

PLUS**TABOU**

C'est le sujet de discussion le plus banni du territoire français : « Combien tu gagnes ? », « Quel est ton salaire ? », qu'il importe la formulation, nous sommes nombreux à esquiver la question. Pourtant, jusqu'à preuve du contraire, c'est la première raison pour laquelle nous nous levons le matin : gagner notre vie. Lever de voile sur un tabou qui plombe nos envies de justice et de parité.

Texte
Clémence Lesacq

Illustrations
George Wylesol

QUE LE**SÈVE**

Aglé* est du genre franche. Très franche. D'ailleurs, c'est sûrement pour cela que ses amis l'adorent. Alors, quand elle se remémore l'épisode, la grande brune s'étonne encore. «Je buvais un verre avec une pote. Elle m'expliquait qu'elle brigait un poste pour l'organisation d'un très grand événement à Paris, et j'étais assez curieuse de savoir combien on pouvait gagner dans un tel truc. Donc je lui ai tout simplement posé la question.» Apparemment, pas si simple. L'énorme blanc qui s'en est suivi, teinté du rouge montant aux joues de l'amie, a confirmé le malaise. «Elle m'a claqué un truc du style: je ne te répondrai pas.» Autant dire que la conversation, malgré les verres ballon remplis, a eu du mal à repartir.

Bienvenue sur une terrasse de café française, où, ici comme à peu près partout dans l'Hexagone, le montant de nos salaires fait partie des sujets qu'on passe sous silence. Sur le zinc du coin ou en dîner familial, à Quimper ou à Marseille, on parle que vous non plus, ce n'est pas la première discussion que vous lancez sans sourciller. Exprimer ses galères financières, se réjouir d'une promotion ou avouer qu'on est satisfait de son train de vie actuel, pourquoi pas. Mais donner les chiffres, à la virgule près, de ce que l'on touche par mois, salaire et primes quand il y en a, non merci. «Je sais exactement avec qui je veux, et peux en parler. Mes meilleurs amis et quelques collègues très proches sont au courant, mais ma famille par exemple, c'est hors de question», témoigne Aurélie*, chargée d'événementiel à Paris. C'est tout le contraire pour Jean*, 24 ans, qui n'en parle qu'à ses parents et frère et sœur.

Le voilà, le paradoxe: si nous sommes (a priori) tous obligés de travailler pour vivre, que le salaire est le fruit désiré de nos journées au bureau ou au chantier, et qu'il détermine des pans entiers de notre vie, pourquoi cette opacité? D'où vient-il, ce tabou ancestral qui nous fait osciller entre légère gêne et refus cash de communiquer? Pour la sociologue Janine Mossuz-Lavau, le début de réponse est plutôt clair. «Parler salaire, c'est avant tout parler argent, or en France c'est bien plus tabou que le sexe!» Celle qui est également politologue en sait quelque chose, elle qui a mené successivement des enquêtes sur les mœurs sexuelles des Français, puis sur leur relation avec l'argent (*L'Argent et nous*, éditions de la Martinière, 2007). «Certains

Une manière de savoir ce que je vauX

Je n'ai aucun problème à ce qu'on me demande combien je gagne. Connaître le salaire de ceux qui font le même métier que moi est même une manière de savoir combien je «vauX» sur le marché, et donc quel montant je peux demander en entretien d'embauche. Je trouve cela beaucoup plus pertinent que de se référer à des grilles établies selon des critères qui ne sont pas toujours conformes à la réalité. Selon moi, le tabou qui pèse sur la question du salaire est un peu ridicule, et cela tend justement à lui donner plus d'importance que nécessaire. Mais c'est peut-être parce que pour moi, le salaire ne sera jamais un critère décisif dans mon choix de poste. Tant que j'ai de quoi vivre la vie que je souhaite, cela me suffit amplement.

Alban, 25 ans, Développeur

interviewés, qui s'étaient par ailleurs énormément livrés lors de mon enquête sur la sexualité, se sentaient presque violés quand je leur posais des questions sur leur salaire et leur patrimoine! On m'a reproché de poser des questions que personne n'oserait poser.»

