 11,1 |
| Israël | 26,2 | | | | 25,3 | |
| ARYM | | | | 5,2 | | |
| Moldavie | | | | | 10,7 | |
| Ukraine | | 16,4 | 15,5 | 12,2 | 13,6 | 12,8 |

Source : Bureaux de statistiques nationaux, Eurostat pour l'ARYM ; il n'existe aucun chiffre pour la Turquie

Enseignement

Un grand nombre de femmes travaillent dans l'enseignement qui emploie quelque 8,8 millions de femmes dans l'UE, bien que ces chiffres incluent également de nombreux enseignants. Au total, plus de deux tiers (69,1 %) des travailleurs de l'éducation au sein de l'UE sont des femmes et dans chaque État membre de l'UE, les femmes représentent plus de la moitié des employés de l'enseignement.

Le tableau 8 illustre l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans l'enseignement de 2008 à 2011. Il varie de 27,8 % en Autriche (chiffres de 2010) à moins 4,7 % à Malte. La

L'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public

Belgique, le Danemark, l'Allemagne, le Luxembourg et la Norvège affichent tous un écart salarial inférieur à 10 %.

Il convient également de noter que dans la plupart des pays (23 sur 30), l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans l'enseignement est moindre que dans l'ensemble de l'économie. C'est particulièrement le cas en Belgique, en Finlande, en Norvège et au Danemark, où il est 7 à 8 points de pourcentage moins important, ainsi qu'en Allemagne (13 points de pourcentage), en Lituanie (13,7), en Lettonie (14,7) et à Malte (17,6). Les pays affichant un écart salarial plus important dans le secteur de l'enseignement sont la Croatie, l'Italie, la Slovaquie, l'Autriche, les Pays-Bas, la Roumanie et la République tchèque.

La tendance est également positive dans 21 États affichant une réduction de l'écart et seuls sept pays, à savoir la Croatie, l'Estonie, l'Italie, la Roumanie, la Slovaquie, la Suisse et le Royaume-Uni, enregistrent une augmentation de l'écart sur la base de chiffres comparables. En effet, seuls l'Estonie, la Slovaquie et le Royaume-Uni disposent de chiffres sur davantage d'années. Les autres pays ne fournissent des chiffres comparables que pour deux ans.

Plusieurs pays réduisent leur écart salarial de manière régulière dans le secteur de l'enseignement. Il s'agit de l'Allemagne, de l'Islande, des Pays-Bas, de la Norvège, de la Pologne et du Portugal. D'autres enregistrent davantage de fluctuations, mais seule la Slovaquie semble clairement progresser dans la mauvaise direction.

Tableau 8 : Écart salarial entre les hommes et les femmes dans l'enseignement

| Pays | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|--------------------|--------|--------|--------|------|-------|
| Autriche | : | : | : | 27,8 | : |
| Belgique | 3,7 | 3,6 | 3,5 | 3,4 | 3,2 |
| Bulgarie | 13,4 | 11,9 | 14,5 | 13,2 | 11,1 |
| Croatie | : | : | : | 21,8 | 32,6* |
| Chypre | : | 13,0 | 11,3 | 11,4 | 11,0* |
| République tchèque | : | 25,4 | 24,8 | 21,7 | 21,9 |
| Danemark | : | 8,6 | 8,7 | 8,8 | 8,5 |
| Estonie | : | 24,0 | 23,9 | 23,8 | 25,3 |
| Finlande | : | 16,9 | 15,4 | 15,8 | 11,1* |
| France | : | 15,8 | 13,1 | 13,9 | 13,5* |
| Allemagne | 14,7 | 12,8 | 11,1 | 9,6 | 9,2* |
| Hongrie | : | 20,6 | 18,9 | 20,7 | 17,6 |
| Islande | : | 21,8 | 17,3 | 15,9 | 15,4 |
| Irlande | : | 26,0 | 25,9 | 25,3 | : |
| Italie | : | : | : | 12,6 | 13,6 |
| Lettonie | : | : | : | 0,8 | : |
| Lituanie | -0,1 | 2,0 | -3,2 | 1,0 | -1,8 |
| Luxembourg | 15,5 | 12,5 | 9,6 | 6,7 | 6,8* |
| Malte | : | 7,2 | 1,2 | -3,0 | -4,7 |
| Pays-Bas | : | 22,2 | 21,8 | 21,2 | 19,3 |
| Norvège | : | 10,6 | 9,8 | 8,8 | 8,6 |
| Pologne | 6,4 | 4,6 | 2,8 | 1,0 | 1,0 |
| Portugal | 18,3 | 17,2 | 17,5 | 12,4 | 10,8 |
| Roumanie | 19,6** | 16,9** | 12,5** | 11,5 | 13,5 |
| Slovaquie | : | 10,7 | 14,9 | 14,5 | 15,8 |

