

Salaires hommes/femmes : l'heure de vérité pour les Anglais

- Les entreprises de plus de 250 employés installées au Royaume-Uni devaient rendre publiques ce mercredi 4 avril des statistiques liées à l'écart salarial entre les hommes et les femmes.
- Le "plafond de verre" existe bien souvent. Décryptage des chiffres et témoignages.

Nous sommes le seul pays au monde à imposer la diffusion publique de données aussi vastes sur les différences de salaires entre les hommes et les femmes." Anna Fairclough est enthousiaste. Cette avocate a conseillé le Bureau gouvernemental à l'égalité afin d'obliger les entreprises publiques et privées installées au Royaume-Uni comptant plus de 250 employés à publier des statistiques sur l'écart salarial entre leurs employés masculins et féminins. "C'est un pas important pour pouvoir identifier ces différences et les moteurs de cette inégalité, et être certain qu'ils demeurent parmi les priorités des gens."

Les employeurs s'avèrent pourtant encore réticents. Pour preuve, il y a neuf jours, seules 3500 des quelque 10000 entreprises concernées avaient rendu leurs données publiques. Ce mercredi 4 avril, date limite de leur publication, elles avaient en revanche quasiment toutes rempli leurs obligations.

Elles ont sans doute estimé que pour éviter d'être au centre d'un scandale de grande envergure comme la BBC l'été dernier, mieux valait livrer ses données le plus tard possible. Courant juillet, le groupe de média public britannique a en effet diffusé ses propres données salariales, bien plus précises que celles requises par les autorités. Elles ont révélé que seul un tiers des 96 salariés les mieux payés étaient des femmes et que la différence de salaire entre les présentateurs hommes et femmes d'un même programme atteignait entre 10% et 50%. Les inégalités à la BBC sont demeurées à la Une de nombreux médias pendant plusieurs semaines et ont provoqué d'intenses débats politiques.

Depuis la diffusion de ses statistiques officielles, la BBC apparaît pourtant comme l'une des entreprises les moins inégalitaires du pays: le salaire horaire moyen des femmes est inférieur de 10,7% à celui des

hommes, un niveau peu élevé malgré le fait que les femmes représentent 58,1% des 25% d'employés les moins bien rémunérés (ce qui tire cette moyenne vers le bas). Enfin, les femmes représentent 37,8% des 25% d'employés les mieux payés. Une situation dont se satisferaient bien leurs collègues féminines des autres médias du pays: les employées du "Times", du "Guardian" et surtout du "Financial Times" sont moins bien loties.

Très larges, les statistiques demandées par les autorités ne comparent pas les salaires poste pour poste et n'apportent donc pas une vision précise des écarts salariaux. Elles sont également compliquées à analyser. Ainsi, les salaires horaires et les bonus des femmes employées par le géant de l'alimentaire Unilever sont supérieurs à ceux des hommes. Pourquoi? Parce que les hommes représentent 73,3% des plus bas salaires, ce qui affecte leurs données générales à la baisse.

Moins de femmes pilotes

A l'inverse, la compagnie aérienne easyJet, où le salaire horaire moyen des femmes est inférieur de 51,7% à celui des hommes, explique dans son rapport officiel que ce décalage est lié au fait que les pilotes sont bien mieux rémunérés que les autres employés et que seuls 86 de ses 1493 pilotes sont des femmes. Pourtant, assure l'entreprise, tous les pilotes sont rémunérés selon une grille salariale déterminée par une charte collective, à l'instar du personnel de cabine.

Cette vulnérabilité est exploitée par la plupart des grands patrons. Le directeur exécutif de la banque Barclays, Jes Staley, s'est ainsi déclaré "confiant que les hommes et les femmes sont payés également pour réaliser le même travail". La différence de 48% du salaire horaire moyen est, selon lui, liée au "manque de possibilités de carrière pour les femmes dans les services

Les sociétés
francophones
figurent
parmi les plus
mauvaises
élèves,
notamment
en finance.

financiers”, où l'évolution des femmes vers des “rôles mieux payés a été lente”.