Car oui, en France, nous n'aimons pas vraiment dévoiler ce que l'on cache sous nos matelas. La faute à certains héritages culturels. «Premièrement, à une ou trois générations près, nous sommes tous issus du monde paysan, détaille Janine Mossuz-Lavau. Or c'était un monde où on ne parlait pas d'argent: on ne disait surtout pas ce qu'on avait pour ne pas se faire voler et on économisait pour se prémunir de mauvaises récoltes. L'autosuffisance était la règle. D'autre part, le poids du catholicisme, religion tournée vers les pauvres, fait que l'on ne valorise pas l'argent. C'est l'idée que si on en a, il faut le donner. Ne surtout pas l'étaler. Enfin, le marxisme, qui voit lui aussi le profit d'un mauvais œil, a également influencé le pays, notamment sa frange à gauche.» Rien à voir avec les pays anglo-saxons, marqués par le protestantisme. «Là-bas, le profit est un don de Dieu bien mérité. Aux États-Unis, il y a en plus ce culte du self-made-man méritant, ajoute la politologue. On vous demandera sans problème: et toi, combien tu vauX?»



Un problème de valeurs

Même chez nous, certain(e)s, comme Aglaé ou encore Floriane, jeune cheffe de projet audiovisuel dans le Nord, ne semblent pas avoir hérité de ce silence culturel. «Je parle facilement de mon salaire et de son évolution, je n'ai pas spécialement honte d'en parler, explique cette dernière avant d'ajouter, je ne comprends pas pourquoi certaines personnes considèrent ça comme tabou. Pour moi, on devrait se libérer de ça. On a assez de pression dans la vie.» 100% libérée, Floriane? Pas tout à fait, puisqu'elle nuance: «En revanche, il faut savoir à qui on s'adresse et adapter son discours.» Quand elle sait que la personne en face à un plus petit salaire, la jeune maman ronge son frein et évite de dire qu'elle voudrait plus. Histoire de ne pas froisser l'autre.

Car pour les plus courageux qui ont déjà tenté de parler rémunération, ils sont nombreux à avoir rencontré des situations... plutôt gênantes. Anne, 27 ans, l'a vécu il n'y a pas si longtemps. «Nous sommes un groupe d'amis proches, et nous parlons de tout assez librement, raconte la commerciale en publicité web. Un jour, la discussion portait sur nos >

Un sujet comme un autre

Je suis Anglaise, et j'ai plutôt l'habitude de parler du montant de mon salaire avec les gens qui m'entourent, amis ou même collègues. Ça n'est pas un gros sujet pour moi. La question «Combien tu gagnes?» est grosso modo la même que «Quel est ton métier?» ou «Tu habites où?». Selon moi, le salaire est simplement le fruit de notre travail, il n'y a pas vraiment de raison de ne pas en parler. En Angleterre, il n'y a pas le même tabou qu'en France, pas dans mon milieu en tout cas. Après, je ne demanderais jamais à une personne que je viens à peine de rencontrer combien elle gagne, c'est peut-être un peu trop intrusif. Mais la plupart du temps, on me demande combien je gagne avec une intention bienveillante, un peu comme pour me demander si ça va, si je ne galère pas trop à finir le mois.

Mia, 29 ans, Serveuse

« Clairement, c'est aux collègues qu'on en parle le moins. On préfère garder ça pour nous, espérant toujours gagner plus que l'autre. »

emplois respectifs et, après une courte hésitation, nous avons décidé de nous donner les montants exacts de nos salaires. Sauf que nous n'avions pas anticipé, mais l'un de nous trois touchait bien moins que les autres et s'est senti très blessé. Du coup, il est devenu un peu agressif: "C'est scandaleux que tu sois payé autant alors que tu es commercial, et que moi je dépasse péniblement le smic avec un bac+5 en droit", s'est-il énervé. Nous, on a essayé de dédramatiser: "oui mais tu as d'autres avantages, des horaires plus cool, plus de congés, un CE sympa..." Mais rien n'y a fait, et ça nous a rendu agressifs à notre tour: "Et ben oui, tu changes le monde, et pas nous. En même temps, en t'engageant dans ce genre de carrière, tu as choisi de ne pas gagner un gros salaire." La pression est redescendue, mais maintenant ce n'est plus vraiment pareil.»

