

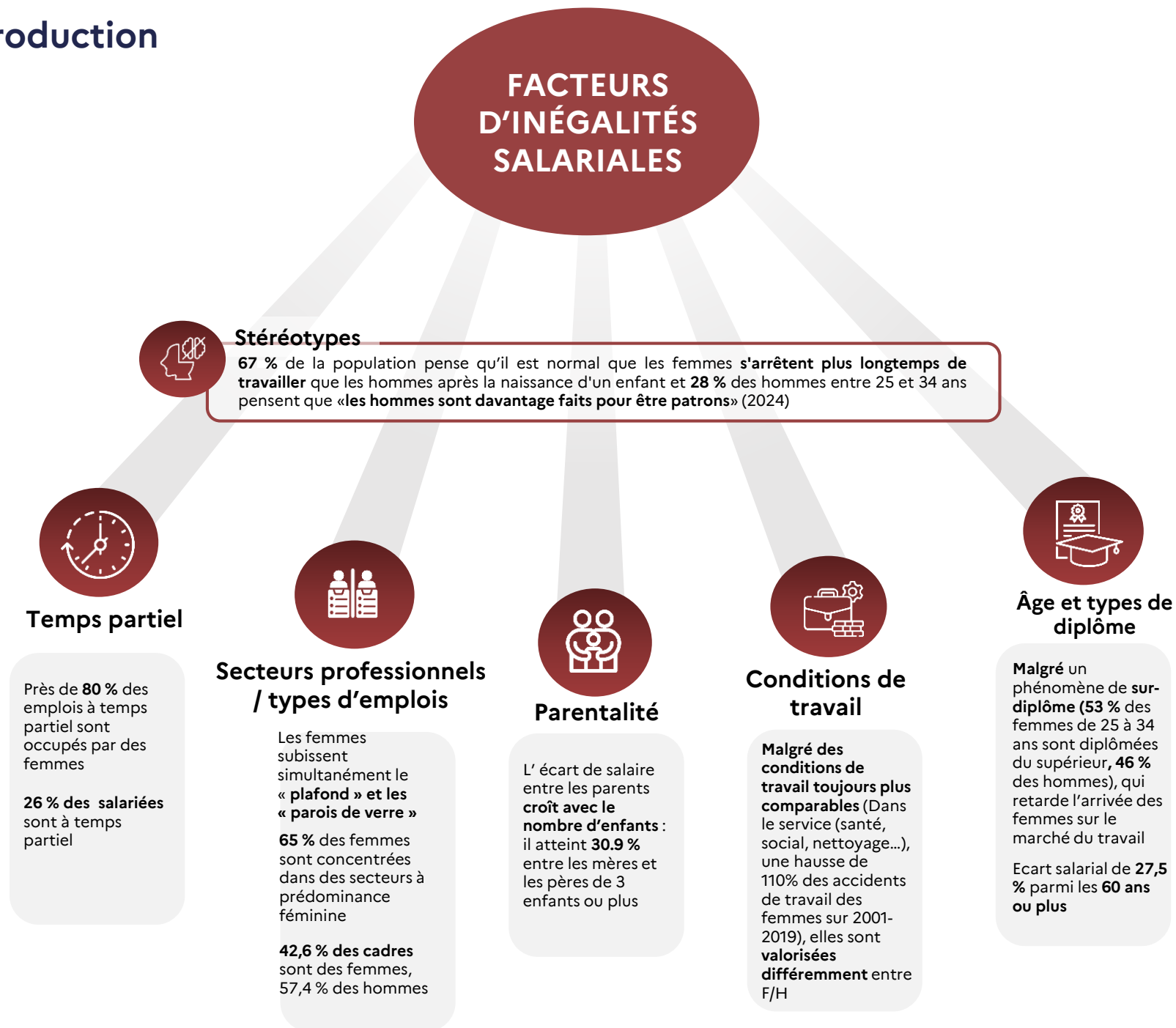
HCE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

HAUT CONSEIL
À L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

Présentation du Rapport « Salaires : 5 ans après l'Index, toujours pas d'égalité » du Haut Conseil à l'Egalité.

Bérangère Couillard, Présidente du HCE





A RETENIR

En 2018, l'annonce d'un nouvel acte déterminant pour réduire les inégalités salariales :

- Un Index **construit sur une base juridique conséquente** et ancienne pour inciter à supprimer les écarts salariaux F/H.
- Une volonté initiale de passer d'une « obligation de moyens » à « une obligation de résultats ».
- Un **portage politique fort** du processus de fabrication de l'Index, avec des choix technico-politiques complexes.
- Le choix de **rapidement mettre un dispositif en place, perfectible** et voué à être amélioré, pour éviter tout retour en arrière.

