L’égalité salariale entre les femmes et les hommes : un contre-pouvoir à la domination masculine

Rachel Silvera

Des lois en nombre, des études à la pelle, des luttes de femmes et des actions en justice le plus souvent invisibilisées… et toujours pas d’égalité salariale entre les femmes et les hommes. L’écart tout confondu en France reste autour d’*Un quart en moins*[1]. Plus précisément, selon les dernières données de l’Insee, cet écart tout confondu est de 21,8 % (2024). Il accuse un léger repli, mais ne se réduit toujours pas suffisamment… Une multitude de causes est à l’origine de cette inertie, des causes souvent masquées, sur lesquelles il est essentiel de revenir. L’occasion dans cet article de montrer aussi ce qui se joue dans certaines luttes de femmes et dans des actions en justice : au-delà de la revendication salariale, c’est le rapport au travail des femmes, leur non-reconnaissance, qui est ici en cause et qui pourrait constituer un levier de contre-pouvoir, pour peu qu’on les entende.

I - **Le constat : ces explications que l’on ne veut pas voir**

Les causes de ces inégalités salariales sont multiples et structurelles pour la plupart. À commencer par le poids de l’histoire qui fait que les femmes ont perçu pendant des siècles un « salaire d’appoint »[2] : accepter le travail des femmes n’a pas été une mince affaire, mais leur reconnaître un salaire égal a été encore plus difficile, y compris à travail égal. Il faut attendre d’ailleurs 1946 pour qu’enfin l’arrêté Croizat mette fin à l’abattement sur les salaires féminins[3]. Cette conception du salaire d’appoint reste profondément ancrée dans les représentations sociales, mais aussi dans la façon dont se sont construites les grilles salariales, les classifications professionnelles. Comme le rappelle un Rapport de la Délégation des droits des femmes de l’Assemblée nationale sorti en février 2026 : « *Bien que le principe d’égalité de rémunération pour un travail égal ait été juridiquement affirmé dès le milieu du XX^e^ siècle, ces héritages continuent de peser sur la valorisation des emplois à prédominance féminine, souvent considérés comme moins qualifiés, moins exigeants ou relevant de compétences supposées “naturelles“ »* [4].

Les explications plus actuelles de cet écart salarial, résident notamment dans le poids du temps partiel toujours très féminisé, loin d’être un simple choix des femmes, mais bien souvent contraint. Ainsi, près de 30 % de l’emploi des femmes est à temps partiel et il reste concentré dans des emplois peu qualifiés, principalement à la demande des employeurs des secteurs du commerce, de l’aide à domicile ou du nettoyage.

Joue également le fait que hommes et femmes n’occupent toujours pas les mêmes emplois : non seulement elles n’accèdent pas à parité aux emplois les plus rémunérateurs, mais encore, les emplois à prédominance féminine – qui peuvent regrouper entre 70 et parfois plus de 90 % de femmes, comme dans la santé et le soin, l’éducation, le commerce ou le nettoyage – sont socialement et économiquement dévalorisés. Notre

[1] Voir Silvera Rachel, 2014, *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, La Découverte.

[2] Voir à ce sujet l’histoire du salaire d’appoint dans la première partie de mon ouvrage *Un quart en moins*, *op.cit.*

[3] Voir mon article « 1944-1946. En finir avec les abattements sur les salaires féminins », *in* Andrieu Claire, Julie Le Gac Julie et Fabien Lostec Fabien (dir.), 2026, *Les femmes et la Libération. 1944-1946*, Gallimard, coll. Folio Histoire.

[4] Délégation des droits des femmes de l’Assemblée nationale, 2026, *Rapport sur l’égalité salariale*.