Ce prétexte fait enrager Ann Francke, la directrice du Chartered Management Institute. *“Arrêtons de blâmer la société, il existe un plafond de verre dans de nombreuses organisations. De plus en plus de femmes ont de meilleures notes à l'université, de meilleurs diplômes, se font embaucher avant de disparaître. Ce n'est pas seulement dû à la pénalité de devenir mère. Il faut tirer les femmes vers les niveaux les plus élevés.”*

“Entreprises françaises parmi les plus machistes”

Pour cette première édition, les statistiques britanniques mettent donc surtout en évidence la surreprésentation des hommes au sommet de la hiérarchie. Elles permettent également de comparer les entreprises d'un même secteur d'activité. A ce jeu, un élément ressort : les sociétés francophones figurent parmi les plus mauvaises élèves, notamment en finance. Leurs statistiques montrent un taux de féminisation très faible (8 %, 11,9 %, 12 % et 20,6 % de femmes parmi les 25 % d'employés les mieux payés, respectivement à Société Générale, Crédit Agricole, BNP et Crédit Suisse) et un salaire horaire moyen entre 31,6 % et 38,3 % inférieur pour les femmes. A titre de comparaison, le salaire horaire moyen des femmes chez l'Américain JP Morgan est 8 % inférieur à celui des hommes et elles représentent 35 % des employés du quartile le mieux rémunéré. Ces chiffres ne sont pas le résultat du hasard. Tous les employés travaillant dans des entités françaises nous l'ont assuré : *“Les entreprises françaises figurent parmi les plus machistes du Royaume-Uni.”*

“Entre les blagues de mauvais goût, les femmes qui sont sifflées lorsqu'elles traversent un plateau – j'ai déjà été témoin de cela –, la RH qui nie l'existence d'une différence de traitement hommes-femmes, le problème est vraiment culturel”, nous raconte un banquier. *“Et cela influe sur le trajet de mes collègues femmes : la plupart partent pour des entreprises d'autres pays, où elles sont mieux considérées.”* Un constat cinglant.

Intenable omniprésence des hommes aux postes décisionnaires

Les employés, hommes et femmes, interrogés par “La Libre” s'accordent sur le fait que les données publiées par les entreprises mettent surtout en évidence l'omniprésence des hommes aux postes décisionnaires. Et que la situation devient intenable. *“La plupart des entreprises disaient : ‘Moi, jamais!’ raconte une employée dans la restauration. Elles s'aperçoivent aujourd'hui qu'elles contribuent pleinement à cette situation. Celle-ci n'évoluera pas tant que les hommes continueront à*

nier le problème.”

Aucun de ces employés n'a pourtant accepté de voir son nom divulgué. *“Si tu officialises tes récriminations en dehors de l'entreprise, ta carrière est finie”,* assure l'un d'eux.

Ils racontent néanmoins comment cette différence se dessine au long cours. Lorsque les salaires sont fixés par une grille salariale, le différentiel de salaire à l'embauche est en effet souvent inexistant. Il se met en place avec les bonus ou la vitesse de progression

dans la grille.

“Les responsables attribuent généralement un bonus ou une promotion aux gens qu'ils veulent garder, rappelle un quadragénaire du secteur publicitaire. Outre que les femmes réclament généralement moins de hausses de salaire que les hommes, lorsqu'une femme part en congé maternité ou en revient, l'employeur estime qu'il y a moins de risques qu'elle quitte l'entreprise et donc moins de raison de répondre à ses demandes financières.”

L'arbitraire devient plus prévalant

dans les niveaux hiérarchiques les plus élevés, lorsque la cooptation prend le pas sur la progression naturelle des employés. "Les gens veulent travailler avec des personnes qui leur ressemblent, poursuit-il. Des hommes se situant aux postes à responsabilité, ils font souvent

monter auprès d'eux d'autres hommes." Les employés reconnaissent que dans certains secteurs d'activité le souci se situe aussi en amont du monde du travail. "Dans mon école d'ingénieur, nous ne devions pas être plus de cinq femmes sur quarante étudiants, se souvient une

banquière. Forcément, avec ce type de ratio, on ne peut pas arriver à un nombre égal d'hommes et de femmes aux postes les plus élevés. Il faut attirer les femmes dans les domaines où elles sont moins présentes."

SALAIRES ET BONUS: LES DISPARITÉS HOMMES/FEMMES DANS 4 SOCIÉTÉS EN GRANDE-BRETAGNE

