

NOTE INDEX EGALITE

Index égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 50 salariés
Synthèse et axes d'amélioration

Par le Laboratoire d'Idées de 2GAP

2021

2GAP WORLD

Rappel :

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes : **40 pts**
- L'écart de répartition des augmentations individuelles : **35 pts (-250) / 20 pts (+250)**
- L'écart de répartition des promotions (uniquement + 250 salariés) : **15 pts**
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : **15 pts**
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : **10 pts.**

NOS 8 PROPOSITIONS

① **Simplification des règles relatives à la prise en compte des effectifs**

- Des règles de prise en compte d'effectif différentes

Dans le dispositif actuel émanant notamment du **décret n°2019-15 du 8 janvier 2019**, la notion d'effectif à prendre en compte n'est pas le même pour (i) déterminer les obligations des entreprises en matière d'application de l'Index ou pour (ii) procéder au calcul des calculs des indicateurs composant l'Index :

(i) S'agissant de l'obligation de l'employeur en matière d'application de l'Index, deux seuils d'effectifs sont à prendre en compte :

- le **seuil de 50 salariés** qui déclenche l'obligation de calcul et de publication de l'Index (L. 1142-8 du Code du travail) ;
- le **seuil de 250 salariés** au-dessus duquel sont applicables 5 indicateurs au lieu de 4, avec la prise en compte de l'écart de répartition des promotions (D.1142-2-1 du Code du travail).

Dans le silence des textes sur les modalités de calcul de ces seuils d'effectif, l'Administration a précisé que le calcul des effectifs de l'entreprise est celui de droit commun prévu aux **articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail** (i.e les mêmes règles que celles applicables au calcul du nombre de représentants).

(ii) S'agissant du calcul des indicateurs, le décret 2019-15 du 8 janvier 2019 prévoit que les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, les salariés expatriés, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée ne sont pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise pour le calcul des indicateurs.

Ainsi, certains salariés pris en compte pour établir l'obligation de calcul et de publication de l'Index n'ont pas à l'être pour effectuer le calcul des indicateurs, et à l'inverse, certains salariés qui n'avaient pas à être pris en compte pour déterminer l'application, ou non, de l'obligation de calcul et de publication de l'Index doivent l'être pour le calcul des indicateurs.

- Des dates et périodes de calcul des effectifs différentes

Le nouveau dispositif prévoit également des dates et périodes de prise en compte des effectifs différents selon que le calcul des effectifs permet **(i)** de déterminer le dépassement du seuil relatif à l'obligation d'appliquer l'Index ou **(ii)** de calculer les indicateurs.

(i) Les seuils de 50 et de 250 salariés pour l'assujettissement à l'obligation doivent être appréciés au **1er mars de chaque année**, au regard des salariés présents à cette date - les temps de présence des salariés mis à disposition, en CDD ou intérimaires devant être établis au cours des 12 mois précédents (c'est-à-dire entre le 1er mars de l'année N-1 et le dernier jour du mois de février de l'année N) ;

(ii) L'effectif des salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la **période de référence** (12 mois consécutifs antérieur à la date de publication).

En outre, les caractéristiques individuelles des salariés (âges niveau de coefficient hiérarchique, etc.) sont appréciées au **dernier jour de la période de référence annuelle** choisie par l'employeur ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise.

Retour terrain TalentuElles : l'année de référence prise est l'année civile.

Axe d'amélioration : simplifier les règles de calcul des effectifs et harmoniser à la fois les règles de prise en compte des salariés dans l'effectif et les périodes et dates auxquelles sont réalisés les calculs d'effectifs.

② Comparaison plus pertinente des salariés par métier et non par catégories professionnelles

S'agissant des indicateurs permettant de calculer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et l'écart de taux d'augmentations ou de promotion individuelles entre les femmes et les hommes, la comparaison s'effectue par la constitution de groupes répartis par tranches d'âge et par catégorie professionnelle (ouvriers, employés, technicien/ agents de maîtrise, ingénieurs et cadres).

Pour appliquer une comparaison plus précise (exemple, par niveau ou coefficients conventionnels) l'employeur doit obtenir l'avis du comité social et économique (ce qui peut être décourageant).

Ces bases de comparaison apparaissent trop larges et peu pertinentes et peut mener à l'application de vérifications contraires au principe « à travail égal, salaire égal » qui nécessite une comparaison métiers par métiers.

La méthode de calcul actuelle permet d'opérer un effet de compensation lorsque la rémunération des femmes est supérieure à celle des hommes dans certains groupes de comparaison alors même que dans tout ou partie des autres groupes, ce sont les hommes en moyenne, qui ont une rémunération supérieure.