recherche sur les métiers du soin et du lien aux autres, menée pour l'IRES-CGT[5], est de ce point de vue éclairante : une consultation « Mon travail le vaut bien » auprès de ces professionnelles révèle l'ampleur de leur exploitation et de leur mécontentement. Elles décrivent ainsi à quel point leur métier est prenant, à quel point elles sont fières de l'exercer, mais en même temps qu'elles ne le recommanderaient certainement pas à d'autres. Ces métiers essentiels autour de la petite enfance, des malades ou des personnes en perte d'autonomie ou en situation de handicap – font appel en effet à de nombreuses compétences non reconnues. Pour être bien exercés, ils nécessitent au bas mot plus d'un an d'expérience et des connaissances à la fois théoriques et techniques, même s'il s'agit d'emplois considérés comme peu qualifiés. Les responsabilités des femmes qui les exercent sont immenses mais invisibilisées. La dégradation des conditions de leurs emplois est critique, du fait des politiques d'austérité qui touchent aussi bien les crèches, les écoles, l'hôpital ou les Éhpad. Le journaliste Pierre Imbert montre que ces emplois ont au moins trois points communs : « *En premier lieu, la nature même des services à la personne, des soins, du travail social et de l'éducation rend ces emplois non seulement indispensables, mais aussi non délocalisables et peu automatisables, car ils exigent un contact humain prolongé ou une attention particulière portée à chaque cas. Ensuite, tous ces secteurs subissent les politiques d'austérité ; de l'école à l'Éhpad, leurs conditions d'exercice se dégradent et les conflits couvent. Enfin, ils jouissent d'une bonne réputation auprès d'une population qui peut s'imaginer vivre sans hauts-fourneaux, mais pas sans écoles, hôpitaux, crèches ou maisons de retraite.* »[6]

À toutes ces explications s'ajoute enfin la « pénalité à la maternité » qui fait que les mères touchent 38 % de moins du seul fait de la maternité d'après le Conseil d'analyse économique en 2024[7]. En réalité ce « soupçon de maternité » pèse sur toutes les femmes, qu'elles aient eu ou non des enfants, car les entreprises ont tendance à traiter toutes les femmes comme potentiellement des mères ou des filles, bref des aidantes.

Une nouvelle occasion de lutter contre ces discriminations se fait jour avec la Directive européenne du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur. Cette Directive repose sur trois grands leviers d'action : tout d'abord, la transparence des informations salariales au moment du recrutement et tout au long de la carrière, pour arrêter de reproduire les inégalités et permettre à chaque salarié·e de disposer de toutes les informations nécessaires à la négociation de son salaire ; ensuite, une transparence renforcée des données statistiques sur les écarts salariaux et compléments de salaire qui remet en cause totalement l'index égalité actuellement en vigueur et que j'ai maintes fois critiqué, que ce soit dans le secteur privé[8] ou la fonction publique[9]. Ce point est essentiel : pour l'heure, il est prévu que la majorité des indicateurs retenus dans l'index soit désormais calculée automatiquement sur la base des Déclarations sociales nominatives (DSN). Enfin et surtout, il faut une transparence dans la détermination de la valeur égale des emplois féminisés et masculinisés en s'appuyant sur la mesure de

[5] Erb Louis-Alexandre, Lemière Séverine, Silvera Rachel, 2024, « Mon travail le vaut bien : une consultation sur les métiers féminisés du soin et du lien aux autres », *La Revue de l'IRES*, novembre, n° 112-113.

[6] Rimbert Pierre, 2019, « La puissance insoupçonnée des femmes », *Le Monde diplomatique*, janvier.

[7] Conseil d'analyse économique, 2024, « Égalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique », *Notes du CAE*, n°83, novembre.

[8] Silvera Rachel, 2024, « L'index égalité professionnelle… mis à l'index », *Alternatives économiques*, 24 avril.

[9] Silvera Rachel, 2025, « Égalité femmes – hommes : un index trop flatteur pour la fonction publique », *Alternatives économiques*, février.

l'égalité entre « catégories de travailleurs ». La valeur du travail doit s'appuyer sur les critères des compétences, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail. Ces critères doivent être appliqués de manière objective et non sexiste, excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée. Or la France n'a toujours pas transposé ce texte. Des résistances notamment patronales freinent la mise en œuvre de toutes les dimensions de la Directive qui risque d'être adoptée *a minima*, sans s'appuyer sur tous ces nouveaux leviers.

II - L'égalité salariale : un levier de luttes contre la domination masculine

Face à ces discriminations, les femmes ont développé des stratégies de luttes, que ce soit par la grève ou par l'action en justice. Voici quelques exemples de ces combats.