L'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public

| | | | | | |
|--------------------|------|--------|--------|------|-------|
| Slovénie | 9,5 | 9,2 | 9,0 | 9,7 | 9,3 |
| Espagne | 11,5 | 10,5 | 10,8 | 10,5 | 10,5* |
| Suède | : | 12,0 | 11,3 | 11,2 | 11,8 |
| Suisse | : | 13,7** | 13,6** | 12,5 | 13,0 |
| Royaume-Uni | 17,5 | 19,2 | 18,5 | 16,6 | 18,3 |

Chiffres provisoires ** Basés sur une définition différente

Source : Eurostat : Écart de rémunération entre hommes et femmes, non ajusté par type de contrôle économique, en % - NACE Rév. 2, (méthodologie : enquête sur la structure des salaires) [earn_gr_gpgr2ct] et statistiques de l'Islande

Dans l'ensemble des pays situés en dehors de l'EEE pour lesquels des informations sont disponibles (tableau 9), l'écart salarial entre les hommes et les femmes est moindre dans l'enseignement que dans l'ensemble de l'économie. Les derniers chiffres montrent qu'il varie entre 31,2 % en Azerbaïdjan et moins 4,2 % en Turquie. Il s'agit d'un chiffre très peu élevé dans la mesure où ces chiffres sont basés sur des rémunérations mensuelles qui reflètent généralement un écart plus important que ceux fondés sur les rémunérations horaires. Entre le début et la fin de la période, l'écart s'est creusé en Arménie, mais réduit en Géorgie (avec d'importantes fluctuations), en Israël et en Ukraine.

Tableau 9 : Enseignement : écart salarial entre les hommes et les femmes – rémunérations mensuelles

| Pays | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|-------------|------|------|------|------|------|------|
| Arménie | 16,6 | 16,6 | 17,1 | 18,7 | 18,7 | |
| Azerbaïdjan | | | | | 31,2 | |
| Géorgie | 25,7 | 18,8 | 20,1 | 21,5 | 23,2 | 23,6 |
| Israël | 31,4 | | | | 27,4 | |
| ARYM | | | | 1,5 | | |
| Moldavie | | | | | 2,8 | |
| Turquie | | | | -4,2 | | |
| Ukraine | | 14,6 | 12,2 | 12,0 | 10,2 | 9,0 |

Source : Bureaux de statistiques nationaux, Eurostat pour l'ARYM

Gouvernement national, régional et local

Quelques pays fournissent une indication de l'écart salarial entre les hommes et les femmes aux différents niveaux du gouvernement, avec des chiffres distincts pour le gouvernement national, local et parfois régional. Ces statistiques sont reprises dans le tableau 10. Les chiffres ne peuvent pas être comparés entre pays ou entre les différents niveaux du gouvernement au sein des pays, dans la mesure où il existe des variations quant aux secteurs (administration publique, santé, action sociale et enseignement) inclus au sein des divers niveaux du gouvernement.

Ces chiffres permettent toutefois d'opérer des comparaisons au fil du temps et de déterminer si l'écart salarial s'est creusé ou a diminué à des niveaux spécifiques du gouvernement. Les chiffres sont de ce point de vue encourageants, dans la mesure où tous les pays (à l'exception de la Slovaquie) affichent à tous les niveaux une réduction de l'écart salarial.

