



Les freins et les leviers à l'égalité salariale en entreprise

Rachel SILVERA

Rencontres de la MAR : « A travail (de valeur) égal(e), salaire égal »

Dares, 7 novembre 2019

Sommaire

1. Des causes multiples aux écarts de salaires

2. Et des outils complexes à la disposition des entreprises

- Les outils « obligatoires » :
 - Le RSC et la BDES: mesurer des écarts globaux et partager un diagnostic avec les salarié.e.s
 - L'Index égalité : risque de minimiser les écarts salariaux?
- Les outils peu utilisés :
 - études économétriques: mesurer « toutes choses égales par ailleurs » les écarts: « neutraliser » les variables explicatives?
 - Les comparaisons des rémunérations par groupes homogènes

3. Quels outils pour mieux prendre en compte les inégalités salariales?

- La méthode des panels dite « Clerc » et des nuages de points
- Les études de cohorte : mesurer les retards de carrières
- Les classification d'emplois : comparer les emplois pour mesurer la dévalorisation des emplois à prédominance féminine : le cœur des inégalités salariales

1. Les causes multiples des inégalités salariales

- Tout confondu: écart autour d'« *Un quart en moins* » (cf. mon livre)
- Décomposition salariale selon la Dares (2018):
 - 7 points de l'écart= le temps partiel,
 - 3 points= postes moins qualifiés,
 - 3 points = secteurs d'activité moins rémunérés,
 - 1 point = écarts d'expérience et
 - entre 1 et 3 points par d'« autres facteurs ».
 - **Reste entre 8 et 10% de l'écart « inexplicé » par ces modèles (parfois appelé discrimination salariale « pure »)**: les femmes sont discriminées parce qu'elles sont femmes (et soupçonnées d'être mères indisponibles).
 - **Mais cette approche « toutes choses égales par ailleurs » est incomplète**

1. Les causes multiples des inégalités salariales

- On ne peut pas raisonner seulement sur **la part inexpliquée** (toutes choses égales par ailleurs): on doit prendre en compte la réalité du temps partiel (surtout contraint et court); la ségrégation professionnelle...
- Et d'autres facteurs:
 - Les primes
 - Les déroulements de carrière
 - La dévalorisation des emplois occupés par les femmes

2. Les outils de mesures en entreprises

- Les outils « obligatoires »:
 - **Le RSC** (refondu dans **la BDES**): des indicateurs simplifiés mais utiles. Mesurer les écarts moyens, par catégorie professionnelle. Levier de la négociation (obligatoire). Mais :
 - pas toujours fournis (**encore près de 40% des entreprises n'ont pas d'accord=** et parmi les accords (ou plans): **encore 39% sans données chiffrées** (Pochic *et alii*, Dares). Seulement 14% de leur échantillon donnent une estimation chiffrée des écarts salariaux
 - Beaucoup d'accords égalité: « *Pas d'écart salarial significatif dans notre entreprise* »
 - **L'index** : une mesure affichée, simplifiée des écarts? Pas pour le moment:
 - Premier bilan: les entreprises ont 82 ou 83/100 en moyenne. Peu d'écart sur l'indicateur 1 (la majorité des entreprises ont eu 38/40) « ***l'égalité salariale est plutôt respectée dans notre pays*** » (selon le Ministère), pb seulement pour indicateurs 4 et 5 ?
 - Risque : limiter la négociation sur les rémunérations voire remettre en cause une enveloppe de rattrapage??

2. Les outils de mesures en entreprises

- Les outils peu utilisés:
 - **Les études économétriques** (cf. l'approche macro): mesurer les écarts « toutes choses égales par ailleurs », permet d'isoler et de mesurer les variables explicatives retenues avec des limites :
 - Méthode utilisée surtout par les grandes entreprises (branche UIMM, EDF, L'Oréal...)
 - « Expertise » qui échappe aux syndicats
 - Choix des variables et risque de « neutraliser » les variables explicatives ? cf. BD CGT (egalite-professionnelle.cgt.fr)



2. Les outils de mesures en entreprises

- Les outils peu utilisés:
 - **Les comparaisons des rémunérations au sein de groupes homogènes:**
 - Constitution de groupes par PCS ou plus homogènes et fins (emplois-repères...): observation des rémunérations entre H et F « à poste égal »: constatation de discriminations et corrections possibles
 - Eventuellement régression linéaire pour « neutraliser » effet âge/ancienneté/lieu

Intérêt: repérer immédiatement les écarts importants, pouvoir appliquer cette méthode en PME

Ouverture possible: pouvoir comparer des groupes de salarié.e.s ayant des emplois de valeur égale et peu mixtes (voir plus loin)?