Des grèves de femmes dont on parle peu…

Après 22 mois de lutte, les grévistes de l'hôtel Ibis Batignolles[10] à Paris ont obtenu en mai 2021 un accord inédit améliorant considérablement leurs conditions de rémunération et de travail. Leur lutte a révélé au grand jour des pratiques managériales inadmissibles. Ces femmes de chambre ont ainsi obtenu une augmentation de 250 à 500 € de leur salaire et une revalorisation de leur qualification avec un changement de statut, les employées passant du statut de balayeur à celui de femme de chambre. Elles ont également décroché une prime de panier de 7,30 euros par jour, des passages à temps complet pour sept salariées et le passage à des contrats à temps partiel de quatre à cinq heures minimum par jour. Surtout, elles ont dénoncé un « *salaire à la tâche* », puisqu'elles étaient payées en fonction d'un nombre de chambres à nettoyer et non en fonction du temps de travail. Cette pratique est proscrite par le code du travail, mais elle est encore courante pour les femmes de chambre, pour qui les droits sont au rabais parce qu'il s'agit de femmes migrantes. Mais ici, comme dans d'autres grands hôtels, elles ont obtenu en partie la fin de ce salaire à la tâche grâce à une réduction des cadences : le nombre de chambres à nettoyer par heure est désormais de trois (au lieu de trois chambres et demie précédemment) pour les petites et même de deux chambres par heure pour les grandes. Et surtout, les heures supplémentaires seront payées, avec une pause de trente minutes pour déjeuner. En revanche, les grévistes n'ont pas obtenu la fin de la sous-traitance de leur emploi, par leur intégration au sein du groupe Accor. Leur activité, qui est pourtant le cœur de leur métier, est facturée à des prestataires pour en réduire le coût.

La mobilisation des femmes de chambre de l'hôtel Ibis a pu durer grâce à leur détermination, à l'entraide de ces femmes solidaires, au soutien d'associations, de militant·es féministes (notamment les cortèges des Rosies[11]), et grâce aussi à la caisse de grève. Leur victoire démontre que l'organisation collective peut payer, même face à un système opaque de sous-traitance qui masque toutes les formes de discrimination à l'égard de ces salariées, marquées par toutes les facettes de la précarité (administrative, économique et politique). Cette lutte est devenue emblématique des grèves féministes contemporaines, car elle remet en cause les rapports de domination au travail. Ces grévistes sont exploitées en tant que femmes, migrantes, occupant des emplois dévalorisés et précaires, et payées une misère. Cette grève incarne une figure emblématique de ce qu'on pourrait qualifier de féminisme « populaire », montrant l'interaction entre genre et classe, entre domination masculine et exploitation sociale.

Les luttes des femmes ouvrières ont tendance à être aussi invisibilisées. Pourtant, là encore, celle des ouvrières de Vertbaudet

[10] Ce point est une reprise de ma chronique : Silvera Rachel, 2021, « Femmes de chambre de l'Ibis Batignolles : une lutte exemplaire », *Alternatives économiques*, 7 juillet.

[11] Chesné Lou, Yamamoto Youlie, 2024, *Manifeste des Rosies*, Les liens qui libèrent.

en 2023[12] est emblématique d'une lutte des classes féministe. Après deux mois et demi de grève, les 72 salariées de Vertbaudet ont obtenu gain de cause : une augmentation salariale de 90 à 140 euros mensuels (selon l'ancienneté) ; l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) de 30 intérimaires ; et aucune sanction disciplinaire à l'encontre des grévistes. Cette lutte de femmes dans une entreprise de prêt-à-porter pour enfants a été exemplaire. Elle a suscité de nombreux soutiens politiques et syndicaux. La grève est partie des préparatrices de commande, à qui l'on annonce qu'elles n'auront pas d'augmentation de salaire, malgré l'inflation et en dépit des très bons résultats du fonds d'investissement repreneur. Un tiers des 200 à 250 préparatrices a tenu bon et porté ce mouvement inédit chez Vertbaudet en faisant grève pour la première fois de leur vie.

