Pays-Bas

Un observatoire sur les salaires féminins à l'initiative de la FNV

Marie WIERINK

En matière d'égalité des salaires, les Pays-Bas ont un arsenal législatif relativement détaillé. Une première loi de 1980, reprenant un texte initial de 1975 et modifiée en 1998 , interdit tout traitement inégal des femmes et des hommes dans le travail, et impose de rémunérer également tout travail de « valeur égale » pratiqué par les hommes et par les femmes. Une autre loi de 1996 interdit tout traitement différent basé sur la durée du travail, dans l'objectif d'éradiquer les dispositions discriminatoires dans l'embauche ou l'emploi à l'égard des salariés à temps partiel. Sous l'influence de la jurisprudence européenne et des avis de la Commission du traitement égal (CGB), le raisonnement en termes de discrimination indirecte s'impose progressivement. Malgré ces outils, le salaire moyen féminin est encore inférieur en 1999 de 23 % à celui des hommes et différents travaux économétriques font état, toutes choses égales par ailleurs, d'un différentiel inexpliqué de 7 % entre salaires moyens féminins et masculins . En 2000, cette question préoccupe les partenaires sociaux. Au mois de mai 2000, la secrétaire d'Etat à l'Emancipation, Annelies Verstand, a annoncé un plan de lutte contre les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes mais également entre les salariés d'origine étrangère et les Néerlandais. La FNV en a fait un point de son programme revendicatif pour les campagnes de négociation conventionnelle de l'année 2000.

Mais dans le même temps, le besoin a été ressenti de disposer d'un outil plus fin de connaissance des salaires des femmes, éclairant les liens entre leurs salaires et les particularités de leur comportement sur le marché du travail. Un tel outil est susceptible de contribuer à clarifier les questions de l'inégalité de rémunération d'emplois comparables entre les hommes et les femmes mais également celle du différentiel de niveau de salaire existant entre emplois majoritairement féminins et emplois majoritairement masculins. Le réaménagement du site internet de la FNV a été pour cette organisation l'occasion de proposer un observatoire des salaires féminins, appuyé sur une vaste collecte de données auprès des salariées portant sur les salaires et les caractéristiques de leurs emplois et facilitée par un accès en ligne à un questionnaire.

Un outil original

Pour construire un tel outil, la FNV s'est rapprochée de Kea Tijdens, économètre, spécialiste de l'emploi féminin, et rattachée à l'AIAS, Institut d'Amsterdam pour les études du travail, de l'université d'Amsterdam. Kea Tijdens, déjà auteur de multiples études sur les questions de salaire et d'emploi féminins, tant historiques que monographiques ou statistiques, a mis au point un questionnaire permettant de contextualiser aussi finement que possible les données de salaires que l'observatoire a comme objectif premier de recueillir. Pour assurer la plus large diffusion à ce questionnaire, la collaboration d'un éditeur de magazines féminins à grand tirage,VNU, disposant par ailleurs d'un site web, a été obtenue.

L'idée du questionnaire et de l'observatoire a été inspirée d'une expérience analogue développée par un magazine traitant du marché du travail des personnes très diplômées et permettant aux lecteurs intéressés (surtout masculins) de consulter à tout moment le niveau des salaires moyens perçus dans leur emploi, grâce à une base de données alimentée par les informations fournies par d'autres lecteurs.

Le questionnaire d'une durée de 15 minutes a été proposé d'octobre à novembre 2000 dans les différentes publications féminines du groupe de presse VNU (*Viva, Margriet, Libelle*), et en ligne à partir d'octobre 2000 sans limitation de durée sur le site web Vrouwenonline, accessible également à partir du site web de la FNV. Les données recueillies en octobre et novembre 2000 ont constitué les matériaux d'enquête sur lesquels Kea Tijdens a travaillé pour publier en avril 2001 un rapport sur les salaires féminins. Depuis novembre 2000, le questionnaire est toujours proposé en ligne à la fois en accès direct par le site de Vrouwenonline et par lien hypertexte à partir du site de la FNV. Les nouvelles données qui sont introduites servent à l'actualisation de la base de données de salaires, et permettent à quiconque interroge le site d'obtenir le salaire moyen actuellement gagné par les femmes dans 55 groupes de professions, selon leur âge et les caractéristiques de leur trajectoire.

