

## Présentation de l'index de l'égalité femmes/hommes qui entrera en application en 2019

**La ministre du travail et la secrétaire d'état chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations ont présenté le 22 novembre 2018 un index composé de cinq indicateurs. Il mesurera les écarts de salaires entre les femmes et les hommes pour en finir avec les inégalités. Une entreprise qui n'obtiendra pas 75 points sur 100 sera pénalisée.**

L'égalité salariale entre femmes et hommes est inscrite dans la loi depuis plus de 46 ans mais en réalité, les femmes sont en moyenne payées 9 % de moins que les hommes à poste et âge égaux.

Le gouvernement a mis en place, dans le cadre de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, des mesures visant à agir contre ces inégalités. Elles prévoient la création d'un dispositif imposant aux entreprises de 50 salariés et plus de mesurer et publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (C. trav. art. L. 1142-8 à L. 1142-10). Si nécessaire, les employeurs doivent prendre des mesures correctrices ; à défaut des pénalités financières, pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale, leur seront imposées. Le 22 novembre 2018, la ministre du Travail a présenté l'outil qui permettra d'évaluer les différences de rémunération dans chaque entreprise. Un décret, non encore publié, fixera les modalités d'application exactes, notamment le détail des 5 indicateurs de mesure.

### Les cinq indicateurs de l'Index

L'Index de l'égalité femmes-hommes sera composé de 5 indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés et 4 indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

- **Premier indicateur : la suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables (40 points).**

L'indicateur comparera les rémunérations moyennes des femmes et des hommes en incluant les primes de performance et avantages en nature. Par contre, seront exclues les primes liées aux conditions de travail (prime de nuit, heures supplémentaires...) et les primes de départ et de précarité.

Pour déterminer un poste comparable, l'entreprise pourra, après avis du comité social et économique, utiliser la classification de branche ou d'autres classifications existantes. À défaut, elle se fondera sur les 4 catégories socioprofessionnelles classiques (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres).

Pour obtenir l'intégralité des 40 points, il faudra qu'il y ait 0 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes, à postes et âges comparables ;

- **Deuxième indicateur : l'écart dans les augmentations annuelles (20 points).**

Cet indicateur évaluera le pourcentage d'hommes et de femmes qui auront perçu une augmentation dans l'année. L'objectif est d'inciter les managers à récompenser celles et ceux qui le méritent et non pas uniquement ceux



qui le demandent, souvent des hommes.

Une entreprise pourra calculer cet indicateur sur 3 ans si cela correspond à sa politique RH.

Pour obtenir l'intégralité des points, une entreprise devra accorder les mêmes augmentations aux femmes qu'aux hommes, à 2 % près ou à 2 personnes près ;

- **Troisième indicateur : l'écart dans les promotions (15 points).**

Il s'agit ici de calculer la proportion de femmes qui auront une promotion par rapport au nombre d'hommes.

Le maximum de points sera accordé si l'entreprise a promu autant de femmes que d'hommes, à 2 % près ou à 2 personnes près.

Une entreprise pourra calculer cet indicateur sur 3 ans si cela correspond à sa politique RH ; dans ce cas, elle calculera cet indicateur en 2020 sur les années 2017 à 2019, et en 2021 sur les années 2018 à 2019.

Remarque : pour les entreprises de 50 à 249 salariés, ce critère est fusionné avec celui de l'augmentation ;

- **Quatrième indicateur : les augmentations au retour de congé maternité (15 points).**

En application des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail, les employeurs doivent majorer la rémunération d'une salariée de retour de congé maternité 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 totalité de la note sera attribuée à une entreprise qui accordera une augmentation aux femmes revenant d'un congé maternité. Par contre, si une salariée dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation, aucun point ne sera accordé à l'entreprise pour cet indicateur critère.

- **Cinquième indicateur : la présence des femmes parmi les 10 plus gros salaires de l'entreprise (10 points)**

L'objectif de cet indicateur est d'assurer à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction, une représentation plus équilibrée des deux sexes. Pour obtenir les 10 derniers points, une entreprise devra compter au moins quatre femmes parmi ses dix plus hauts salaires.

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, seuls 4 indicateurs sont retenus ; le critère lié aux promotions ayant été fusionné avec celui relatif aux augmentations (35 points).

L'ensemble des indicateurs porte sur 100 points.

## Mise en place

Chaque année, les entreprises françaises de plus de 50 salariés devront publier sur Internet le score obtenu à l'Index d'égalité femmes-hommes.

Une entreprise qui n'atteindrait pas 75 points sur 100 devra mettre en place des mesures correctives pour atteindre l'égalité de salaire à travail égal. Elle pourra s'appuyer sur l'Index de l'égalité femmes-hommes pour y parvenir.

Par ailleurs, les entreprises qui auront à rattraper l'écart de rémunération entre femmes et hommes devront allouer une enveloppe de rattrapage salarial sur 3 ans. Son montant sera négocié avec les partenaires sociaux au sein de l'entreprise.

À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière dont le montant maximum sera fixé à 1 % de la masse salariale au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans. Le montant sera fixé par l'autorité administrative, dans des conditions qui seront prévues par décret.

La première sanction pourra avoir lieu à partir du 1er mars 2022 pour les entreprises de 250 salariés et plus et à partir du 1er mars 2023 pour celles de 50 à 250 salariés.