Cette grève révèle la non-reconnaissance du travail des femmes. C'est parce que leur travail n'est pas reconnu à part entière qu'elles sont systématiquement dévalorisées. La division sexuée du travail persiste donc. C'est ce que rappelle l'historienne Fanny Gallot *:* « *Dans ces métiers, l'organisation du travail se fonde sur l'idée que les femmes n'ont pas de compétences, que faire preuve de minutie est naturel et n'est que le prolongement de leur rôle de mère* »[13]. La déqualification des femmes et leur sous-valorisation sont donc liées à leur rôle présumé de mères ou futures mères : aux femmes, la minutie et la dextérité, tandis que l'on reconnaîtra aux hommes, la force physique, la vraie possession du métier supposant apprentissage, formation et qualifications.

Au-delà du travail, ces luttes posent aussi la question du hors-travail, des modes de vie et de la place cruciale de la famille dans les milieux populaires. Elles sont des femmes, ouvrières ou employées, mais aussi des « mères ou grands-mères », comme elles le rappellent elles-mêmes. C'est aussi la question de leur indépendance économique en tant que femmes qu'elles ont revendiquée : comment faire des choix de vie, quitter éventuellement un conjoint et élever des enfants sans salaire décent ? Bon nombre d'entre elles sont des mères isolées et l'on sait que, même en couple, c'est essentiellement encore sur elles que repose la gestion du ménage et les charges familiales (cantine, crèche…). Cette dimension a toujours existé dans les grèves féministes, mais peut-être pas avec autant d'intensité, du fait du contexte inflationniste et de l'éclatement des structures familiales.

On est loin ici du modèle traditionnel dans lequel Monsieur fournit le gagne-pain et Madame seulement un salaire « d'appoint ». Non seulement, ces femmes assurent souvent l'entière responsabilité des tâches domestiques et parentales, ainsi que la charge mentale qui en découle, mais, de plus, leur salaire est vital pour leur ménage. Et comme le souligne Pierre Imbert : « *Femmes et salariées, double journée de labeur et revenu modique, elles tiennent à bout de bras la charpente vermoulue de l'État social.* ».

Des actions de femmes en justice : STM Electronics et Safran

Le 26 octobre 2023, le fabricant franco-italien de puces électroniques STMicroelectronics a été condamné par la Cour d'appel de Grenoble pour discrimination salariale à l'encontre de dix femmes ingénieures et techniciennes[14]. Elles se battent depuis plus d'une décennie pour dénoncer leur faible rémunération et des déroulements de carrière ralentis par rapport à leurs collègues masculins. Éprouvée en matière de discrimination syndicale, la méthode Clerc – du nom d'un syndicaliste CGT de l'ex-entreprise PSA – s'applique

[12] Je reprends ici : Silvera Rachel, 2023, « Verbaudet : la lutte féministe paie ! », *Alternatives économiques*, 27 juin.

[13] Gallot Fanny citée par Abzouz Yunnes, 2023, « La lutte symbolique des salariées de Vertbaudet : "On nous traite comme ça parce qu'on est des mères isolées" », *Mediapart*, 29 mai.

[14] Voir Silvera Rachel, 2023, « STMicroelectronics condamné pour discrimination contre les femmes », *Alternatives économiques*, 30 novembre.

aussi à la discrimination sexuée : les rémunérations de chaque femme présumée discriminée sont comparées à celles d'un panel de salariés masculins au profil proche (ancienneté, diplôme, poste occupé…). En observant l'évolution de carrière des unes et des autres et en croisant les niveaux de rémunération avec les années, on voit apparaître « un triangle de la discrimination ». Cette méthode permet ainsi de calculer le montant de toutes les rémunérations non perçues par la personne discriminée (la surface du triangle), auquel s'ajoutent les effets de retard sur la retraite. Au-delà de la question des rémunérations, c'est aussi l'absence de déroulement de carrière que ces salariées dénoncent en comparant également les niveaux de coefficients des unes et des autres.

