

# INDEX ÉGALITÉ SALARIALE

## Un droit à l'œil ?

L'index de l'égalité est une innovation de la loi Avenir professionnel de septembre 2018. Désormais, les entreprises de plus de 50 salariés doivent publier, le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, leurs résultats en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Pour quel résultat ? Premier bilan au bout de deux ans. Voyons si l'index indique le chemin...

**L**es indicateurs de l'index sont au nombre de cinq pour les entreprises de plus de 250 salariés et de quatre pour celles de 50 à 250 salariés. Le résultat est une note sur 100 et il faut dépasser le seuil de 75 points pour être dans la norme ; ce qui ne veut pas dire que dans ces structures l'égalité salariale est atteinte.

### Les indicateurs de l'index

Il faudrait *a minima* obtenir la note de 100 pour estimer qu'il n'y a plus de progrès à faire sur les indicateurs choisis par la loi, et très peu d'entreprises (2 % de celles ayant publié leurs résultats) y sont. 40 points sont disponibles pour la mesure d'écart de rémunération. L'indicateur consiste à comparer les salaires des femmes et hommes par tranche d'âge et catégorie socioprofessionnelle (CSP). 20 points (entreprises de plus de 250 salariés) ou 35 points (50 à 250 sa-





Par Ronan Darchen



## « Le point faible mis en lumière par l'index porte sur la sous-représentation des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations (40 % des entreprises) »

lariés) peuvent être accordés selon les écarts de répartition des augmentations individuelles en fonction du genre. Le différentiel de 15 points correspond aux 5<sup>e</sup> indicateur des plus grandes entreprises pour évaluer l'écart de répartition des promotions.

15 points sont accordés pour le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité et 10 points au regard de la parité entre femmes et hommes, parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

40 000 sociétés sont concernées par l'index soit 9 millions de salariés répartis également entre chaque sexe. Cela veut dire aussi que l'index ne porte que sur la moitié des salariés du pays puisque 45 % travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés. Au 1<sup>er</sup> mars 2021, un peu plus de deux entreprises assujetties sur trois (70 %) ont respecté l'exigence de publication de l'index. C'est finalement peu mais mieux que les 59 % de 2020.

La direction générale du travail (DGT) y voit une progression et parle pudiquement d'une appropriation de l'index, quand nous avons surtout tendance à observer qu'une entreprise sur trois ne respecte pas la loi, et parmi elles, une sur deux dont l'effectif se situe entre 50 et 250 salariés. L'égalité salariale n'est ni spontanée ni une priorité de leur communication !

### Des résultats flatteurs ?

La note moyenne atteint 85/100 ; soit un seuil au-dessus des 75 points exigés par la loi pour ne pas encourir de sanction. Il est même supérieur dans les entreprises de plus de 1 000 salariés puisqu'il dépasse 88 points. La DGT ►►





« La direction générale du travail parle pudiquement d'une appropriation de l'index quand nous avons surtout tendance à observer qu'une entreprise sur trois ne respecte pas la loi »

► souligne également une progression des entreprises de plus de 250 salariés : l'index y est mesuré depuis trois ans. Il était de 82 en 2019. Un bon tiers (36 %) des entreprises affichent un score 2021 supérieur à celui de 2020, un peu plus d'une sur dix a progressé chaque année. Pour le ministère du Travail, les progrès existent pour les entreprises de plus de 1 000 salariés qui appliquent désormais, très majoritairement, l'augmentation des femmes de retour de maternité quand les salaires ont progressé dans l'entreprise. La publicité de l'index joue aussi

pour la réputation. Alors qu'en 2019, 20 % des entreprises n'atteignaient pas les 75 points, elles sont moins de 5 % en 2021. Vivendi améliore son score de 71 à 89 et TF1 de 70 à 85 points. Le point faible mis en lumière par l'index porte sur la sous-représentation des femmes

parmi les dix plus hautes rémunérations (40 % des entreprises) mais il serait court de notre point de vue de ne s'arrêter que sur cet indicateur qui finalement concerne bien peu de femmes, et ne dit rien des écarts de rémunération dans les autres classifications d'emploi.

