**INÉGALITÉ SALARIALE FEMME-HOMME: QUE FAIT L’UNION EUROPÉENNE?**

**L'Union européenne a inscrit dans ses textes l'égalité entre les hommes et les femmes. Mais sur le plan économique, elle a du mal à l'imposer à ses pays membres.**

Le 12 février dernier, le gouvernement britannique a annoncé qu’à partir de 2018, les entreprises de plus de 250 salariés seraient obligées de publier les écarts de salaire entre les femmes et les hommes au sein de leurs équipes. Mesure démagogique? Non car les hommes gagnent toujours en moyenne 19% de plus que les femmes en Grande-Bretagne.

Selon des chiffres publiés en mars 2015 par l'office européen de statistiques Eurostat, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes s'élevait à 16,4 % en 2013 dans l'Union européenne soit une amélioration de seulement 2 points de pourcentage par rapport à 1995. L’Allemagne, a un écart de 21,6 % et la France 15,2%, la Slovénie mène le peloton avec un écart de 3,2%.

Aujourd’hui, la France se positionne à la 15e place dans le monde en matière d’égalité femme-homme, selon le rapport annuel 2016 du Forum économique mondial. Une place qui cache un véritable point faible: son score sur la participation des femmes à l'économie. La France reste un mauvais élève de l’égalité salariale. Si 67% des Françaises participent au marché du travail, la France est classée 132e sur le critère de l'égalité salariale entre femmes et hommes pour un travail similaire. L'écart de salaire annuel moyen s'élève à 6.888 euros. Dans ce classement, la France se retrouve devancée par l'Azerbaïdjan, le Tadjikistan, le Zimbabwe et la Russie sur le sujet de l’égalité salariale…

Incontestablement, certains résultats de ce rapport vont à contre-courant des idées reçues: des pays européens comme la Grèce, l'Albanie, la Hongrie, la République tchèque, la Roumanie, le Monténégro et l'Albanie figurent derrière le Malawi, la Jamaïque, le Bangladesh, le Lesotho ou l'Ouganda en termes d’égalité homme-femme. Alors pourquoi l’Union européenne n’agit-elle pas?

Pourtant, les institutions européennes ont commencé très tôt à légiférer sur le sujet. Dès le Traité de Rome en 1957, elles inscrivent comme principe fondamental l’égalité entre les hommes et les femmes. La Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne (2000) dit notamment que *"l’égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d’emploi, de travail et de rémunération".*C’est donc bien là que réside l’essentiel de l’action européenne: légiférer dans le domaine du travail.

En réalité, l’Union européenne n’a que très peu de marge de manœuvre pour promouvoir les droits des femmes dans la sphère privée, qui reste une compétence nationale. Cette égalité femme-homme promue par les textes européens dans le monde du travail est ainsi freinée dans les faits par des situations nationales hétérogènes.

Les structures d’accueil d’enfants sont un exemple frappant de ces disparités. Si en France celles-ci sont développées et permettent aux femmes et aux hommes de concilier vie familiale et professionnelle, ce n’est pas le cas en Allemagne où les couples ont souvent à choisir entre les deux. La conséquence est claire: parmi les femmes allemandes âgées entre 20 et 64 ans, 45,6% ne sont pas à temps plein. C’est près de 15 points de plus que la moyenne européenne (30,8%). Ainsi, 51,3% des Allemandes expliquent leur travail à temps partiel par le fait qu'elles ont également d'autres tâches, notamment la garde de leurs enfants.

Par ailleurs, en 2011, la vice-présidente de la Commission, Viviane Reding, avait appelé les entreprises cotées en bourse à signer la charte *Davantage de femmes dans les conseils d'administration, une promesse pour l'Europe*et à développer des initiatives d'autorégulation dans l'objectif d'atteindre 40 % de femmes au sein des conseils d'administration d'ici 2020. Les conseils des plus grandes sociétés européennes cotées en bourse comptent en moyenne une femme sur cinq membres et à peine 5% de présidentes en 2015. Le manque de contraintes juridiques des décisions européennes ne contribue pas à accélérer le processus d’égalité entre les hommes et les femmes, que ce soit au conseil d’administration des sociétés ou dans les différences de salaire.

Depuis 2008, la crise économique a frappé très fortement les femmes qui sont souvent en situation de précarité, de temps partiel et d’inégalité salariale évidente. Cette situation contribue à la fragilité de nombre d’entre elles. Ainsi, le 8 mars, Journée internationale des droits des femmes permettra de faire le bilan, souvent cynique, de la situation européenne et de mettre un coup de projecteur sur les besoins de législation plus contraignante au niveau européen.

A cette occasion, la Maison de l’Europe de Paris organise une conférence-débat sur la participation des femmes à la vie politique et leur représentation dans les institutions des Etats membres de l’Union européenne.