Mais c'est un véritable parcours de combattantes que ces salariées, syndiquées à la CGT, ont dû mener, car il a fallu attendre de 2012 à 2022 pour que l'entreprise accepte de révéler les rémunérations des salariés du panel de comparaison. Cette décision révèle une discrimination « générale », c'est-à-dire qu'elle concerne toutes les femmes de l'entreprise. Le salaire des femmes non-cadres est inférieur de 4,9 % à celui de leurs collègues masculins. Il est inférieur de 8,2 % parmi les ingénieur·es. Mais pour l'une des cadres de l'entreprise, l'écart est du double, à coefficient d'embauche et ancienneté égaux. Qui plus est, les maternités jouent sur ces carrières, comme en témoigne l'une des salariées : « *j'étais toujours bien notée, mais l'année suivant ma grossesse, je n'ai pas eu de note. Puis j'ai été systématiquement moins bien notée.* » Une autre perd son poste de formatrice à son retour de congé maternité, sans jamais le retrouver.

Par ailleurs, les femmes représentent 68 % des effectifs de techniciens et seulement 11 % des ingénieurs. Un rapport de l'inspection du travail montre en 2021 « *le caractère systémique du retard des femmes dans l'évolution de carrière, comme dans les rémunérations moyennes et maximales* ». Cette enquête souligne également que cet écart dessine « *un plafond de verre pour une grande majorité de femmes, alors que les hommes évoluent globalement de manière plus favorable* ».

L'entreprise pourtant se défend et affirme ne « *tolérer aucune discrimination* ». Elle aurait mené de longue date des « *actions volontaristes* », comme en témoignent des accords collectifs d'égalité et surtout, une note excellente de 93/100 à son index égalité ! Comme si ces outils pouvaient être une garantie d'égalité. L'index ne rend pas compte des inégalités structurelles, grâce à un subtil mode de calcul qui masque les véritables écarts. Ceci donne encore un argument pour réviser totalement cet index, loin d'être révélateur des vraies inégalités salariales, et surtout des déroulements de carrières ralentis que subissent la plupart des femmes salariées.

Au total, l'entreprise devra verser plus de 800 000 euros de dommages et intérêts cumulés, à moins qu'elle ne décide de faire appel auprès de la Cour de cassation.

Une telle démarche est toutefois coûteuse, aux dires de ces salariées, certaines ayant même quitté l'entreprise depuis. Mais peut-être que la perspective d'une « action de groupe »[15], possible depuis la loi de 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle, permettrait d'éviter cette exposition individuelle et de simplifier les démarches. Deux actions de groupe dans le domaine de discrimination sexuée existent, celle concernant la Caisse d'Épargne Ile-de-France, en cours de jugement et plus récemment chez Safran.

Justement, chez Safran[16], une action de groupe pour discrimination salariale à l'égard de femmes salariées, menée par deux organisations syndicales – la CGT et la CFE-CGC, ce qui n'est pas fréquent – pourrait

[15] L'action de groupe, définie par la loi du 18 novembre 2016, permet à des personnes placées dans des situations similaires (en l'occurrence des salariées se considérant discriminées) de se porter collectivement en justice par la voix de leurs syndicats.

[16] Je reprends ici Silvera Rachel, 2026, « Chez Safran, les employées valent moins que les techniciens », *Alternatives économiques*, 15 mai.

faire jurisprudence. En 2022, les syndicats CGT et CFE-CGC de deux sites français de la branche Helicopter Engines du groupe Safran, qui emploie 3 000 personnes, ont entamé une procédure auprès du tribunal administratif de Pau. 500 femmes employées par le *leader* mondial des moteurs d'hélicoptère gagnent en effet 20 % de moins en moyenne que leurs collègues masculins.

Titulaires au minimum d'un bac +2 (brevet de technicien supérieur), ces 500 femmes sont toutes entrées en fonction chez Safran (alors Turbomeca) dans les années 1980, avec un coefficient de salaire inférieur d'au moins 40 points à celui des hommes engagés au même niveau de diplôme à la même période. Cette discrimination à l'embauche a entraîné des écarts de salaire d'environ 20 % *« impossibles à rattraper en une carrière »*, arguent les syndicats. Concrètement, quand une femme gagne aujourd'hui autour de 3 000 euros nets par mois, son homologue masculin en perçoit en moyenne 600 de plus.