Par ailleurs, concernant l'indicateur d'écart de rémunération, un « seuil de pertinence » est appliqué, correspondant à une marge de tolérance : la logique est d'appliquer une tolérance pour les catégories de groupes appréciées largement et regroupant nécessairement des niveaux de responsabilités non identiques (seuil de pertinence de 5% pour les entreprises appliquant les catégories socio-professionnelles classiques et seuil de pertinence de 2% pour les entreprises appliquant des CSP différentes).

Or en appliquant des catégories socio professionnelles larges et les « seuils de pertinence », l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes peut être biaisé.

Exemple: Si l'écart global est de 5 %, avec l'application du « seuil de pertinence » il sera ramené à 0 % et l'entreprise aura le maximum de points (40). S'il est de 15 %, alors il sera ramené à 10 % soit 27 points.

Retour terrain TalentuElles : la prise en compte des catégories socio-professionnelles dans le calcul n'est pas adéquate. Il faudrait rester par métier et par domaines d'activités.

Retour terrain Femmes Ingénieurs : la catégorisation par coefficient conventionnel sera plus précise si les entreprises respectent la convention collective. Par contre chaque branche a ses propres coefficients. Une autre piste serait de mesurer l'égalité de salaire, de niveau dans la convention collective et le pourcentage des femmes, par type de métier ou fonction. Cela paraît difficile à évaluer, mais c'est clé, si on veut assurer la féminisation de tous les métiers.

Axes d'amélioration :

- Application d'une comparaison plus précise (par coefficient conventionnels notamment, catégorisation plus représentative des différents niveaux de responsabilité) et donc plus efficace, dans le respect du principe « à travail égal, salaire égal » ;
- Si reprise des catégories/métiers de la convention collective, l'avis du CSE n'est pas nécessaire ;
- Non-application du seuil de pertinence (qui n'aurait plus lieu d'être si la comparaison est plus précise).

③ Rééquilibrage des niveaux de points

Le dispositif actuel permet une **pondération des indicateurs** pouvant occulter les résultats, c'est-à-dire, permettre à l'entreprise d'obtenir une « *bonne note* » (+ de 75/100) alors que le constat d'inégalité est présent.

Par ailleurs – et surtout –, un **faible nombre de points** est accordé à des facteurs importants d'inégalités, par exemple, l'augmentation au retour de congé maternité – 15 points, **or** il s'agit d'une obligation légale (article L.1225-26 du Code du travail).

Donc un employeur obtenant 0/15 pts à cet indicateur, qui serait révélatrice d'une violation d'une obligation légale ne l'empêcherait pas d'obtenir une note supérieure à 75, alors même qu'il entre en violation d'une obligation légale.

Axes d'amélioration :

- Appliquer un niveau de points identique par indicateurs limitant la possibilité de pondération et limitant la dévalorisation de critères importants de mesure de l'égalité professionnelle ;
- Par exemple, le dernier indicateur sur la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations est celui dans lequel les entreprises sont les moins bonnes et il ne vaut que 10 points ;
- Le respect des obligations légales ne devrait pas être récompensé par des points et devrait surtout être sanctionné en cas de non-respect.

4 Revaloriser les indicateurs

- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité

Conformément à l'article L.1225-26 du Code du travail : « *En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, **cette rémunération**, au sens de l'article L. 3221-3, **est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle** ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise* ».

La loi impose donc un niveau minimum d'augmentation dont doit bénéficier une femme au retour de son congé maternité.

Or cet indicateur qui mesure seulement le nombre de salariées revenant de congé maternité augmentées (et non le niveau d'augmentation) permet de biaiser le résultat global : un employeur qui augmenterait toutes ses salariées de 1 euro à leur retour de congé maternité pourrait obtenir 15/15 et ce, alors même que cette augmentation ne serait pas conforme aux prescriptions légales.

Par ailleurs, l'Index ne prend pas en compte les salariés de retour d'un congé paternité, moins long que le congé maternité mais qui, s'il est « démocratisé » en entreprise pourrait donner lieu à des discriminations.

Axe d'amélioration:

- Appliquer une comparaison du taux d'augmentation d'une salariée de retour de congé maternité avec le taux d'augmentation des salariés du même poste ou de sa catégorie professionnelle (dans le respect des conditions légales !) et non du nombre de salariées augmentées ;

- Inclure l'évaluation des augmentations au retour d'un congé paternité dans une logique de dissuasion des entreprises à pratiquer une forme d'inégalité de traitement à l'égard des salariés souhaitant bénéficier de leur congé paternité.

- L'écart de rémunération entre hommes et femmes

La rémunération des salariés est calculée en équivalent temps plein (ETP) et exclut notamment les heures supplémentaires, ou majorations versées les jours fériés ou les dimanches.

Or 85% des salariés à temps partiel sont des femmes : en effaçant ces différences structurelles, une partie des inégalités n'est pas prise en compte.

