

Égalité professionnelle : élaborer un diagnostic des écarts de rémunération



<http://www.sextant-expertise.fr>

Les mesures destinées à supprimer les écarts de rémunération entre femmes et hommes doivent être définies dans le cadre d'un accord collectif de travail dont la négociation revient, en principe, aux syndicats. Mais le CE joue un rôle central dans l'élaboration du diagnostic préalable à la négociation et dans le suivi des mesures de l'accord. Ses travaux permettent ainsi de préparer et de nourrir la négociation, de dresser le bilan des actions mises en œuvre et de préconiser des mesures correctives pendant la vie de l'accord.

Le diagnostic constitue donc un levier d'action que le CE doit savoir manier avec habileté. Le cabinet Sextant, expert-comptable des CE, nous donne quelques idées pour mieux le cerner.

Des obligations nombreuses...

Les principales obligations de l'employeur en matière d'égalité professionnelle sont posées par les articles suivants du code du travail :

– article L. 2323-57 : dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur doit soumettre pour avis au comité d'entreprise un rapport écrit sur la situation comparée des conditions d'emplois et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise ;

– articles L. 2242-5 à L. 2242-7 : l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération. L'administration recommande que la négociation prenne en compte les « effets de structure » qui concourent à ces écarts ;

– article L. 1225-26 : pendant leur congé de maternité, les femmes doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues au sein de leur catégorie professionnelle ou à défaut dans l'entreprise.

S'ils sont gérés de manière isolée, les écarts de rémunération ne pourront être résorbés que sur le court terme. En effet, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes résultent d'autres facteurs d'inégalité qui se cumulent tout au long du parcours professionnel des salariées dans l'entreprise. Une approche plus large est donc à privilégier, partant d'une base d'analyse bien définie.

Pour un diagnostic réussi, il faut une bonne définition de la base d'analyse

Quels éléments de rémunération ?

L'article L. 3221-3 du code du travail retient une définition extensive de la rémunération. Cependant, dans le cadre d'un diagnostic des écarts entre hommes et femmes, un travail effectué sur la base de la rémunération totale n'est pas forcément pertinent (du moins, pas dans un premier temps). Par exemple, certains éléments variables liés à l'activité (heures supplémentaires, primes d'astreinte, etc.) doivent être isolés car ils rétribuent des contraintes liées au travail. Ils peuvent en effet induire des écarts de rémunération, mais c'est alors l'organisation du travail qui est en cause et non pas directement la rémunération (bien que tous ces sujets soient liés). Le salaire de base, en revanche, rémunère la tenue du poste par le salarié,

et donc sa qualification et son expérience. Il doit être privilégié comme point de départ de l'analyse.

Quelles populations ?

Un diagnostic réussi suppose ensuite de disposer de métiers ou emplois regroupant des postes de travail comparables. Les qualifications définies par la convention collective étant souvent peu explicites, la nomenclature des emplois existant dans l'entreprise peut alors servir de base. Il est par exemple possible de s'appuyer sur les travaux réalisés dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Enfin, dans une comparaison des rémunérations, il est bien évidemment indispensable de tenir compte de l'âge et de l'ancienneté – et de préférence l'ancienneté dans le poste.

REMARQUE : selon le code du travail, les femmes et les hommes doivent percevoir une même rémunération pour « un travail de valeur égale ». « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse » (C. trav., art. L. 3221-4). En pratique, la comparaison de travaux « de valeur égale » n'est pas simple. L'analyse est



donc souvent réalisée sur la base de postes ou fonctions comparables.

De l'importance du choix de la méthode

Plusieurs techniques d'analyse sont possibles, mais l'approche retenue doit, si possible, permettre d'aboutir à un constat partagé entre les élus du CE et la direction. D'où l'importance du choix de la méthode d'analyse. En matière d'études de rémunération, il est usuel de prendre comme base d'analyse la valeur médiane de l'échantillon (valeur qui partage l'échantillon en deux parties égales). En effet, contrairement à la moyenne, la médiane n'est pas influencée par les valeurs extrêmes du groupe statistique analysé. La méthode habituelle de calcul des écarts de rémunération repose sur la comparaison des médianes de rémunération à postes comparables. Cette approche conduit donc à calculer – pour les femmes, puis pour les hommes – les médianes de rémunération par poste comparable, tout en tenant compte de l'âge et l'ancienneté dans le poste. Les médianes sont ensuite comparées pour faire ressortir les écarts.

REMARQUE : cette approche trouve cependant assez rapidement ses limites. En effet, afin de pouvoir valablement calculer une médiane de rémunération, il faut disposer d'un échantillon de 5 femmes et de 5 hommes, positionnés sur un emploi ou poste comparable. Et encore, ces échantillons sont-ils trop limités pour avoir une véritable validité statistique. Cette contrainte est importante si l'on souhaite travailler au plus près de la réalité des métiers, tout en opérant des distinctions plus fines (par exemple, tenir compte des sites géographiques).

