

Breaking news : les femmes voudraient être payées autant !

L'UE a demandé aux États membres de transposer la directive de 2023 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Son objectif : rendre publics et réduire les écarts de rémunération, au nom d'un principe simple : à travail de valeur égale, salaire égal. Une avancée soutenue par les Économistes atterrés mais qui dérange certains, prêts à multiplier les prétextes pour que rien ne change.

Dans un court éditorial du 8 juin 2026, Dominique Seux, journaliste aux Échos, nous livre son jugement sur le projet de texte transposant dans le droit français la directive européenne de 2023 relative à l'égalité entre les hommes et les femmes. Certes, affirme-t-il, « personne ne peut être à priori « contre » quand l'écart de rémunération entre les deux genres est encore de 3,6% à postes équivalents ». On admirera au passage la performance rhétorique : commencer par reconnaître qu'il existe encore un écart de rémunération de 3,6%, admettre donc qu'un problème persiste, puis conclure que les outils destinés à le réduire constituent une « vraie fausse bonne idée ». En somme, le diagnostic est accepté, mais le traitement est suspect par principe. Et D. Seux de rajouter aussitôt que « le paradis est parfois pavé de mauvaises intentions » et « que la cause femmes-hommes est le cheval de Troie d'un droit de regard que les syndicats veulent avoir sur le pilotage des rémunérations individuelles et non plus seulement collectives dans les entreprises. » Pour finalement conclure que « cette directive donne l'impression de remonter le temps » et que c'est « une vraie fausse bonne idée ». Rien que ça !

L'argument du « cheval de Troie » est fascinant. Une directive visant à renforcer la transparence salariale deviendrait soudain le vecteur caché d'une prise de contrôle syndical des rémunérations individuelles. On quitte le terrain de l'analyse pour entrer dans celui du roman d'espionnage social : derrière chaque mesure d'égalité se cacherait une conspiration des syndicats prêts à envahir les bureaux des DRH.

Quant à l'idée que cette directive « remonte le temps », elle mérite également d'être appréciée à sa juste valeur scientifique. Exiger davantage de transparence sur les écarts de salaires serait donc archaïque, tandis que maintenir une opacité qui empêche de les identifier relèverait du progrès moderne. La logique est audacieuse : plus on éclaire les inégalités, plus on serait rétrograde.

Au fond, le raisonnement de D. Seux semble être le suivant : l'inégalité existe, mais il ne faut surtout pas donner aux salariés les moyens de la mesurer ; certes, l'égalité est une bonne chose, mais les instruments pour la faire progresser sont dangereux ; la transparence est souhaitable, sauf lorsqu'elle risque de produire des effets concrets. Une position qui a le mérite de la cohérence... à condition de ne pas la regarder de trop près.

Alors examinons de plus près ce qu'il en est réellement, loin des élucubrations d'un journaliste qui prétend, en quelques lignes expéditives, avoir déjà réglé le sort de cette directive.

Qu'en est-il d'abord concernant l'écart de rémunération entre les genres ? Selon les chiffres les plus récents de l'Insee [1] :

- En 2024, dans le secteur privé, le **revenu salarial moyen des femmes** est inférieur de **21,8%** à celui des hommes. Cet indicateur tient compte à la fois du salaire et du volume de travail sur l'année (temps partiel, périodes d'emploi, etc.).
- Si l'on compare les salaires à **temps de travail équivalent** (équivalent temps plein, ou EQTP), l'écart est de **14,0%**.
- En comparant des personnes occupant **le même emploi dans le même établissement**, l'écart se réduit à **3,6%**.

Les chiffres précédents mesurent donc des réalités différentes.

Il est intéressant, au passage, de constater que D. Seux retient exclusivement le chiffre de 3,6% d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire l'estimation la plus faible. Pourtant, ce chiffre mérite d'être interprété avec prudence. Lorsqu'il est avancé par les études statistiques les plus récentes, il correspond à un calcul réalisé « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire en comparant des femmes et des hommes ayant des caractéristiques strictement similaires : même diplôme, même poste, même expérience professionnelle, même temps de travail, même secteur d'activité, même établissement. Or, les femmes n'occupent pas les mêmes emplois et ne travaillent pas dans les mêmes secteurs que les hommes. Elles accèdent moins aux postes les plus rémunérateurs. En 2024, les femmes représentent 42% des postes salariés du privé en EQTP, mais seulement 24% des 1% des postes les mieux rémunérés. C'est uniquement pour le même emploi exercé dans le même établissement que l'écart de salaire net en EQTP se réduit à 3,6%.

Le chiffre de 3,6% mesure donc seulement la partie résiduelle de l'écart salarial une fois neutralisées de nombreuses variables. Il ne reflète qu'imparfaitement la réalité des parcours professionnels. Il ne peut être considéré comme le reflet de l'inégalité réelle vécue par les femmes sur le marché du travail. Dans les faits, nous vivons dans un contexte où les

conditions *ne sont précisément pas égales par ailleurs*. Les trajectoires des femmes et des hommes demeurent fortement différenciées par des facteurs sociaux, familiaux et économiques. Les interruptions ou ralentissements de carrière liés à la maternité, la répartition inégale des tâches domestiques et parentales, les contraintes pesant davantage sur les femmes dans l'organisation de leur vie professionnelle, ou encore leur concentration dans des secteurs moins valorisés économiquement contribuent à façonner des parcours distincts.