Remarque : en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ainsi que des motifs de défaillance, un délai supplémentaire d'un an pourra lui être accordé pour se mettre en conformité.

## Publication de l'Index sur leur site internet

Les entreprises devront mesurer les 5 indicateurs et publier la note globale de l'Index femmes-hommes sur leur site Internet, selon le calendrier suivant :

- dès le 1<sup>er</sup> mars 2019 pour les entreprises de plus de 1 000 salariés ;
- dès le 1<sup>er</sup> septembre de la même année pour les entreprises de 250 à 1 000 salariés.
- le 1<sup>er</sup> mars 2020 pour les sociétés de plus de 50 salariés.

Selon le ministère, ces indicateurs pourront être calculés de façon automatique via les logiciels de paie à partir du second semestre 2019.

## Les salaires augmentent avec l'âge mais sont influencés par le niveau de diplôme et le sexe

**Une étude démontre que le profil des salaires des femmes selon l'âge est bien plus plat que celui des hommes et les salaires féminins décrochent très rapidement par rapport aux salaires masculins. Par ailleurs, l'étude révèle que le rendement du diplôme se réduit au fil des générations, et qu'une baisse de rémunération s'engage en fin de carrière pour les salariés les moins qualifiés.**

Quid des différences entre femmes et hommes, entre diplômés et non-diplômés et même entre générations différentes ?

Telles étaient les questions auxquelles répond France Stratégie dans son étude publiée le 29 novembre 2018.

Remarque : cette étude est basée sur les enquêtes Emploi réalisées par l'Insee entre 1990 et 2014. La population a été divisée en 8 "générations" différentes ; la première tranche est née durant la seconde moitié des années 1930, suivie par les personnes nées durant la Seconde Guerre mondiale. Les 6 autres tranches couvrent les générations du baby-boom, jusqu'aux personnes nées entre 1970 et 1975.

### Un salaire multiplié par 1,7 durant la carrière

L'étude compare tout d'abord les salaires nets réels, c'est-à-dire corrigés de l'inflation.

En moyenne, les salaires mensuels partent d'un niveau d'environ 1 350 € à 25 ans. Ils augmentent ensuite rapidement durant les 10 à 15 années suivantes, pour stagner au-dessus de 2 000 €. Les 10 dernières années de carrière sont marquées par une accélération amenant le salaire à culminer, en moyenne, autour de 2 300 €

De génération en génération, le profil de carrière est "relativement invariant" : le salarié débute en moyenne sa carrière à 70 % du salaire moyen de l'ensemble de l'économie, il l'atteint vers 30 ans, et le dépasse de 20 % en fin de carrière.

En moyenne, un salarié peut espérer voir son salaire multiplié par 1,7 durant sa vie professionnelle.

Cette progression salariale est moins marquée chez les femmes. L'écart entre femmes et hommes est à peine marqué en début de carrière, puis ne cesse de s'accroître. En fin de carrière, une femme gagne en moyenne 110 % du salaire moyen, contre 130 % pour son homologue masculin. Une esquisse d'amélioration est constatée sur la plus jeune génération, pouvant s'expliquer par une baisse des discriminations envers les femmes, mais aussi par une part croissante des femmes dans les postes hautement qualifiés ou encore par la crise ayant touché les secteurs de l'industrie et du bâtiment, où les hommes sont surreprésentés.

## **Déclassement du diplôme sur le marché du travail**

De manière générale, les salariés n'ont pas vu, au fil des générations, leur rémunération augmenter, qu'ils soient hommes ou femmes. Cette stagnation peut s'expliquer par deux grands types de facteurs :

- le niveau global d'éducation a augmenté significativement ;
- le taux d'activité des femmes.

Ces changements affectent l'évolution moyenne des salaires à la fois à la baisse et à la hausse : la plus grande proportion des femmes dans la population en emploi diminue le salaire moyen (les femmes étant moins bien payées), tandis que des diplômes plus élevés et répandus entraînent des niveaux de salaire plus élevés.

Le rendement du diplôme sur le salaire se réduit au fil des générations. Un effet qui se fait particulièrement ressentir chez les hommes en début de carrière. A chaque nouvelle " tranche " générationnelle, les courbes de salaire descendent d'un cran. " Le pourcentage d'hommes diplômés du supérieur ayant doublé en 20 ans, l'appareil productif a eu du mal à absorber cette rapide montée du niveau de qualification, avec pour conséquence un certain déclassement du diplôme à l'entrée sur le marché du travail ", explique France Stratégie. Au final, les seuls gagnants en termes de progrès salariaux de génération en génération sont les salariés les moins diplômés, qui n'accusent pas de baisse de leur salaire relatif.

## **54 ans, un âge charnière**

Les chiffres de fin de carrière sont difficiles à étudier, car le nombre d'individus encore présents sur le marché du travail s'amenuise au fur et à mesure du temps. L'étude corrige cet " effet de sélection " en observant ce qu'il se passerait si tous les individus de l'échantillon étaient restés en emploi. L'étude constate que les salaires des moins diplômés diminueraient en moyenne à partir de 54 ans, alors que les salaires des plus diplômés continueraient d'augmenter jusqu'à 60 ans avant de stagner.

..... **SE CONNECTER** .....