Tableau 10 : Écart salarial entre les hommes et les femmes aux différents niveaux du gouvernement

| Pays | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|------|------|------|------|------|------|------|
|------|------|------|------|------|------|------|

| | | | | | | |
|-------------------------|------|------|------|------|------|-----|
| Danemark | | | | | | |
| Central | | | 15,3 | 15,2 | 15,0 | |
| Régional (comté) | | | 26,2 | 25,0 | 24,8 | |
| Local | | | 10,6 | 9,8 | 9,6 | |
| Finlande | | | | | | |
| Central | | 16,3 | 15,9 | 15,8 | 14,6 | |
| Local | | 16,0 | 15,6 | 15,6 | 14,6 | |
| Norvège | | | | | | |
| Central | | 8,7 | 9,1 | 8,7 | 8,4 | 7,8 |
| Municipalités et comtés | | 7,1 | 7,1 | 6,8 | 7,1 | 6,5 |
| Slovaquie | | | | | | |
| Central | 19,6 | 16,9 | 23,2 | 22,8 | 19,4 | |
| Local | 14,4 | 14,9 | 16,4 | 15,2 | 13,5 | |
| Suède | | | | | | |
| Central | 13,0 | 12,0 | 11,0 | 11,0 | 9,0 | |
| Régional (comté) | 28,0 | 27,0 | 27,0 | 27,0 | 26,0 | |
| Local | 9,0 | 8,0 | 7,0 | 6,0 | 6,0 | |
| Suisse | | | | | | |
| Central | | 12,9 | | 12,1 | | |
| Régional (cantonal) | | 17,4 | | 16,4 | | |
| Local | | 8,9 | | 6,7 | | |

Source : Bureaux de statistiques nationaux

Électricité et gaz, eau et assainissement

Les services énergétiques, d'eau et d'assainissement comptent bien moins de femmes que d'hommes. Dans l'ensemble de l'UE, 23,2 % de la main-d'œuvre dans le secteur de l'électricité et du gaz était des femmes en 2010, ce chiffre étant assez similaire, à 21,3 %, dans le secteur de l'eau et de l'assainissement.

Il existe toutefois des différences en matière d'écart salarial dans les deux secteurs.

Dans le secteur de l'électricité et du gaz (tableau 11), les derniers chiffres oscillent entre 48,3 % aux Pays-Bas et 2,7 % en Roumanie. Bien que dans certains pays (Pays-Bas, Belgique et Croatie d'une part et Roumanie et Slovaquie d'autre part) l'écart salarial dans le secteur de l'électricité et du gaz soit très différent de l'écart global, dans environ la moitié des pays, la différence est de l'ordre de trois points de pourcentage. (voir tableau 11)

Dans le secteur de l'eau et de l'assainissement (tableau 12), l'écart salarial entre les hommes et les femmes oscille entre 23,6 % en Autriche (chiffres de 2010) et -19,7 % au Luxembourg. Contrairement au secteur de l'électricité et du gaz, dans la plupart des cas, l'écart salarial dans le secteur de l'eau et de l'assainissement est moindre que dans l'ensemble de l'économie. De plus, dans 13 pays, l'écart salarial est négatif, ce qui signifie que les femmes gagnent mieux leur vie que les hommes. Il semblerait que cette situation résulte de l'effet de sélection, à savoir que seules les femmes plus qualifiées sont attirées par ce secteur.

Au Luxembourg, où l'écart salarial est négatif (en d'autres termes, les femmes gagnent plus d'argent que les hommes), seuls 10,7 % des employés du secteur sont des femmes.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public

Néanmoins, d'autres pays affichent des écarts salariaux négatifs (comme le Royaume-Uni et la France) alors que les femmes représentent 20 % de la main-d'œuvre.

Dans le secteur de l'électricité et du gaz, 18 États affichent une diminution de l'écart salarial au vu de chiffres comparables, bien que dans certains cas, cette évolution soit minime. L'écart salarial s'est par contre creusé dans neuf pays. (Pour la Roumanie et la Suisse, seules les deux dernières années ont été prises en compte en raison de la coupure dans les chiffres). Dans le secteur de l'eau et de l'assainissement, selon des chiffres comparables, 20 pays ont vu la situation des femmes s'améliorer, contre sept où elle a empiré.