Retour Terrain de l'Alliance pour la Mixité en Entreprise (AME): plus on monte dans la hiérarchie plus les inégalités de salaires se creusent: les femmes sont en moyenne payées environ 10 % de moins que les hommes dans les entreprises à temps de travail et niveau égal mais le pourcentage atteint 33 % pour les dirigeants.

Axes d'amélioration :

- Prise en compte des salaires en temps partiel et pas en équivalent temps plein ;
- Prise en compte des heures supplémentaires, et majorations versées les jours fériés ou les dimanches dans la rémunération avec des données sur le nombre de femmes et d'hommes travaillant les jours fériés ou les dimanches;
- Ajout de la comparaison des différences de salaires F H sur les top 100 ou les 10 % plus fortes rémunérations.

- L'écart d'augmentation individuelle entre les hommes et les femmes

La notion d'« écarts de taux d'augmentations individuelles » renvoie à l'écart des taux de bénéficiaires d'augmentations individuelles. Ainsi, cet indicateur est calculé en comparant le pourcentage de salariés augmentés parmi les hommes à celui de salariées augmentées parmi les femmes. Il en va de même pour l'écart de taux de promotions.

Ainsi, hommes et femmes pourront être considérés comme augmentés et l'employeur pourrait obtenir tous les points alors même que les femmes auraient été augmentées d'une 10aine d'euros (par exemple en application de revalorisations salariales conventionnelles) et les hommes d'une centaine d'euros.

L'origine de l'augmentation doit pouvoir être identifiée et prise en compte : une augmentation liée à une augmentation conventionnelle va être prise en compte au même titre que les augmentations individuelles.

Il faut rajouter des données sur la durée moyenne entre deux promotions, l'ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle et/ou le niveau de classification.

Comme seules les augmentations individuelles du salaire de base sont prises en compte, il faudrait identifier et prendre en compte des primes collectives dans les métiers non mixtes.

Retour Terrain de l'Alliance pour la Mixité en Entreprise (AME) : Le rajout de la durée entre les promotions semble un point indispensable et fondamental. Une grande partie des inégalités viennent de là : les salaires sont à peu près égaux mais les femmes stagnent 10 ans dans un poste alors que les hommes grimpent deux fois plus vite : c'est l'une des principales causes de l'évaporation de 10 % à chaque « étage ».

Axes d'amélioration :

- Effectuer une comparaison des montants/niveau d'augmentation et non de la proportion d'hommes et de femmes augmentées.
- Identifier l'origine de l'augmentation : conventionnelle ou individuelle.
- Le rajout d'autres données sur la durée moyenne entre deux promotions, l'ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle et/ou le niveau de classification.

5 Indicateur de présence des femmes et sanctions

L'index égalité ne compare que les écarts entre hommes/femmes mais n'aborde pas la question de l'absence de femmes : certaines entreprises ont des index égalité très bons malgré l'absence de femmes dans les postes de direction. Il faudrait compléter cet index par un indice sur le pourcentage de femmes présentes dans l'entreprise concernée afin d'obtenir un meilleur « profil » de celle-ci et se rendre compte que 98 points ne veut rien dire lorsqu'il n'y a tout simplement pas de femmes.

Retour Terrain de l'Alliance pour la Mixité en Entreprise (AME) : à notre connaissance, des amendes ont été infligées à deux sociétés alors que 17000 entreprises n'ont pas publié l'index. Il conviendrait de renforcer également les sanctions en cas de non publication et de prévoir une obligation d'élaborer un plan d'action avec des objectifs chiffrés présenté en Comex ou à l'équipe de direction, pour les entreprises au-dessous d'un certain score.

Retour Terrain « Femmes Chefs d'Entreprises France (FCE) : prévoir une obligation du CAC de relever dans son rapport l'écart et le non-respect de l'indice avec analyse obligatoire du Conseil d'administration afin de proposer une stratégie et de la voter potentiellement en Assemblée Générale. A partir du moment où le CAC note une défaillance quelconque, il est de la responsabilité des instances de gouvernance (CA ou in fine AG) d'agir.

Seule la publication du nombre de points sur 100 est imposée ce qui ne permet pas aux salariés d'avoir connaissance des vecteurs d'inégalité dans leur entreprise.

Axes d'amélioration :

- Ajout d'un indice sur le pourcentage de femmes présentes dans les instances dirigeantes
- Sanction si sur 3 ans, il n'y a pas d'amélioration significative par palier, par exemple : si - de 75 points, + 10 points - de 85 + 5 points) sur 3 ans.
- Obligation d'élaboration d'un plan d'action avec des objectifs chiffrés présenté à la direction/comex de l'entreprise.