Ainsi, réduire la question des inégalités salariales au seul chiffre de 3,6% revient à ignorer l'ensemble des mécanismes qui produisent ces écarts en amont. Même à niveau de diplôme égal, les femmes ne bénéficient pas toujours des mêmes opportunités d'évolution, d'accès aux postes à responsabilité ou de disponibilité pour certaines fonctions plus rémunératrices. Les différences observées dans les carrières ne relèvent donc pas uniquement de choix individuels, mais également de contraintes structurelles et de rapports sociaux qui continuent d'influencer les trajectoires professionnelles.

Face à la persistance des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, l'Union européenne a décidé de renforcer ses exigences à l'égard des États membres en matière d'**égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur**. Elle leur imposait ainsi de transposer dans leur droit national, au plus tard le 7 juin 2026, la directive de 2023. Cette dernière vise à améliorer la transparence des politiques salariales au sein des organisations en renforçant les obligations d'information, de suivi et de reporting. Les employeurs devront notamment mesurer, analyser et communiquer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'objectif est de rendre ces inégalités plus visibles, de faciliter leur identification et de favoriser la mise en œuvre de mesures correctrices.

Au-delà de la seule transparence, ce texte réaffirme un principe fondamental du droit européen : celui d'« un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Il ne s'agit plus seulement de comparer les rémunérations pour des postes identiques, mais également de s'assurer que des emplois différents, mais présentant une valeur comparable en termes de compétences, de responsabilités, d'efforts ou de conditions de travail, bénéficient d'une rémunération équitable. Il prend également en compte les situations dans lesquelles les emplois occupés par des femmes et ceux occupés par des hommes sont différents mais présentent une valeur équivalente. Car femmes et hommes ne sont pas toujours dans les mêmes secteurs, certains métiers sont majoritairement exercés par des femmes par rapport à des métiers majoritairement masculins.

Deux emplois peuvent être considérés comme ayant une valeur équivalente lorsqu'ils requièrent un niveau comparable de compétences, de qualifications, d'efforts physiques ou intellectuels, de responsabilités

ainsi que des conditions de travail similaires. Lorsque cette équivalence est établie, les rémunérations associées à ces emplois doivent être comparables, même si les tâches réalisées diffèrent. Un exemple classique sur « travail de valeur égale » consiste à comparer deux métiers très proches en efforts physiques et en responsabilités, mais historiquement genrés différemment, celui de l'aide-soignante à l'hôpital (métier souvent féminisé) et l'ambulancier (métier souvent masculinisé). Les deux métiers impliquent des tâches très comparables en termes de :

- Manutention de personnes : lever, déplacer ou transférer des patients (lit <=> fauteuil, brancard <=> lit)
- Effort physique important et répétitif, parfois avec risque de blessure (dos, épaules)
- Responsabilité du bien-être du patient pendant les manipulations
- Travail en situation d'urgence ou de stress (douleur, fragilité, risques médicaux)
- Travail en horaires décalés (nuits, week-ends)

Alors que les tâches de base sont proches, on observe pourtant souvent :

- Une meilleure reconnaissance salariale et symbolique de l'ambulancier
- Une dévalorisation historique des métiers du soin hospitalier féminisés
- Des classifications professionnelles parfois différentes malgré des compétences comparables.

Cela ne signifie pas pour autant que tous les salariés doivent percevoir exactement le même salaire. Des écarts de rémunération peuvent être légitimement justifiés par des critères objectifs tels que l'ancienneté, l'expérience professionnelle, les qualifications individuelles, les performances ou encore les responsabilités particulières exercées par certains salariés. Ces différences doivent toutefois être fondées sur des éléments vérifiables et indépendants du sexe des travailleurs.

En définitive, la reconnaissance de la valeur égale du travail constitue le fondement de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Elle permet de garantir une rémunération équitable non seulement entre personnes occupant un même emploi, mais également entre professions différentes dont les exigences et la contribution à l'activité économique présentent une valeur comparable.

Corriger ces écarts ne signifie pas seulement ajuster des salaires : c'est aussi revaloriser des professions souvent invisibilisées, notamment celles majoritairement exercées par des femmes, comme dans le secteur du soin. Garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale contribue à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, à renforcer la reconnaissance des métiers essentiels au fonctionnement de la société. Aller vers une rémunération égale entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale constitue un pas essentiel vers une société plus juste.

Les Economistes atterrés

Pour une analyse plus approfondie de la question, lire l'excellente note écrite par **Marie Becker, juriste et fondatrice du cabinet aequality, et Séverine Lemièrre, maîtresse de conférences à l'université Paris-Cité, économiste, membre du Réseau MAGE (Marché du travail et genre) et publiée par la fondation Jean Jaurès :**

<https://www.jean-jaures.org/publication/egalite-de-remuneration-pour-un-travail-de-valeur-egale-entre-femmes-et-hommes-une-opportunite-europeenne-a-ne-pas-manquer/>

[1] Insee Focus, Février 2026, n° 377.

<https://blogs.mediapart.fr/les-economistes-atterres/blog/100626/breaking-news-les-femmes-voudraient-etre-payees-autant>