

Les outils de mesure par les entreprises des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Étienne MARIE et France MOCHEL

Notre droit prévoit, depuis quarante ans, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont de longue date mesurés au niveau de la collectivité nationale. En 2012, selon l'enquête Emploi (Dares), la rémunération annuelle nette des femmes était en moyenne de 25 % inférieure à celle des hommes. Cet écart s'explique :

- pour un tiers par l'impact du temps partiel, qui est majoritairement pris par les femmes ;
- pour un autre tiers par la ségrégation dite « horizontale » des métiers (les métiers dits « féminins » sont moins bien rémunérés que les métiers dits « masculins ») et la ségrégation dite « verticale » de moindre accès des femmes aux responsabilités ;
- reste un troisième tiers d'écart « résiduel ».

LIGAS a constaté qu'il n'existait pas en France de publication de référence, explicitant les divers écarts constatés. Elle propose l'élaboration annuelle d'un tel document qui existe dans d'autres pays.

Les écarts de rémunération sont désormais de plus en plus mesurés au niveau des entreprises, de fait les plus importantes d'entre elles. Cette mesure se développe compte tenu :

- du consensus qui existe au sein des entreprises sur l'égalité salariale ;
- de l'interpellation - voire de l'incompréhension - que suscitent les chiffres nationaux et de la volonté de les confronter à la situation réelle des entreprises ;
- de la forte pression à l'affichage dans le domaine public des écarts de rémunération des entreprises ;
- de l'apparition de multiples comparateurs de salaires très élémentaires sur internet qui, s'ils ne sont pas maîtrisés au profit d'outils sérieux, créeront une inévitable confusion sur le sujet de l'égalité salariale.

LIGAS a établi une nomenclature de six familles d'outils au sein des entreprises : les outils de classification d'emplois neutre entre les sexes ; de comparaison des rémunérations au sein de groupes d'emploi homogènes ; de décomposition statistique de l'écart de rémunération selon des variables explicatives ; de régulation des augmentations salariales annuelles entre les sexes ; de suivi des déroulements de carrière ; d'analyse des ségrégations de métier. Ces outils ont été développés, soit par les administrations nationales puis mis à la disposition des entreprises, soit directement par les (grandes) entreprises.

La France se caractérise par la faiblesse du recours à ces outils, ayant fait le choix de promouvoir l'égalité salariale par une injonction normative faite à la branche et à l'entreprise de négocier la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Cette injonction, sans objectifs de résultats précis, est contrebalancée par une description minutieuse du champ de la négociation et de son *reporting* chiffré.

L'IGAS a particulièrement approfondi les deux outils fondamentaux de comparaison des salaires par groupes homogènes et de décomposition statistique fine de l'écart global. Ces outils permettent de mobiliser des variables fines explicatives des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi comparable. Leurs résultats montrent que les écarts non expliqués sont de 2 % à 5 %, aisément corrigibles par les entreprises sur quelques années. Concernant ces outils, l'IGAS propose la constitution d'un centre de ressources les concernant.

L'analyse précédente conduit à une conclusion de politique publique majeure : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ne s'explique pas par une politique de discrimination salariale directe ou indirecte à l'interne des entreprises. Il s'explique par la ségrégation horizontale des métiers et de la ségrégation verticale d'accès aux responsabilités, dont la réduction, s'agissant moins d'inégalité salariale que d'inégalité professionnelle, implique l'ensemble de la société, de concert avec les entreprises.

La recension de l'IGAS concernant les outils relatifs à la ségrégation verticale et à la ségrégation horizontale montre que ceux-ci sont rares : soit simples et outils de constatation, soit outils d'explicitation et complexes. L'IGAS conseille que les évaluations de politique publique à venir sur la mixité des métiers et le plafond de verre incluent dans leurs propositions des outils de mesure des situations qu'elles auront constatées et des politiques qu'elles auront préconisées.

Sur l'ensemble des sujets abordés, l'IGAS propose une adaptation des outils à la situation des PME.

In fine, l'IGAS propose de simplifier fortement le cadre juridique actuel, d'une part avec une injonction normative plus précise - expliciter puis supprimer les écarts constatés par un certain nombre de variables non discriminatoires impliquant donc le recours à un panel d'outils possibles - et d'autre part une plus grande liberté de négociation.