### La moyenne 2021 des entreprises par indicateur

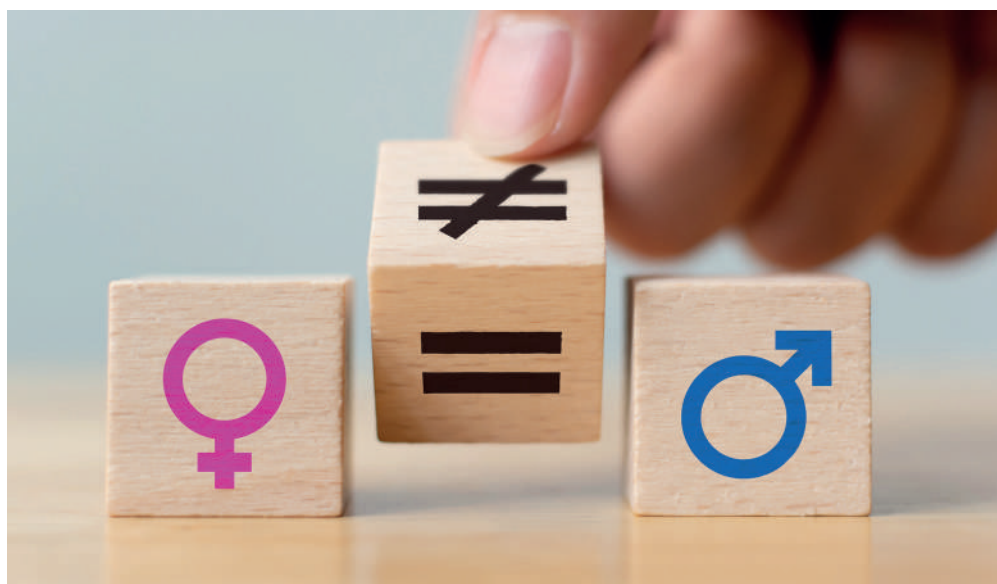
Écart de rémunération	35/40
Augmentation (250 salariés et +)	18/20
Augmentation (50-250 salariés)	32/35
Promotion	Promotion
Retour de congé maternité	11/15
Parité des dix plus hautes rémunérations	4/10
<b>Score final</b>	<b>85/100</b>

On note également que près de trois sociétés sur dix connaissent un résultat en recul en 2021, et 56 entreprises qui sont restées sous la barre des 75 points depuis trois ans encourtent une sanction financière à partir de mars 2022. En fait, deux sanctions coexistent. Une pénalité de « moyens » pour les entreprises qui ne publient pas leur index ou ne définissent pas de mesure corrective malgré une note inférieure à 75 points, et une pénalité de « résultat » quand les 75 points ne sont pas atteints trois années consécutives. La 1<sup>re</sup> pénalité est inscrite à l'article L 2242-8 du Code du travail, la seconde à l'article L 1142-10 du même code. La sanction de « moyens » intervient après une mise en demeure de l'inspection du travail qui laissera au moins un mois à l'entreprise pour régulariser sa situation. 7 500 contrôles sont annoncés par la ministre du Travail. Les sanctions pour défaut de moyens comme de résultats peuvent aller jusqu'à 1 % de la masse salariale de l'entreprise. Mais peut-on y croire sérieusement ? En effet, depuis bien longtemps, les sanctions promises ne sont que trop rarement appliquées en matière d'égalité salariale.

#### L'index ne montre pas tout !

Le ministère confesse que l'index ne doit pas être un sauf-conduit exonérant l'entreprise de négocier avec les organisations syndicales un accord relatif à l'égalité professionnelle. Il ne s'agit pas non plus d'un justificatif autorisant à ne pas renseigner la base de données économiques et sociales (BDES) dont les informations relatives à la situation comparée des femmes et des hommes (ex-RSC) restent précieuses. De fait, elles sont plus riches que celles de l'index et utiles pour effectuer des croisements lors de l'examen de la consultation périodique du CSE sur la politique sociale. La transparence sur les salaires n'est pas naturelle. Les points manquants pour atteindre 100 peuvent montrer un chemin aux négociateurs des accords égalité professionnelle.

L'indicateur portant sur les écarts de rémunération est sans doute celui qui perturbe le plus les élus du comité social et économique. La loi autorise plusieurs méthodes de calcul mais il est rare que l'employeur ouvre le débat avec les organisations syndicales ou le CSE, pour définir ensemble celle qui serait la plus pertinente pour suivre l'évolution de ces écarts. Près de neuf entreprises sur dix font le choix



**« Deux sanctions coexistent : une pénalité de "moyens" pour les entreprises qui ne publient pas leur index ou ne définissent pas de mesure corrective et une pénalité de "résultat" quand les 75 points ne sont pas atteints trois années consécutives »**

de la simplicité en comparant par catégorie socioprofessionnelle (CSP) mais cela ne prend pas en compte la diversité des métiers alors que la valorisation salariale entre métiers connaît de fortes variations. S'appuyer sur une classification interne à l'entreprise ou les coefficients, quand l'effectif le permet, sera plus intéressant. Ajoutons que ramener le calcul des écarts en équivalent temps plein efface la nette différence existant entre les temps complets et les temps partiels très majoritairement occupés par des femmes. En effet, une femme sur trois travaille à temps partiel contre moins d'un homme sur dix. Bien sûr, des employeurs opposeront que les effectifs sont trop réduits pour permettre des comparaisons. L'indi-

cateur sur les rémunérations exclut les groupes qui ne sont pas composés d'au moins dix femmes et dix hommes écartant ainsi certaines analyses par métier. On peut aussi s'interroger sur les effets gommants de la pondération et du seuil de tolérance appliqués à cet indicateur qui minimise l'écart constaté.