6 Créer un indicateur sur l'attribution d'actions, stock-options ou compensation différées en actions

Les actions, stock-options ou compensations différées en actions sont perçues par certains salariés : un indicateur sur la parité des attributions est essentiel ; il pourrait être rajouté dans le dernier indicateur sur les 10 plus hautes rémunérations.

Axe d'amélioration : rajouter dans le dernier indicateur sur les 10 plus hautes rémunérations, un indicateur sur la parité des attributions d'actions, stock-options ou compensations différées en actions.

7 Créer un Index consolidé « groupe »

L'index s'applique par société.

Retour Terrain de l'Alliance pour la Mixité en Entreprise (AME) : Dans le cas de groupes de sociétés, l'obligation d'avoir un indice calculé sur l'ensemble des effectifs consolidés France permettrait d'avoir une meilleure visibilité de la réalité de l'engagement des entreprises. Il serait intéressant de connaître la note globale d'un groupe et donc d'instaurer un index « Groupe » (définition de groupe à définir).

8 Appliquer l'Index Egalité à tous les versants du secteur public

L'index Egalité ne s'applique pas au secteur public. Des travaux sont actuellement en cours à la DGAFP et semblent s'apparenter à l'application de l'index Egalité au secteur public. Ils consistent à mettre en place des processus internes à l'attention des gestionnaires RH. Ce dispositif, non transparent, est insuffisant pour mettre les administrations en mouvement. Il est très différent de la mise en place d'indicateurs simples et chiffrés, destinés à être publiés annuellement, et qui permettraient d'exercer une pression vertueuse sur les administrations (Vertu de l'effet réputationnel de l'employeur, éprouvée dans le secteur privé par la publication de l'Index). Il est possible et nécessaire de disposer d'un véritable index aux résultats annuels publiables par ministère et par collectivité.

Retour Terrain d'Administration moderne : La Caisse des Dépôts et Consignation (établissement public) s'est appliquée volontairement l'index Egalité, avec succès. En outre, elle a fait fonctionner un outil sur les différences salariales femmes-hommes non objectivées qui conduit à verser à la femme victime de cet écart fondé uniquement sur le sexe, une compensation à la hauteur de cet écart. Une enveloppe de 150 000 euros annuels est prévue à cet effet. Enfin, un indicateur autonome non pondérable, qui conditionne 0,25% de la masse salariale, est fondé sur la recherche de parité dans les primo-nominations dans les postes de cadres dirigeants (objectif : au moins 45% de femmes). Ce levier s'est avéré très efficace : en 3 ans, les viviers sont à parité.

Axes d'amélioration :

- Appliquer à tous les versants de la fonction publique l'Index Egalité, appliqué au secteur privé, enrichi des présentes propositions ;
- Y intégrer : (i) les résultats du dispositif des nominations équilibrées (DNE - Loi Sauvadet) par ministère et par collectivité (ii) le taux de femmes promues au grade d'administratrice générale par rapport aux promouvables (idem pour l'entrée dans le corps des administrateurs civils par exemple) (iii) par ministère : le nombre de femmes dans le « stock » d'emploi de direction de l'administration centrale et de cadres dirigeants, le nombre de femmes au sein des comités des directeurs, le nombre de femmes Présidente et DG des établissements publics.
- Le publier au 1er mars de chaque année, en même temps que l'index égalité du secteur privé

LES CONTRIBUTRICES

EXPERTISE JURIDIQUE MENEÉ PAR L’AFFJ (Association Française des Femmes Juristes)

- Saskia Henninger, Présidente, avocate associée en droit social, Cabinet La Garanderie
- Marie L’Hermite, Vice-Présidente de l’Association, avocate associée
- Claire Poirson, Membre du conseil d’administration, avocate associée

EXPERTISE « TERRAIN » – RESEAUX MEMBRES DU COLLECTIF 2GAP

- Corinne Hardy, présidente de l’Alliance pour la Mixité en Entreprise
- Anne-Sophie Panseri, Présidente du réseau « Chefs d’entreprise » et Ambassadrice Index sur la région Auvergne Rhône Alpes, Directrice Générale de Maviflex
- Martine Maire Piechnik, TalentuElles, réseau professionnel de la Banque de France
- Dominique Poggii, TalentuElles, réseau professionnel de la Banque de France
- Catherine Le Hen, réseau Femmes Ingénieurs



Nathalie Pilhes

Présidente de l'association

✉ presidente@2gap.fr



Ariane Benard-Mechler

Vice-présidente de 2GAP
Co-pilote du Comité communication

✉ communication@2gap.fr



Aurélie Simon

Secrétaire générale adjointe
Co-pilote du Comité communication

✉ communication@2gap.fr



Claire Poirson

Vice-présidente de 2GAP
Responsable de la base Expertes 2GAP

✉ expertes2gap@2gap.fr



#2GAP

#GenderAndGovernance

 <https://2gap.fr/>