Il convient de noter la stabilité relative des chiffres dans de nombreux pays pour le gaz et l'électricité. Par exemple, l'écart salarial entre les hommes et les femmes en Allemagne a fluctué entre 21,5 % et 21,4 % chaque année de 2007 à 2011 ; et aux Pays-Bas, il est passé de 52,2 % à 48,3 % en quatre ans. Les pays où l'écart salarial pour le secteur du gaz et de l'électricité semble suivre une tendance à la baisse sont Chypre, la Lituanie, le Portugal, la Slovaquie et la Suède.

Tableau 11 : Écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur du gaz et de l'électricité

| Pays | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---------------------------|-------|--------|--------|--------|-------|
| Autriche | : | : | : | 23,6 | : |
| Belgique | 31,1 | 30,8 | 30,4 | 29,6 | 29,3 |
| Bulgarie | 9,2 | 15,9 | 17,0 | 15,7 | 19,6 |
| Croatie | : | : | : | 20,7 | 28,8* |
| Chypre | : | 22,5 | 20,4 | 19,3 | 18,2* |
| République tchèque | : | 18,4 | 18,5 | 18,4 | 14,2 |
| Danemark | : | 21,6 | 17,4 | 20,1 | 18,6 |
| Estonie | : | 24,8 | 23,4 | 21,9 | 19,3 |
| Finlande | : | 20,3 | 20,3 | 20,4 | 19,6* |
| France | : | 11,8 | 11,2 | 11,2 | 8,7* |
| Allemagne | 21,5 | 21,4 | 21,5 | 21,4 | 21,4* |
| Hongrie | : | 13,0 | 14,4 | 17,4 | 17,0 |
| Islande | : | 19,1 | 14,0 | 11,0 | 14,4 |
| Italie | : | : | : | 8,2 | : |
| Lettonie | : | : | : | 17,7 | 21,0 |
| Lituanie | 20,1 | 20,1 | 18,9 | 15,4 | 13,1 |
| Luxembourg | : | : | : | 5,1*** | 4,2* |
| Malte | : | 4,4 | 3,1 | 6,8 | 13,9 |
| Pays-Bas | : | 52,2 | 53,7 | 49,2 | 48,3 |
| Norvège | : | 11,8 | 12,7 | 11,4 | 9,4 |
| Pologne | 7,2 | 7,9 | 8,7 | 9,4 | 9,4 |
| Portugal | 15,6 | 15,0 | 14,4 | 13,8 | 12,6 |
| Roumanie | 4,1** | 7,0** | 7,8** | 1,3 | 2,7 |
| Slovaquie | : | 9,1 | 12,5 | 15,9 | 9,4 |
| Slovénie | 11,9 | 10,5 | 7,5 | 5,6 | 2,9 |
| Espagne | 18,9 | 14,2 | 17,6 | 14,0 | 14,0* |
| Suède | : | 11,5 | 11,5 | 10,3 | 9,7 |
| Suisse | : | 18,6** | 18,6** | 15,8 | 16,1 |

L'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public

| | | | | | |
|--------------------|------|------|------|------|------|
| Royaume-Uni | 28,8 | 32,1 | 26,5 | 28,9 | 27,3 |
|--------------------|------|------|------|------|------|

Aucun chiffre pour la Grèce ou l'Irlande * Chiffres provisoires ** Basés sur une définition différence *** Faible fiabilité

Source : Eurostat : Écart de rémunération entre hommes et femmes, non ajusté par type de contrôle économique, en % - NACE Rév. 2, (méthodologie : enquête sur la structure des salaires) [earn_gr_gpgr2ct] et statistiques de l'Islande

Dans le secteur de l'eau et de l'assainissement, il convient de noter qu'une amélioration est observée en faveur des femmes dans presque tous les pays. Lorsque la situation a empiré, à l'exception de la Roumanie entre 2010 et 2011, les changements ont été minimes. Dans de nombreux pays, l'évolution s'est caractérisée par un écart salarial négatif plus marqué (le fait que les femmes gagnent un meilleur salaire horaire que les hommes). En France par exemple, il a augmenté de -4,4 % en 2008 à -12,3 % en 2011 ; au Royaume-Uni, il est passé de -0,3 % en 2007 à -6,6 % en 2011.