Le genre de déballage somme toute classique pour Sébastien Hof, psychologue du travail à Besançon. «Le Français est très impliqué dans son travail. On recherche de la reconnaissance à travers lui, c'est-à-dire via le salaire, le statut, les mots de nos supérieurs, etc. Et finalement, quand on nous indexe à un salaire, qui en plus n'est jamais fixé de manière réellement objective, on a l'impression que cette somme représente notre valeur intrinsèque. Donc: il vaut mieux que cette valeur soit élevée, et il vaut mieux éviter les comparaisons si on veut préserver l'estime de soi de chacun!» À Paris, sa collègue en psychologie Noémie Le Menn acquiesce et va plus loin: «À chaque fois que l'on va parler salaire avec quelqu'un, cela va créer des sentiments difficiles à gérer. On se sent perçu ou on est perçu comme celui qui gagne plus, donc qui écrase les autres, qui est manipulateur, ou comme celui qui vaut moins, qui ne sait pas négocier, etc.» Et ce n'est pas Jean, le jeune startuper, qui dira le contraire. «Si je n'en parle plus avec personne, c'est que je ne supporte pas qu'on me juge par rapport à ça.» Le dernier épisode, il y a six mois, l'en a définitivement dissuadé. «J'ai fait l'erreur de dire à un ancien collègue combien j'étais payé dans ma nouvelle boîte, et il m'a fait tout un retour pour me faire comprendre que ce n'était pas beaucoup, que j'aurais dû mieux négocier!»

Inégalités et transparence

Comble du tabou, c'est finalement sur le lieu de travail que nous avons le moins envie de discuter fiche de paie.

« Clairement, c'est aux collègues qu'on en parle le moins, explique Marie Rebeyrolle, anthropologue de l'entreprise. On préfère garder ça pour nous, espérant toujours gagner plus que l'autre. D'autre part, pour un certain nombre de salariés, négocier un salaire d'entrée ou une augmentation, par exemple, c'est assez compliqué. » Une litote pour Floriane, la cheffe de projets audiovisuels. «Je suis terrifiée à l'idée de demander une augmentation. C'est bien simple, en dix ans je n'en ai demandé qu'une seule. Le reste, ce sont des promotions annuelles qu'on m'a proposées. Et pour moi c'est un vrai casse-tête, car vu le poste stratégique que j'occupe aujourd'hui, je pense vraiment mériter davantage. Le problème c'est que mon boss joue toujours sur la "mauvaise santé financière" de notre PME, même lors de nos meilleures années, du coup ça fait culpabiliser.»

Culpabilité, impression de revendiquer, peur d'avoir un refus et de voir sa valeur remise en cause frontalement... les raisons sont nombreuses pour éviter la confrontation! Particulièrement chez les femmes. Un complexe que la psychologue Noémie Le Menn, également coach en carrière féminine, tente de contrecarrer dans son cabinet. Longtemps, le travail des femmes – s'occuper du foyer, porter un enfant etc. – n'a pas été jugé digne de rémunération. Puis, leur salaire n'a été qu'un salaire d'appoint, forcément plus petit que celui du mari. Et aujourd'hui, même si les femmes sont entrées de plain-pied dans la vie active, on continue de juger davantage les femmes qui demandent plus à la fin du mois: on parle de femmes vénales, mais d'hommes ambitieux! Pas forcément encourageant pour aller taper à la porte du manager ou du DRH. ➤

Jamais entre collègues

Autrefois, cela ne me dérangeait pas plus que ça de discuter de salaires avec mes collègues si je me sentais en confiance. Jusqu'au jour où, dans mon ancienne boîte, l'un d'entre eux a lancé un petit jeu qui consistait à deviner le salaire des autres... et il s'est avéré que le mien était l'un des plus élevés de tous. Certains n'ont pas du tout apprécié, m'ont pris pour un privilégié, et cela a détérioré nos relations. Ce qui était censé être un jeu s'est transformé en compétition, et j'ai trouvé ça vraiment stupide. Cela m'a servi de leçon: depuis, je refuse systématiquement de discuter d'argent dans le cadre du travail.

