ethix

INDEX DE L'ÉGALITÉ SALARIALE :

COMMENT COMPRENDRE DES RÉSULTATS AUSSI FLATTEURS DANS NOMBRE D'ENTREPRISES ?

Après la publication des premiers résultats en 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés, l'index de l'égalité salariale est devenu obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés en 2020. Les notations parues en 2020 confirment les résultats souvent flatteurs de l'exercice 2019. Revue de détail.

Pour rappel, la loi dite « avenir professionnel » de décembre 2018 a instauré l'Index de l'égalité salariale[1], la note minimale sur cet index se situant à 75 points. Les entreprises qui ne l'atteindraient pas pendant trois années consécutives seraient passibles de pénalités financières pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale[2].

Cet Index repose sur cinq indicateurs : l'écart de rémunération par âge et catégorie professionnelle, l'écart entre la part des femmes et des hommes augmentés ; l'écart entre la part des femmes et des hommes promus[3], la part des femmes ayant bénéficié des augmentations à leur retour de congé maternité et la présence d'au moins 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

LES PREMIERS RÉSULTATS RÉVÈLENT DES MOYENNES TRÈS ÉLEVÉES

Les entreprises de 50 à 250 salariés ont publié leurs premiers résultats le 1er mars 2020, tandis que les entreprises de plus de 250 salariés les publiaient pour la deuxième année consécutive. Ces dernières ont en moyenne amélioré leur note à l'Index en 2020, amenant celle-ci à 87 points en moyenne pour les entreprises de plus de 1 000 salariés et à 85 points pour les entreprises de plus de 250 salariés. Les entreprises de moins de 250 salariés qui ont publié dans les délais requis[4] ont une moyenne plus basse. Mais, à 83 points, celle-ci reste très supérieure à la note plancher de 75 points.

Ainsi, en 2020, la note moyenne des entreprises toutes tailles confondues est de 84 points, soit 9 points de plus que le seuil requis. Les entreprises sont-elles de si bonnes élèves ? Les inégalités salariales entre femmes et hommes ne concerneraient-elles que les 4% d'entreprises qui n'ont pas obtenu une note supérieure à 75 ? On sait bien que non. Selon les données du Ministère du Travail, les femmes salariées du secteur privé gagnent 25% de moins que les hommes tous postes confondus, et 37% de moins au moment du départ à la retraite. A travail de valeur égale, le salaire des femmes est inférieur de 9% à celui des hommes[5].

[1] Article L. 1142-8 du Code du Travail
[2] Pénalité prévue à l'article L. 1142-10 du Code du travail
[3] Pour les entreprises employant entre 50 et 250 salariés, les promotions sont prises en compte dans l'indicateur concernant le taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes.
[4] Cette moyenne ne représente que les 49% des entreprises employant de 50 à 250 salariés qui ont publié leur Index au 1er mars 2020.
[5] Ministère du Travail, Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, Dossier de presse du 17 septembre 2019.

DES CALCULS STATISTIQUES QUI OCCULTENT LES RÉSULTATS RÉELLEMENT OBTENUS

Comment expliquer alors cet écart entre la notation et la réalité qu'elle est censée apprécier ? Pour le premier indicateur, les seuils dits de « pertinence » permettent de minimiser des écarts de salaire réellement constatés[6]. Ainsi une entreprise calculant un écart moyen de rémunération de 15% pour des employés ou cadres regroupés par tranche d'âge, comptabilise 10% d'écart sur ce groupe après l'application du seuil de pertinence.

Pour les indicateurs suivants, concernant les augmentations et les promotions, la mise en place de mesures correctives bénéficiant au genre qui est lésé par l'écart de salaire, permet d'obtenir le maximum de points.

L'indicateur concernant l'augmentation des femmes revenant de congé maternité est cité comme une preuve de « *l'effet concret et rapide de l'Index pour les femmes* » selon la Ministre du travail. De fait, en 2019 seulement une entreprise sur trois respectait l'obligation légale d'augmenter automatiquement toutes les femmes à leur retour de congé maternité ; elles sont neuf sur dix en 2020. Il s'agit là peut-être de la principale avancée due à l'Index mais l'on notera qu'elle ne concerne que la stricte application de la loi.

Les résultats du dernier indicateur révèlent un plafond de verre toujours présent dans la grande majorité des entreprises : la moitié des entreprises d'au moins 1 000 salariés n'a pas plus d'une femme parmi les dix salariés les mieux rémunérés. Cet indicateur ne pèse cependant que pour 10 points.

L'INDEX DE L'ÉGALITÉ SALARIALE IGNORE LES CAUSES STRUCTURELLES DES INÉGALITÉS QU'IL AMBITIONNE DE MESURER

Trop souvent dans la presse l'Index de l'égalité salariale est nommé « Index de l'égalité professionnelle » ou « Index de l'égalité homme/femme ». Ces erreurs de dénomination sont plus problématiques qu'elles ne paraissent car l'égalité salariale n'est que la partie émergée de l'iceberg de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'Index de l'égalité salariale ne prend pas en compte des facteurs structurels tels que la faible présence féminine dans les plus hautes classifications ou les métiers mieux rémunérés, ni leur surexposition au travail à temps partiel[7].

LE RÔLE DU CSE DANS L'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Si seule la note finale de l'Index doit être rendue publique, les résultats pour chaque indicateur ainsi que la méthodologie appliquée pour les calculs doivent être mis à la disposition du CSE annuellement via la BDES[8]. Il doit aussi être informé, le cas échéant, des mesures correctives envisagées ou déjà mises en œuvre.

Un autre point de vigilance pour les négociateurs d'entreprise cette fois est la tentation que pourrait avoir la direction de considérer l'atteinte de cet Index comme principal objectif à atteindre dans la négociation relative à l'égalité professionnelle. Or, il ne faudrait pas que l'inclusion de cet Index dans les négociations ait pour conséquence de revoir à la baisse l'ambition pour l'égalité ou la progression salariale dans l'entreprise.

Ainsi les élus et négociateurs syndicaux ont un rôle central dans l'analyse et l'appréhension des résultats sur ces indicateurs. Il leur incombe d'être vigilants vis à vis des failles de ce dispositif et ne pas prendre cet Index comme seul marqueur de l'égalité salariale dans l'entreprise. Dans cette perspective, l'apport des travaux de l'expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la politique sociale pourra s'avérer précieux. ■

Nathalie Petrot
Cabinet Ethix
Expert-comptable
auprès des CSE
www.ethix.fr

[6] Si les CSP classiques sont appliquées, le seuil de pertinence est de 5%, si une répartition plus fine est appliquée le seuil de pertinence est de 2%.
[7] Selon l'Insee, 85% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.
[8] Articles L. 2312-18 et D. 1142-5 du Code du Travail.
En cas d'indicateurs incalculables, l'information du CSE doit être accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés. Article D. 1142-5 du Code du Travail.