Cette démarche a ceci d'intéressant et de novateur qu'elle compare des emplois différents, mais relevant des mêmes niveaux de diplôme et d'une même ancienneté. Selon un syndicaliste CFE-CGC, des femmes diplômées à bac +2 ont été embauchées comme si elles avaient un niveau bac, et ont été classées dans une catégorie socioprofessionnelle d'employées, tandis que les hommes étaient considérés comme techniciens. Or, selon la convention collective de la métallurgie, il ne devrait pas y avoir de différence. Mais dans cette entreprise, comme dans la plupart, on ne compare pas les salaires des unes et des autres, car elles et ils ne sont pas positionnés dans les mêmes catégories. Chez Safran, les femmes recrutées sont enfermées dans les métiers du tertiaire, des « métiers support » n'offrant pas les mêmes rémunérations et carrières que les métiers techniques. La Directive européenne prévoit justement que les comparaisons de ce type, entre emplois de valeur égale, puissent être effectuées, afin de relever des discriminations éventuelles au sein de la classification professionnelle.

Les écarts sont pourtant conséquents. Selon les syndicats, le différentiel serait de 200 000 euros sur toute une vie de travail pour chaque femme. Sans parler de l'effet sur les pensions de retraite. Au total, le préjudice pourrait atteindre 100 millions d'euros si les 500 femmes concernées rejoignaient toutes cette action de groupe.

Conclusion : l'égalité salariale pour mettre fin à la domination masculine

Exiger l'égalité salariale, c'est en premier lieu une question de justice sociale. Les femmes demandent – tout simplement – que l'on applique la loi. À commencer par le principe d'un salaire égal pour un travail égal, ce qui n'est pas le cas, lorsque l'on prend en compte les carrières. Il faut donc « réparer » l'ensemble des femmes victimes de discrimination, au cours du temps, en lien avec leur maternité, mais pas toujours. C'est aussi appliquer le principe d'un « salaire égal pour un travail de valeur égale », donc considérer, comme le rappelle la Directive européenne, que des travaux différents occupés par des femmes et par des hommes peuvent être de valeur égale et devront être rémunérés autant. Nous avons eu l'occasion d'illustrer cette approche dans notre étude Ires : le travail d'une sage-femme ne vaut toujours pas celui d'un ingénieur hospitalier : alors qu'elles et ils sont recruté·es au niveau bac + 5 (et même désormais bac + 6 pour les sages-femmes), qu'elles et ils ont des responsabilités analogues requérant une grande technicité, la carrière d'un ingénieur hospitalier peut lui permettre d'obtenir une rémunération supérieure de l'ordre de 500 euros nets mensuels[17].

Exiger l'égalité salariale, c'est assurer pour toutes une indépendance économique et un vrai pouvoir d'achat et d'agir. Sans égalité salariale, le modèle de « Monsieur Gagne-

[17] Lemière Séverine et Silvera Rachel, 2023, « Reconnaître le travail pour établir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes », *in* Palier Bruno (dir.), *Que sait-on du travail ?*, Paris, *Le Monde*, Presses de Sciences Po.

Pain et Madame Gagne-miettes » se perpétuera. Ce modèle familialiste est encore omniprésent, même s'il n'est plus ouvertement affiché. Si elles obtiennent ces vraies reconnaissances salariales, elles reprendront alors toute leur liberté et pourront notamment quitter un conjoint, si elles le souhaitent.

Exiger l'égalité salariale, c'est aussi aller bien au-delà de la seule question, ô combien essentielle, des salaires et des niveaux de vie. C'est une remise en cause du rapport au travail que ces femmes dénoncent, en montrant toute la valeur économique, sociale et symbolique de leur travail. Hier comme aujourd'hui, ces métiers exercés dans des conditions très pénibles, restent essentiels au fonctionnement de la société. Le paradoxe entre l'utilité sociale de ces professions et leur niveau si faible de reconnaissance professionnelle et salariale reste entier.

Exiger l'égalité salariale, c'est donc remettre en cause le rapport au travail, les fondements des carrières professionnelles toujours sexistes. C'est aussi une remise en cause de la hiérarchie des emplois, héritée des compromis fordistes autour des classifications professionnelles, élaborées sans les femmes.

Tout cela constitue bel et bien des éléments d'un contre-pouvoir face à la domination masculine.

Octobre 2026

Rachel Silvera est économiste féministe, membre du réseau de recherches « Marché du travail et genre » (MAGE).