L'initiative a connu un succès qui a dépassé les attentes. Sur les mois d'octobre et novembre 2000 constituant le cadre de collecte des données de l'enquête, 13 799 réponses exploitables ont été recueillies sur près de 15 000 collectées, dont la moitié par internet et l'autre moitié par renvoi de questionnaires papier (5 905 dans les magazines féminins, et 813 dans des publications de la FNV).

La représentativité des réponses à l'enquête

L'échantillon des réponses recueillies en octobre et novembre 2000 a une bonne représentativité sectorielle mais manifeste une certaine déformation en ce qui concerne les niveaux de formation, l'âge et la durée du travail. Les personnes les moins formées (n'ayant qu'une formation au maximum du niveau de secondaire professionnel élémentaire) sont sous-représentées (27 % dans l'échantillon contre 39 % dans l'enquête population active du CBS). De même, les jeunes de 20 à 24 ans sont sous-représentées. En termes de durée du travail, 42 % des femmes sont à temps plein (38 heures par semaine en moyenne) et 56 % à temps partiel. Par rapport aux données de l'enquête population active, on constate une sur-représentation de 4 % des femmes travaillant 35 heures et plus et une sous-représentation de 6 % des femmes travaillant dans de petits horaires à temps partiel, entre 12

et 19 heures par semaine. Ceci témoigne d'une meilleure mobilisation sur le thème de cette enquête des personnes travaillant à temps plein ou en temps partiel substantiel.

Des questions factuelles et des questions d'opinion

Le questionnaire comprend des questions sur le lieu de résidence et d'emploi, la trajectoire de formation et d'emploi, et notamment la durée de l'interruption de travail après une maternité, très fréquente aux Pays-Bas , les caractéristiques de l'entreprise et sa situation économique ainsi que sur la situation et les charges de famille de la répondante. S'y ajoutent des questions d'opinion portant sur la fonction occupée, la combinaison famille-emploi, la durée du travail et la convention collective et les salaires. Le questionnaire est organisé en fonction de quatre axes de questionnement :

- caractéristiques de la personne : âge, formation, durée du travail, conditions de retour sur le marché du travail après interruption ou non ;

- caractéristiques de sa fonction et de sa trajectoire professionnelle : nombre de postes tenus, nombre de promotions et d'années de service chez le même employeur, fonction d'encadrement ou non, fonction tenue majoritairement par des hommes ou non ;

- caractéristiques de l'entreprise ou de l'institution employeur : taille, effectifs en croissance ou en diminution, réorganisations l'année passée ou non, structure à un ou plusieurs établissements ;

- caractéristiques de la situation privée de la répondante : mariée ou cohabitante, enfants à la maison ou partis de la maison, responsable du ménage, revenu principal ou unique au sein du ménage, présence d'une femme de ménage ou non, ayant suffisamment de temps pour elle-même, la famille et les amis.

L'influence relative de ces variables sur les données de salaire et les réponses aux questions d'opinion sera testée par des régressions logistiques.

Les données de salaire seront analysées en termes de salaire horaire, en réintégrant l'ensemble des éléments de salaire mensuels et non mensuels, et en les rapportant à la durée du travail déclarée. Il est ainsi tenu compte de l'importance du travail à temps partiel parmi les femmes salariées aux Pays-Bas (56 % de l'échantillon). Les nécessités d'exploitation des données ont conduit à des regroupements de professions en dix groupes, à l'intérieur desquels se répartissent 55 professions qui rassemblent plusieurs emplois de nature proche. Chaque profession ainsi définie a collecté un minimum d'une trentaine de réponses.