Tableau 12 : Écart salarial dans le secteur de l'eau et de l'assainissement

| Pays | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---------------------------|--------|--------|---------|---------|--------|
| Autriche | : | : | : | 12,2 | : |
| Belgique | 1,7 | 1,1 | 0,0 | -0,5 | -0,8 |
| Bulgarie | 14,5 | 12,2 | 8,2 | 8,2 | 2,8 |
| Croatie | : | : | : | 3,2 | 21,2* |
| Chypre | : | 0,3*** | -6,5*** | -6,3*** | -6,3* |
| République tchèque | : | 3,8 | 4,0 | -1,2 | -3,9 |
| Danemark | : | 11,1 | 7,8 | 8,0 | 8,9 |
| Estonie | : | 14,9 | 17,2 | 18,5 | 14,1 |
| Finlande | : | 5,8 | 8,0 | 7 | 2,5* |
| France | : | -4,4 | -8,2 | -11,5 | -12,3* |
| Allemagne | 8,3 | 7,3 | 5,4 | 4,7 | 4,7* |
| Grèce | : | : | : | 11,2 | : |
| Hongrie | : | 1,9 | 0,0 | -1,7 | -0,9 |
| Irlande | : | 18,2 | 16,9 | 18,9 | : |
| Italie | : | : | : | 4,0 | : |
| Lettonie | : | : | : | 11,5 | 12,5 |
| Lituanie | 10,2 | 10,2 | 9,7 | 9,0 | 6,6 |
| Luxembourg | : | : | : | -21,0 | -19,7* |
| Malte | : | 4,7 | 3,5 | -3,1 | -5,0 |
| Pays-Bas | : | 20,7 | 15,3 | 15,8 | 15,8 |
| Norvège | : | 1,9 | 0,2 | -0,5 | -0,5 |
| Pologne | 6,3 | 4,7 | 3,2 | 1,6 | 1,6 |
| Portugal | 2,1 | -6,7 | -8,0 | -5,0 | -9,5 |
| Roumanie | 14,4** | 7,1** | 2,4** | -5,3 | 2,7 |
| Slovaquie | : | -5,7 | -2 | -9,1 | -2,1 |
| Slovénie | -15,1 | -14,7 | -16,8 | -16,3 | -17,2 |
| Espagne | 20,3 | 17 | 16,4 | 17,5 | 17,5* |
| Suède | : | 2,0 | 2,0 | 2,8 | -0,2 |
| Suisse | : | 5,6** | 5,5** | 8,4 | 8,8 |

L'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public

| | | | | | |
|--------------------|------|------|------|------|------|
| Royaume-Uni | -0,3 | -2,5 | -8,9 | -2,8 | -6,6 |
|--------------------|------|------|------|------|------|

Aucun chiffre pour l'Islande * Chiffres provisoires ** Basés sur une définition différence *** Faible fiabilité

Source : Eurostat : Écart de rémunération entre hommes et femmes, non ajusté par type de contrôle économique, en % - NACE Rév. 2, (méthodologie : enquête sur la structure des salaires) [earn_gr_gpgr2]

Dans les États situés en dehors de l'EEE (tableau 13), l'écart salarial entre les hommes et les femmes est moindre dans les secteurs du gaz, de l'électricité, de l'eau et de l'assainissement que dans l'ensemble de l'économie. L'écart le plus marqué est observé en Israël, où les femmes gagnent 32,3 % moins que les hommes dans les secteurs de l'électricité et de l'eau. En revanche, en ARYM, elles gagnent 21,7 % de plus dans l'eau et l'assainissement, bien que ces secteurs emploient très peu de femmes et soient particulièrement touchés par l'effet de sélection. Seuls trois pays fournissent des chiffres pour plus d'une année. En Géorgie, l'écart salarial s'est réduit, mais en Arménie, il est quasiment resté inchangé (légèrement plus élevé à la fin de la période) ; en Israël, l'écart s'est creusé. Comme pour les autres statistiques relatives à des États situés en dehors de l'EEE, le fait que ces chiffres concernent les rémunérations mensuelles signifie que l'écart est sans doute plus élevé que celui des pays de l'EEE.