Il est cependant possible de mettre en œuvre d'autres techniques qui permettent de dépasser le problème posé par la validité statistique d'un échantillon, en raison de sa taille limitée. Par exemple, l'utilisation du « comparatio » (technique élaborée par des cabinets spécialisés dans les enquêtes de rémunération) permet de calculer l'écart entre la rémunération d'un salarié et une valeur médiane de référence. Il peut s'agir d'une valeur externe (salaire du marché) ou d'une référence interne (salaire médian d'un emploi). Il s'agit ensuite de comparer les écarts à la valeur de référence, pour les femmes et pour les hommes. Cette technique peut aussi favoriser la mise en évidence d'autres problématiques liées à la

mixité des métiers ou à la sous-valorisation des fonctions les plus féminisées dans l'entreprise.

REMARQUE : si la référence du marché est à privilégier, il est intéressant de pouvoir utiliser une référence interne à l'entreprise, puisque la technique du « comparatio » peut alors être mise en œuvre dans des PME qui ne participent généralement pas aux enquêtes de rémunération.

Au-delà des écarts de salaire

Le diagnostic permet aussi d'aborder les « effets de structure », c'est-à-dire les facteurs générateurs d'inégalités, qui à terme produisent un impact sur la rémunération :

– la mise en œuvre d'une méthode d'évaluation professionnelle peut conduire à écarter une femme d'un processus permettant de déboucher sur une promotion. D'après une jurisprudence de la Cour de cassation du 28 octobre 2008, une salariée qui a subi un retard dans sa promotion au statut de cadre pour n'avoir pas eu la faculté de participer, comme les autres candidats en activité, aux entretiens institués à cet effet en raison de son congé de maternité, est victime d'une mesure discriminatoire en raison de son sexe. Une discrimination qui conduit nécessairement à un différentiel de rémunération avec des collègues masculins ayant une même ancienneté et un même niveau d'expérience professionnelle ;

– si la mobilité géographique constitue l'un des critères d'accès à la promotion, elle peut alors agir comme frein à l'évolution professionnelle des femmes lorsque ces dernières ont par ailleurs des contraintes familiales.

Il peut aussi être intéressant d'examiner le système de classification. Certaines fonctions majoritairement tenues par des femmes ont pu évoluer en termes du niveau de responsabilité et/ou de compétence requise, sans pour autant que le niveau de classification (et donc de rémunération) ait suivi.

Travailler sur rapport égalité hommes/femmes

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur doit élaborer un

Utiliser les moyens d'investigation du CE !

La commission égalité professionnelle. - Elle est obligatoire dans les entreprises d'au moins 200 salariés et elle peut être intégrée dans la démarche de suivi de l'accord collectif. Cet accord peut d'ailleurs la doter de moyens supplémentaires.

L'expert-comptable du CE. - Dans le cadre de sa mission annuelle d'examen des comptes, rémunérée par l'employeur, l'expert-comptable peut permettre au CE d'avoir une vision plus fine des écarts de rémunération éventuels.

rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes. Ce rapport doit notamment contenir des indicateurs permettant de caractériser la situation de l'égalité professionnelle et les mesures que l'employeur compte mettre en œuvre pour redresser les inégalités éventuellement constatées (en matière de conditions d'accès à l'emploi, à la formation par exemple), ainsi que les dispositifs favorisant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Le diagnostic peut ainsi être l'occasion de travailler sur ce rapport dans l'objectif d'en améliorer la pertinence.

Au final, le CE peut peser

En résumé, le CE peut peser sur les démarches mises en œuvre pour redresser les inégalités professionnelles que subissent les femmes, dans l'entreprise et au-delà. A travers ses prérogatives, il peut opérer des investigations poussées sur les écarts de rémunération et partant, sur les autres facteurs d'inégalité à l'œuvre dans l'entreprise. Mais le combat mené par le CE pour l'égalité de traitement entre femmes et hommes dépasse le cadre de l'entreprise. En effet, les inégalités qu'elles subissent dans l'emploi les condamnent aussi à percevoir des revenus plus faibles lors de périodes de chômage ou au moment du départ en retraite.

■ Dossier rédigé par Fabrice Elustondo et Suzanne O'Doherty du Cabinet Sextant, expert-comptable des CE.

Faire du rapport sur la situation comparée un outil de suivi

Un décret du 22 août 2008 a modifié le contenu du rapport sur la situation comparée, dans l'objectif de permettre la construction d'indicateurs plus précis permettant de tenir compte des réalités de chaque entreprise (*C. trav., art. D. 2323-12*). Les modifications apportées, qui constituent toutefois des suggestions et non pas des obligations, permettent par exemple de construire des regroupements d'emploi plus adaptés à la comparaison de la situation des femmes et des hommes. On peut ainsi travailler par métier-repère ou par emploi type. Le décret a également introduit la possibilité d'utiliser la rémunération médiane comme base d'analyse au lieu de la moyenne.