Ainsi par exemple, à l'intérieur du groupe professionnel médical, les personnels infirmiers hospitaliers ne tiennent pas compte des spécialités, et à l'intérieur du groupe professionnel administratif, distinct du groupe professionnel juridique et gestion, les secrétaires-assistantes de management comprennent aussi les assistantes de direction et les téléphonistes pourvu que celles-ci passent plus de 50 % de leur temps à des tâches de secrétariat. Les ouvrières, qu'elles soient très qualifiées ou moins qualifiées, sont rassemblées dans la catégorie du personnel de production industrielle. Enfin, dans chaque groupe de professions, une dernière catégorie, « autres », a permis de rattacher les données se rapportant à des professions ne satisfaisant pas à cette condition d'effectif minimal.

Les principales conclusions

En premier lieu, le salaire moyen horaire brut des femmes ayant participé à l'enquête est de 28,03 florins , salaire du mois d'octobre ou de novembre 2000, à comparer avec le montant de 25,62 florins indiqué par le CBS comme salaire moyen pour 1999. Deux facteurs expliquent cette différence : les deux mesures sont effectuées à un an de distance, et dans l'enquête les femmes les plus qualifiées sont légèrement sur-représentées.

L'analyse par groupe professionnel fait apparaître des salaires moyens et des écarts-types qui mettent en évidence la hiérarchie globale de rémunérations entre groupes professionnels et la plus ou moins grande dispersion des rémunérations des différents emplois qui composent chacun de ces groupes. Les groupes professionnels des professions médicales et des professions juridiques ou de gestion, tirés vers le haut dans le premier cas par les médecins et dans le second cas par les juristes et les avocats, présentent sans surprise les plus fortes moyennes de salaire horaire. Ce sont également ceux dans lesquels l'écart-type est le plus grand. A l'inverse, le groupe des professions du secteur des auxiliaires de vie , aux rémunérations beaucoup plus resserrées, présentent une rémunération moyenne horaire beaucoup plus faible et un écart-type plus limité. La rémunération moyenne horaire du groupe des professions industrielles, agricoles et de transport est également faible, mais l'écart-type assez fort du fait que la dernière catégorie d'emplois de ce groupe, « autres » et qui regroupe 216 réponses vraisemblablement dispersées en de nombreuses dénominations d'emploi, est assortie de la plus forte rémunération moyenne des emplois du groupe, de l'ordre de 4,5 euros de plus de l'heure. On peut supposer que de nombreux emplois à forte technicité sont placés dans cette dernière catégorie, sans qu'il ait été possible d'isoler une ou plusieurs professions dominantes rassemblant au moins une trentaine de réponses. Il est clair que la composition des groupes professionnels rassemblant des professions plus ou moins éloignées et disparates du point de vue des exigences en matière de formation influe sur la hiérarchie inter-groupes des salaires horaires moyens.

Des traitements de régression logistique appliqués aux résultats font apparaître l'influence importante, sur le niveau de salaire moyen d'une profession, du nombre d'années de formation, de la présence d'une majorité de collègues masculins et de responsabilités d'encadrement. En outre, le fait de travailler dans le secteur de la santé a aussi un effet positif sur la rémunération moyenne. Mais le nombre d'heures de travail n'exerce qu'une influence modeste sur le niveau horaire moyen de rémunération.

Interrogées sur leur satisfaction à l'égard de leur salaire, une forte majorité de femmes est portée à relativiser l'importance de la rémunération à l'égard d'autres facteurs. Ainsi, 82 % de femmes sont d'accord pour estimer « qu'un contrat fixe est plus important qu'une forte rémunération », et 93 % trouvent qu'« une bonne atmosphère de travail est plus importante qu'une forte rémunération ». Ensuite, 50 % des répondantes se déclarent satisfaites de leur rémunération. Les variables qui sont les plus influentes sur le degré de satisfaction sont corrélées aux situations les plus favorables sur le marché du travail : une rémunération de plus de 13,5 euros de l'heure, c'est-à-dire parmi les plus fortes, une durée du travail supérieure à 20 heures par semaine, le fait

Salaires moyens horaires bruts [1] des différents groupes de professions (oct-nov. 2000)