Tableau 13 : Électricité et gaz, eau et assainissement : écart salarial entre les hommes et les femmes – rémunérations mensuelles

| Pays | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|-------------------------------------|------|------|------|-------|------|------|
| Arménie (Énergie et eau) | 23,8 | 23,9 | 24,8 | 20,4 | 24,0 | |
| Azerbaïdjan (Électricité et gaz) | | | | 15,0 | | |
| Azerbaïdjan (eau et assainissement) | | | | 30,6 | | |
| Géorgie (Électricité, gaz et eau) | 15,8 | 11,4 | 7,9 | 15,7 | 4,3 | 3,6 |
| Israël (Électricité et eau) | 21,9 | | | | 32,3 | |
| ARYM (Électricité et gaz) | | | | 3,4 | | |
| ARYM (Eau et assainissement) | | | | -21,7 | | |
| Moldavie (Électricité et gaz) | | | | | 8,5 | |
| Turquie (Électricité et gaz) | | | | 11,9 | | |
| Turquie (Eau) | | | | 10,2 | | |

Source : bureaux de statistiques nationaux, Eurostat pour l'ARYM

Annexe

Tableau 14 : Écart salarial entre les hommes et les femmes 2007-2011

Rémunération horaire pour les employés à temps plein et à temps partiel, à l'exclusion de l'administration publique, de la défense et la sécurité sociale obligatoire

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|--------------------|------|------|------|------|------|
| Union européenne* | : | 17,3 | 17,2 | 16,2 | 16,2 |
| Zone euro** | : | 16,8 | 16,9 | 16,5 | 16,4 |
| Estonie | 30,9 | 27,6 | 26,6 | 27,7 | 27,3 |
| Autriche | 25,5 | 25,1 | 24,3 | 24,0 | 23,7 |
| Allemagne | 22,8 | 22,8 | 22,6 | 22,3 | 22,2 |
| Grèce | : | 22,0 | : | : | : |
| République tchèque | 23,6 | 26,2 | 25,9 | 21,6 | 21,0 |
| Slovaquie | 23,6 | 20,9 | 21,9 | 19,6 | 20,5 |
| Royaume-Uni | 20,8 | 21,4 | 20,6 | 19,5 | 20,1 |
| Finlande | 20,2 | 20,5 | 20,8 | 20,3 | 18,2 |
| Hongrie | 16,3 | 17,5 | 17,1 | 17,6 | 18,0 |
| Pays-Bas | 19,3 | 18,9 | 18,5 | 17,8 | 17,9 |
| Suisse | : | 18,4 | 18,4 | 17,8 | 17,9 |
| Croatie | : | : | : | 15,5 | 17,6 |
| Danemark | 17,7 | 17,1 | 16,8 | 16,0 | 16,4 |
| Chypre | 22,0 | 19,5 | 17,8 | 16,8 | 16,4 |
| Espagne | 18,1 | 16,1 | 16,7 | 16,2 | 16,2 |
| Norvège | 15,6 | 17,0 | 16,5 | 16,1 | 15,9 |
| Suède | 17,8 | 16,9 | 15,7 | 15,4 | 15,8 |
| France | 17,3 | 16,9 | 15,2 | 15,6 | 14,8 |
| Irlande | 17,3 | 12,6 | 12,6 | 13,9 | : |
| Lettonie | 13,6 | 11,8 | 13,1 | 15,5 | 13,6 |
| Bulgarie | 12,1 | 12,3 | 13,3 | 13,0 | 13,0 |
| Portugal | 8,5 | 9,2 | 10,0 | 12,8 | 12,5 |
| Roumanie | 12,5 | 8,5 | 7,4 | 8,8 | 12,1 |
| Lituanie | 22,6 | 21,6 | 15,3 | 14,6 | 11,9 |
| Belgique | 10,1 | 10,2 | 10,1 | 10,2 | 10,2 |
| Luxembourg | 10,2 | 9,7 | 9,2 | 8,7 | 8,7 |
| Malte | 7,8 | 9,2 | 7,7 | 7,2 | 6,0 |
| Italie | 5,1 | 4,9 | 5,5 | 5,3 | 5,8 |
| Pologne | 14,9 | 11,4 | 8,0 | 4,5 | 4,5 |
| Slovénie | 5,0 | 4,1 | -0,9 | 0,9 | 2,3 |