Marc, 63 ans, Ingénieur

Mais pour Marie Rebeyrolle, tous ces non-dits et ces craintes, sur l'espace même de travail, «ne font qu'alimenter les inégalités de salaires inexplicables. Quelque part, cela fait le jeu des employeurs, souligne l'anthropologue. Si personne n'échange sur son salaire, alors les choses restent secrètes. Qu'elles soient bonnes ou mauvaises.» Des mots qui résonnent particulièrement chez Émilie, 32 ans. Il y a cinq ans, suite à la boulette d'un stagiaire, cette chargée de communication a eu accès à l'intégralité des salaires de la grande entreprise où elle bossait. «Ça a été un choc. Je ne m'attendais pas à découvrir que le premier salaire féminin était le centième salaire de la boîte; qu'une top manager qui venait de remplacer un top manager était payée exactement deux fois moins que lui; que j'étais la moins bien payée de mon équipe alors que mon manager m'avait juré dans les yeux que non, etc.» Depuis, comme d'autres, Émilie prône la transparence. Autrement dit, la connaissance, pour tous les salariés, des réels salaires de l'entreprise.

Si des secteurs comme la fonction publique, la marine marchande ou encore le journalisme fonctionnent de longue date avec des grilles de salaires très normées et connues des employés – en tout cas, dans les grandes lignes –, rares sont les entreprises privées françaises à avoir fait le choix de la transparence totale. Le groupe Thermador a été pionnier à la fin des années 1960, et quelques jeunes entreprises comme Tilkee ou Lucca communiquent régulièrement sur

Je n'aime pas recevoir l'avis des gens

Je n'aime pas partager le montant de mon salaire, parce qu'il est assez difficile d'anticiper comment la personne en face va réagir. J'ai remarqué que certains me le demandent à titre informatif, mais que d'autres se permettent d'émettre un jugement sur la manière dont j'ai négocié ou bien comparent leur propre salaire au mien. Alors que selon moi, il est tout bonnement impossible de comparer une telle donnée quand on sait qu'un tas de critères entrent en jeu: le type de poste, le niveau d'expérience, la boîte... Tout est une question de contexte. Il n'y a qu'avec les membres de ma famille que j'en parle sans problème, ils jouent un peu le rôle de conseillers. Finalement, je trouve cela plutôt bien que la question des salaires soit taboue, ce n'est pas un sujet sur lequel j'ai envie de recevoir l'avis des autres.

Jean*, 24 ans, Content manager

« Si on valorise nos valeurs, plutôt que le salaire qu'on touche, on n'aura plus de raison d'avoir honte de ce que l'on gagne. »

cette politique. Arguments en faveur: outre l'équité, la confiance en hausse et la motivation des salariés pour faire au mieux – et ainsi être augmenté de manière enfin objective? À un moment où les différences de salaires indécentes font descendre les gilets jaunes dans la rue, et où la parité est désormais une bataille incontournable, l'idée de transparence intéresse en tout cas le gouvernement français, qui a fait voter en septembre 2018 un amendement à la loi Pacte, visant à rendre public le salaire moyen des entreprises. Un premier pas.

Et après? «On est quand même loin d'être sur une tendance! rappelle la psychologue et coach Noémie Le Menn. On ne sait pas si ça va augmenter, si c'est vraiment bon pour l'entreprise et les salariés... Tout le monde peut se mettre à surveiller le salaire de chacun, cela peut devenir une obsession.» Remiser le tabou des salaires au placard, nous en sommes donc plutôt loin, s'accordent les spécialistes. Seul Sébastien Hof émet une hypothèse: les générations les plus jeunes, ayant considérablement transformé leur rapport au travail, pourraient-elles avoir un impact sur le sujet? «On voit des gens qui ont fait de grandes études, qui ont accédé à de hauts postes, qui rompent complètement avec ce schéma de réussite, pour faire quelque chose de beaucoup plus en accord avec eux, et souvent bien moins rémunérateur!» Le fait que certains soient prêts à être payés moins, et que la société l'accepte – voire le valorise – poussera-t-il à nous décomplexer sur notre fiche de paie? «Si on se met à valoriser ce que nous sommes, nos valeurs, plutôt que le salaire qu'on touche, le tout dans une tendance à la décroissance, on n'aura plus de raison d'avoir honte de ce que l'on gagne.»

*Étrangement, la quasi totalité des témoins a préféré rester anonyme.