Groupes de professions	Salaire horaire moyen	Ecart-type	Nbre d'obs.
Professions administratives	26,05	7,67	4 495
Professions commerciales	25,88	9,74	1 572
Professions de travail social	31,14	8,9	475
Professions juridiques ou de gestion	34,91	11,2	947
Professions d'auxiliaires de vie	27,41	8,97	560
Professions médicales	31,02	9,71	1 125
Professions pédagogiques	32,01	9,54	944
Professions de services aux particuliers et aux entreprises	20,35	5,57	350
Professions culturelles et de communication	28,24	7,18	323
Professions industrielles, agricoles et de transports	24,85	10,48	367
Total	28,03	9,45	11 171

Source : K. Tijdens, *Vrouwenloonwijzer, De lonen van vrouwen naar beroepsgroep*, AIAS Research Report 7, Avril 2001.

d'occuper une fonction d'encadrement et d'avoir des perspectives de carrière.

Kea Tijdens tire de cette enquête plusieurs conclusions. Pour faire partie des mieux payées, les femmes ont intérêt à chercher à exercer une profession encore majoritairement masculine : économiste, juriste, collaboratrice markteting, chef de projet, spécialiste informatique et de télécommunications, gestionnaire ou *public relations*. Autant d'emplois dans lesquels les femmes répondant à l'enquête ont indiqué travailler entourées d'une majorité de collègues masculins. La chercheuse insiste également sur l'influence négative d'une longue interruption d'activité, qui handicape nettement les femmes au plan salarial lors de leur retour sur le marché du travail. Celles qui ont les rémunérations horaires les plus favorables ne se sont jamais arrêtées ou bien ont eu des arrêts de courte durée (2 à 6 ans au maximum). Les mieux payées sont également des femmes travaillant à temps plein ou à temps partiel long dans des emplois de 30 heures par semaine ou plus. Cependant l'influence négative d'une faible durée du travail sur la rémunération horaire ne se dégage vraiment que chez les femmes de plus de 45 ans, ayant repris le travail après une longue interruption, et travaillant moins de 24 heures par semaine.

Globalement, l'enquête fait ressortir deux profils de femmes très contrastés et un grand nombre de situations intermédiaires. Le premier profil est celui du petit groupe de femmes très qualifiées, très bien payées, et occupées dans des emplois où la majorité de leurs collègues sont des hommes. Ce sont des femmes, écrit K. Tijdens, qui sont conscientes de l'importance de leur carrière. A l'autre extrémité du spectre, on trouve des femmes majoritairement à temps partiel, et occupées dans des emplois où il n'existe pas de possibilité d'évolution. Ces femmes, délibérément, ne se situent pas dans une perspective de carrière. Enfin, entre les deux, on trouve le grand groupe des emplois administratifs et de secrétariat, traditionnellement féminins, dans lesquels se sont déclarées un tiers des répon-

dantes à l'enquête et dont plus de la moitié sont à temps partiel. Dans ces emplois, la rémunération reste très près de la moyenne générale et il n'y a pas de grandes perspectives d'évolution professionnelle.

Vers un observatoire des salaires féminins et masculins

Le succès de l'initiative de la FNV a contribué à faire émerger une demande masculine en faveur de l'ouverture de l'outil du questionnaire et de l'observatoire sur les salaires aux hommes. Déjà de nombreuses réponses émanant d'hommes sont enregistrées. A partir d'un questionnaire proposé dès octobre 2001 , il est donc envisagé d'offrir à partir de 2002 le même type d'information aux salariés masculins qui pourront alors comme les femmes comparer leur situation avec la moyenne des rémunérations pratiquées dans leur profession, et en tirer des enseignements en termes de stratégies ou de prétentions lors de changements d'emploi. En outre, l'analyse des données qui seront collectées ouvre des perspectives passionnantes de comparaison entre les rémunérations masculines et féminines. Conjuguée aux travaux en cours d'évaluation des discriminations cachées dans les systèmes de classification des emplois, cette analyse pourrait permettre de donner un nouvel élan à la politique d'égalité des salaires entre hommes et femmes.

Sources :

NRC Handelsblad, *Zeggenschap*, vrouwenonline.nl, www.fnv.nl

K. Tijdens, *Vrouwenloonwijzer, de lonen van vrouwen naar beroepsgroep*, AIAS Research Report 7, 2001.