En 2023, une couverture des entreprises progressive de l'Index, mais qui reste très modeste :

- **1 % des entreprises assujetties à l'Index** en 2023 (En 2020, environ 26% des salarié-es de France, 6,6 M) : encore beaucoup d'Index incalculables.
- Un **score moyen de 88/100** en 2023; un score inférieur à 75/100 pour 7,6 % des 35 000 entreprises assujetties
- Après 4 ans de mise en œuvre, **pas encore de changement détectable dans le rythme de réduction des écarts salariaux (IPP)**
- **Peu de sanctions** : 42 pénalités pour note inférieure à 75/100 ou non déclaration pour la 3^{ème} année (1744 index inférieur à 75/100 et 7 163 non déclarés, Cour des comptes 2022)

Une mise en œuvre coûteuse pour les entreprises, et encore inachevée

- La mise en place de l'Index en 2019, et dans une moindre mesure les années suivantes, représente pour les entreprises, et en particulier les PME, une **charge administrative**, induisant des coûts directs et indirects supplémentaires.
- Afin de pallier ces difficultés, **l'Etat a mis à disposition des ressources en ligne, ainsi qu'un accompagnement personnalisé** par les référent-es égalité F/H des Dreets. L'appui de certaines branches et organisations professionnelles est à noter, mais non systématique.

Forces et Faiblesses de l'Index



- **Une mise en lumière** des inégalités salariales et un 1^{er} pas vers la **transparence salariale**
- **Une méthode commune** permettant la **comparaison**
- **Un outil pédagogique** du droit du travail et de la non discrimination
- Un **format lisible et accessible**
- Un dispositif qui **vis**e à **montrer plusieurs dimensions des inégalités salariales**
- Un « **effet label** » qui rend visible l'**action positive des entreprises**



- **Des choix méthodologiques discutés**, qui peuvent invisibiliser les écarts salariaux
- **Une méthode unique s'appliquant plus difficilement aux PME** et à la diversité des métiers
- **Une neutralisation des temps partiels**, pourtant facteur structurant d'inégalité
- Une absence de la prise en compte de la **proportion des femmes parmi les plus bas salaires**
- Une possible **exclusion de certains effectifs** de l'entreprise dans le calcul
- Des **catégories de référence** qui ne comparent **pas des postes à « valeur égale »** (norme internationale, européenne et française)
- Un « **effet label** » à **double tranchant** : une bonne note à l'Index peut parfois désengager l'entreprise

TROIS TYPES DE RECOMMANDATIONS



PISTES CONVERGENTES



PISTES MAJORITAIRES



PISTES MINORITAIRES



PISTES CONVERGENTES

- ➔ Maintenir un outil de mesure multifactoriel des inégalités salariales et conserver une méthode universelle pour toute entreprise assujettie.
- ➔ Anticiper la directive, en intégrant l'ensemble des éléments variables, uniformiser les périodes de références et comparer des emplois de « valeur égale ».
- ➔ Remplacer l'indicateur 1 de l'Index actuel sur les écarts de rémunération par les 7 sous-indicateurs que ce texte propose.
- ➔ Proposer une automatisation du calcul de l'index par les pouvoirs publics, accessible par un logiciel gratuit en ligne, à partir d'une base statistique, la déclaration sociale nominative (DSN).
- ➔ Recentrer la communication des pouvoirs publics sur les résultats de l'index en indiquant les progrès qui restent à réaliser, en rappelant l'objectif d'une note de 100.
- ➔ Définir de manière homogène les indicateurs de l'index et ceux de la base annuelle de données sociales de l'entreprise (BDESE), lier la publication de l'Index et celle des accords, remplacer les obligations de négociations sociales de l'Index par celles définies par la Directive.



PISTES MAJORITAIRES

- ➔ Introduire de nouveaux indicateurs sur le temps partiel et les bas salaires.
- ➔ Supprimer toutes les règles d'exclusion du calcul du périmètre et du « seuil de tolérance » de 5% d'écart de rémunération.
- ➔ Examiner non seulement le nombre mais également le montant des augmentations et l'importance des promotions.
- ➔ Augmenter le degré d'exigence en matière de résultats, en élevant la note minimale au-dessus de 75 et en conditionnant l'accès aux marchés publics des entreprises à un résultat satisfaisant à l'Index (éga-conditionnalité).
- ➔ Afficher la note de l'index dans les offres d'emploi.
- ➔ Définir des modalités d'implication des branches professionnelles pour les actions sur les inégalités de rémunération, la mixité des métiers, la classification des emplois, etc...



HAUT CONSEIL
À L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

Conclusion

Bérangère Couillard, Présidente du HCE