Mais peu connus

3. Quels outils pour mieux prendre en compte les inégalités salariales?

- **La méthode « Clerc »:**

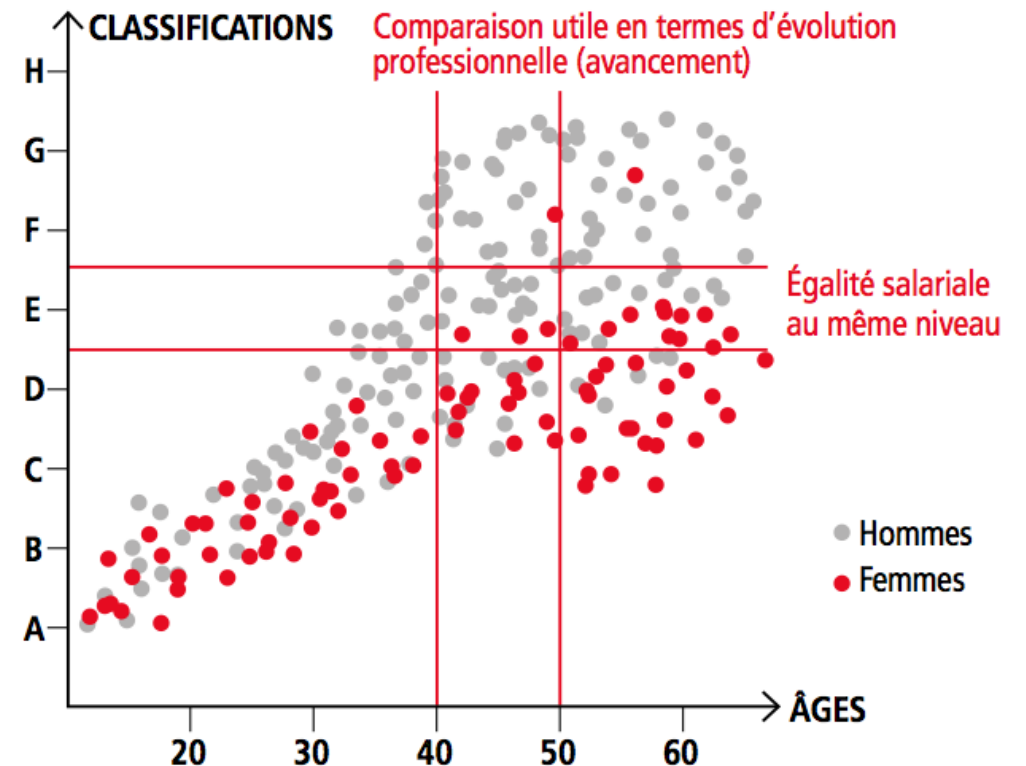
Méthode individuelle de comparaisons de carrière d'une « discriminée » et d'un panel de salariés en conditions identiques (mêmes ancienneté, diplômes et postes): **mesurer la discrimination sur la carrière**. Méthode utilisée devant les tribunaux pour réparation (risque d'action de groupe en plus)

- **La méthode des nuages de points:**

Représenter les situations individuelles (primes comprises) de salarié.e.s en fonction de divers critères: par exemple **l'âge et le diplôme** : cf. Indicateurs construits par une intersyndicale sur les discriminations: visibiliser les écarts de carrière.

Limites: refus des entreprises de communiquer sur les niveaux de formation des salarié.e.s (alors que ces données existent lors du recrutement)

Exemple de graphiques pour le niveau V (CAP-BEP)



3. Quels outils pour mieux prendre en compte les inégalités salariales?

2 outils complémentaires pour lutter contre inégalités salariales:

Les études de cohortes : rendre compte véritablement des retards de carrière.

Un exemple dans la Fonction publique : un service des Finances publiques
512 agent.e.s recruté.e.s en 1986 (Cat C) et suivi.e.s jusqu'en 2010 (24 ans):

les H ont des trajectoires toujours au dessus des F

- Au bout de 24 ans, **33% des F (18% des H) toujours en C**
- 51% des F (57% des H) en cat B
- **16% des F et 25% des H en cat A**
- F promues surtout par concours et les H par listes d'aptitude («choix » de la hiérarchie):
- Situation familiale joue aussi :
 - 65% des mères et 90% des pères ont eu une promotion!!
 - F sans enfant ont + de promo que les mères!! Et plus par liste d'aptitude !!

Limites: obtenir les données sur longue durée, stabilité dans l'emploi des salarié.es

3. Quels outils pour mieux prendre en compte les inégalités salariales?

- **La classification des emplois** : appliquer le principe d'un « salaire égal pour un travail de **valeur** égale »: démontrer que les E occupés par les femmes sont majoritairement sous-valorisés dans les classifications.
 - Etudier les critères déterminants l'évaluation des emplois (en général autour de 4 critères: qualification/technicité/responsabilités/conditions de travail):
 - **Non-reconnaissance des diplômes tertiaires** (ex BTS tertiaire/technique Schneider Electric)
 - **Savoir-faire informels « discrets »** invisibles (expanseuses au bloc)
 - **Responsabilités sous-évaluées** (ex aides à domicile)
 - **Invisibilité de la charge nerveuse et physique requise** (ex industrie champignons)

3. Quels outils pour mieux prendre en compte les inégalités salariales?

- Peu d'applications en France au niveau de toute une classification mais exemples au Québec, au Portugal, en Suisse...

Freins multiples:

- Article sur ce thème dans l'ANI QVTEP 2013 sans application: refus du Medef de mettre en œuvre le guide du CSEP... Coût de la mesure? Crainte d'ingérence dans le domaine des négociateurs?
- L'Etat a prévu quelques articles de lois (Loi de 2014) mais pas de sanction et surtout **pas d'application de l'Etat en tant qu'employeur dans la fonction publique** (alors que c'est le levier principal à l'étranger...)
- Difficulté de mesurer l'effet de la sous-valorisation de ces emplois

Perspectives:

- Possibilités d'appliquer cette démarche par une méthode de comparaisons de groupes « homogènes » de même valeur mais majoritairement F et H (ex: des assistantes de direction/techniciens)?
- Une nouvelle démarche: **action de groupe dans une collectivité** : comparaison Educatrice de jeunes enfants/techniciens: écart de régime indemnitaire (375€ par mois...)... Risque pour l'employeur...

Conclusion

- Divers outils à disposition des entreprises et de l'Etat, nécessité d'adapter une approche plurielle pour appliquer la loi: « un salaire égal pour un travail de valeur égale ».
- Mais fortes réticences des entreprises pour aller plus loin et utiliser les outils complémentaires, permettant de mieux prendre en compte les inégalités de salaires et de carrière.
- Risque de contentieux avec l'action de groupe?