

[Offres d'emploi RH \(/directions-ressources-humaines/metier-et-carriere/offres-d-emploi-rh/index.php\)](#)

[Associations professionnelles et réseaux \(/directions-ressources-humaines/metier-et-carriere/associations-professionnelles-et-reseaux/index.php\)](#)

[Nominations RH \(/directions-ressources-humaines/metier-et-carriere/nominations-rh/index.php\)](#)

[Rémunération \(/directions-ressources-humaines/metier-et-carriere/remuneration/index.php\)](#)

[Profils \(/directions-ressources-humaines/metier-et-carriere/profils/index.php\)](#)

[Parcours \(/directions-ressources-humaines/metier-et-carriere/parcours/index.php\)](#)

[ACCUEIL \(HTTP://WWW.LESECHOS.FR\)](http://www.lesechos.fr)

[BUSINESS \(/\)](#)

[DRH \(/DIRECTIONS-RESSOURCES-HUMAINES/INDEX.PHP\)](#)

[MÉTIER ET CARRIÈRE \(/DIRECTIONS-RESSOURCES-HUMAINES/METIER-ET-CARRIERE/INDEX.PHP\)](#)

RÉMUNÉRATION

Egalité salariale : l'index ne fait pas tout

VALERIE LANDRIEU | Le 05/03 à 06:00



Marlene Schiappa, Secrétaire d'Etat chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, Muriel Penicaud, Ministre du travail - Charles ROBERGE/REA

Tendance | Désormais, les entreprises devront chaque année calculer leur index d'égalité salariale en se référant, selon leur taille, à quatre ou cinq indicateurs. Suffisant pour cibler d'éventuelles mesures correctives ?

L'égalité salariale, qui s'insère dans la grande cause nationale du quinquennat Macron (https://www.lesechos.fr/07/03/2018/lesechos.fr/0301388962394_muriel-penicaud-----nous-allons-passer-a-une-obligation-de-resultat-en-matiere-d-egalite-hommes-femmes--.htm) a tout juste commencé à être mise en musique avec un index spécifique. La disposition s'inscrit dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel adoptée en août dernier et est entrée en vigueur vendredi 1^{er} mars. Premières concernées : les entreprises de plus de 1.000 salariés, viendront ensuite toutes les entreprises de plus de 250 salariés, en septembre 2019 et enfin, celles entre 50 et 249 salariés au 1^{er} mars 2020.

Désormais, les organisations devront chaque année calculer leur index d'égalité salariale en se référant, selon leur taille, à quatre ou cinq indicateurs : l'écart de rémunération femmes hommes, l'écart de répartition des augmentations individuelles, l'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés), le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Elles devront rendre public la note sur 100 qu'elles auront obtenue et la communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) et à l'inspection du travail. Celles qui auront obtenu moins de 75 points, devront mettre en oeuvre des mesures correctives pour, au moins, atteindre ce seuil, dans un délai de trois ans. Voilà pour l'armature de cette mesure qui doit mettre fin aux inégalités de traitement dans la vie professionnelle, quarante-six ans après l'inscription du principe « A travail de valeur égale, salaire égal ». Les salaires des femmes sont toujours, pour le même travail, inférieurs de 9 % à ceux des hommes.

A la manière d'un risque

Pour autant, l'index soulève depuis plusieurs mois des questions de mise en oeuvre (<https://www.lesechos.fr/economie-france/social/0600396413713-egalite-salariale-les-syndicats-critiquent-le-mecanisme-2232157.php>). « *Les entreprises sont aujourd'hui en train de le calculer, mais elles ne savent pas forcément qu'en faire, quelle augmentation réaliser et sur quelle population* », témoigne Léonard Fontaine, spécialiste en gestion des risques au sein du cabinet d'actuaire Galea. Et il susciterait des interrogations sur sa justesse. « *L'index est un outil statistique qui ne prend pas en compte les spécificités de chaque entreprise, explique le consultant. Il raisonne par tranche d'âge, pour des échelons et postes définis, une segmentation qui ne prend pas en compte l'ensemble des données à disposition et n'identifiera pas forcément les femmes concernées et les écarts de rémunération.* »

Flairant un marché, Galea a fait le choix d'appréhender le sujet de manière très fine, à la manière d'un risque pour l'entreprise. Son modèle, qui intègre l'ensemble des variables, doit permettre d'engager une discussion avec les fonctions RH, à partir d'une liste de femmes identifiées, pour cibler leurs mesures. « *Des écarts potentiels de salaires peuvent être expliqués ; l'index peut, par exemple, comparer une femme de trente et un ans avec un homme de trente-neuf ans* », illustre Leonard Fontaine, qui pointe, par ailleurs, une possible oscillation du taux de discrimination pour les entreprises à fort taux de turn-over.

Les entreprises ne veulent pas passer à côté du sujet, ne serait-ce que pour une question d'image puisque les résultats vont être rendus publics. Mais, glisse Léonard Fontaine, « *certaines n'ont encore aucune idée du score qu'elles vont obtenir* ».

[@ValLandrieu \(https://twitter.com/ValLandrieu\)](https://twitter.com/ValLandrieu)

Suivre

(javascript:void(0);)