En se focalisant sur la parité des dix plus hautes rémunérations, l'index entend aussi s'attaquer à ce qu'on appelle communément le « plafond de verre », mais le spectre devrait sans doute être plus large pour ouvrir sur un ensemble de fonctions à responsabilités où les femmes restent minoritaires. En revanche, l'index ne s'attaque pas aux bas salaires alors que les femmes y sont surreprésentées que ce soit en raison d'emplois moins qualifiés, moins reconnus socialement ou encore majoritairement à temps partiel. S'intéresser à toutes les femmes pendant toute leur carrière professionnelle et non uniquement au moment des maternités aurait du sens. C'est pourquoi il ne faut pas renoncer à exiger les données par genre, prévues pour la BDES, que ce soit sur la composition des effectifs comme sur la distribution des salaires pour les croiser avec les résultats de l'index. Une entreprise peut afficher une note satisfaisante de son point de vue, car bien au-delà des 75 points, tout en commettant des actes de discrimination.

#### Ne pas se cacher derrière son petit doigt

Bien que dit sous le ton de la boutade, le sujet est sérieux. Le ministère du Travail se veut pédagogue mais la li- ►►



« Ramener le calcul des écarts de salaire entre femmes et hommes en équivalent temps plein efface la nette différence existant entre les temps complets et les temps partiels très majoritairement occupés par des femmes »

## ORIGINE DE L'INDEX

### Souvenez-vous !

L'égalité salariale fait partie de ces serpents de mer depuis la loi Roudy de 1983, qui la première prônait l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il y a 15 ans, l'obligation semblait devoir être prise au sérieux : la loi du 23 mars 2006 fixait une date butoir au 31 décembre 2010 pour supprimer les écarts de rémunération, et imposait la négociation de l'égalité salariale dans l'entreprise et au niveau des branches. Peu appliquée, la sanction financière de 1 % des rémunérations a été décidée en 2010 à destination des entreprises qui seraient en retard au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Moins de 50 % des entreprises assujetties à l'obligation du rapport de situation comparée (RSC), datant de 1983, y satisfaisaient. Entre 2012 et 2016, moins de 100 entreprises ont été sanctionnées. Depuis 2019, seulement 11 pénalités ont été notifiées. Mais fin 2018, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, s'enorgueillit de « son » index...

► mite est le laxisme. Car trop d'entreprises bafouent les simples obligations d'information sur leur situation. Nous trouvons l'administration du travail bien naïve ou plutôt tendre quand elle conclut que peu de DRH connaissent un texte de loi qui demande de ne pas discriminer les femmes de retour de congé maternité, en leur appliquant l'augmentation salariale moyenne de leur catégorie professionnelle pour éviter un décrochage. Ce droit qui vise à protéger la carrière professionnelle des mamans est inscrit au Code du travail depuis 2008 (article L 1225-26). Offrez cet article au président du CSE s'il l'ignore encore (<https://www.legifrance.gouv.fr>). Le ministère décompte 170 entreprises de plus de 250 salariés qui n'ont obtenu aucun point depuis trois ans sur cet indicateur. Mais pourquoi attendre pour une mise en demeure quand la loi n'est pas respectée et permettre à l'entreprise de se flatter d'afficher jusqu'à 85 points (cet indicateur compte pour 15 points) ? D'ailleurs, fallait-il seulement que ce soit un indicateur de l'index ? Cela pose en effet question. Si l'index se veut œuvre de pédagogie et de progrès pour l'égalité salariale, doit-il accorder des points pour un simple respect de la loi ? Actuellement, il per-

met de noyer une obligation bafouée depuis des années.

Observons aussi que l'égalité professionnelle ne se résume pas à l'égalité salariale. Certains métiers ou fonctions restent si peu ouverts aux femmes que les comparaisons ne sont tout simplement pas possibles. L'index ne permet pas non plus d'apprécier les déroulements de carrière. Certes, pour les plus grandes entreprises, les comparaisons par tranche d'âge seront possibles sur les métiers les plus présents mais l'ancienneté dans le poste et l'absence de promotion sur la carrière ne sont pas mesurées. Toutefois, le ministère n'envisage pas de transformer son index afin d'intervenir sur des données stables pour cibler ses actions et en mesurer les effets. Un peu moins de 10 % des entreprises de plus de 50 salariés (3 000) sont dans le collimateur à l'horizon d'un à deux ans.

L'objectif de l'index est louable en cherchant à mobiliser et à inviter les entreprises à être proactives. Mais préférer la publicité à l'application de la loi affaiblit aussi la portée des demandes d'une représentation du personnel, souvent privée des informations utiles à l'exercice de ses prérogatives de veille et contrôle de la gestion des ressources humaines de l'entreprise. Particulièrement en matière d'égalité salariale, le sujet n'est pas neuf et justifie une certaine impatience. Cela fait bientôt 40 ans que le législateur s'en est saisi et nous n'en sommes qu'à nous féliciter de l'« appropriation » d'un index. Du droit à l'œil ? ■