Écart de rémunération entre hommes et femmes, non ajusté, en % - NACE Rév. 2, (méthodologie : enquête sur la structure des salaires) [earn_gr_gpgr2]

*27 pays **17 pays

Les chiffres relatifs à l'ARYM et à la Turquie sont tirés des rémunérations horaires pour 2010

Secteurs couverts : industrie, construction et services (à l'exclusion de l'administration publique, de la défense et de la sécurité sociale obligatoire)

Tableau 15 : Écart salarial entre les hommes et les femmes 2007-2011 : rémunérations mensuelles moyennes

| Pays | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Arménie | 40,8 | 41,8 | 39,2 | 35,9 | 35,3 |
| Azerbaïdjan | : | : | : | : | 48,9 |
| Géorgie | : | 45,8 | 42,3 | 42,6 | 40,3 |
| Israël | 35,8 | : | : | 34,3 | 33,9 |
| Moldavie | : | : | : | : | 12,2 |
| Ukraine | : | 24,8 | 22,8 | 22,2 | 25,1 |
| 27 pays de l'UE | | | | 20,4 | |

Tableau 16 : Écart salarial entre les hommes et les femmes pour l'ensemble de l'économie (y compris l'administration publique)

| Pays | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Estonie | 29,5 | 26,6 | 25,4 | 26,1 | 25,8 |
| Allemagne | : | : | : | 20,8 | 20,8 |
| République tchèque | 23,3 | 25,4 | 25,0 | 20,9 | 20,3 |
| Slovaquie | 22,7 | 20,4 | 21,7 | 19,6 | 20,2 |
| Royaume-Uni | 20,8 | 21,3 | 20,4 | 19,3 | 19,8 |
| Finlande | 20,1 | 20,2 | 20,3 | 20,0 | 19,1 |
| Pays-Bas | 19,7 | 19,3 | 18,9 | 18,0 | 18,0 |
| Suisse | : | 18,4 | 18,4 | 17,9 | 17,9 |
| Chypre | 21,7 | 19,6 | 18,0 | 16,6 | 16,3 |
| Norvège | : | : | : | 16,7 | 16,2 |
| Danemark | 17,3 | 15,1 | 15,7 | 15,7 | 15,9 |
| Hongrie | 16,1 | 16,7 | 15,5 | 15,9 | 15,9 |
| Espagne | : | 15,4 | 15,8 | 15,3 | 15,3 |
| Suède | 14,5 | 15,3 | 15,0 | 15,6 | 15,3 |
| France | : | : | : | 15,5 | 14,7 |
| Bulgarie | 10,6 | 11,4 | 12,5 | 12,3 | 12,2 |
| Lituanie | 21,2 | 20,5 | 15,0 | 14,3 | 11,6 |
| Irlande | 17,6 | 12,5 | 12,3 | 13,3 | |
| Lettonie | : | : | : | 13,2 | 11,4 |
| Roumanie | 10,5 | 6,9 | 6,7 | 8,4 | 11,4 |
| ARYM* | | | | 6,5 | |
| Pologne | 14,2 | 11,1 | 8,0 | 4,9 | 4,9 |
| Slovénie | 4,9 | 4,1 | -0,3 | 0,7 | 1,9 |
| Croatie* | | | | -0,6 | |

Écart de rémunération entre hommes et femmes, non ajusté, en % - NACE Rév. 2, (méthodologie : enquête sur la structure des salaires) [earn_gr_gpgr2]

*Les chiffres relatifs à la Croatie et à l'ARYM sont tirés des rémunérations horaires pour 2010

Secteurs couverts : industrie, construction et services (à l'exclusion des activités des ménages en tant qu'employeurs et des organisations et organismes extraterritoriaux)