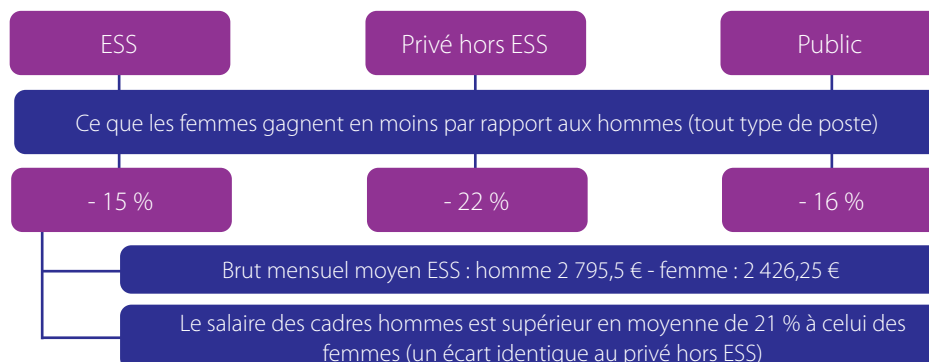


« Au sein des trois secteurs, être une femme a un impact négatif sur le salaire »¹

L'Observatoire national de l'ESS a publié en 2016 une étude statistique corroborant cette affirmation :



Dans l'ESS, l'écart entre le salaire brut moyen masculin et féminin est moins important (15%) que dans le reste du secteur privé (22%)². Être « moins mauvais » que le reste du secteur privé ne peut suffire à rassurer les employeurs de l'ESS, qui ont encore du travail en matière d'égalité salariale.

Comparons les salaires bruts moyens des femmes et des hommes dans différents secteurs de l'ESS³

	Action sociale	Arts et spectacle	Sports et loisirs	Enseignement	Santé	Finance et assurance
Femme	2 044,4 €	2 472,9 €	2 126,4 €	2 591,1 €	2 861 €	3 258,5 €
Homme	1 963,7 €	2 903,1 €	2 238,5 €	3 065,1 €	4 160,1 €	4 069,3 €
Un salaire masculin supérieur de...	- 4 %	+ 17 %	+ 5 %	+ 18 %	+ 45 %	+ 25 %

A. LES ENJEUX DE L'ÉGALITÉ SALARIALE

1. ÉQUITÉ ET ATTRACTIVITÉ POUR LES SALARIÉ-E-S, BÉNÉFIQUES POUR LA STRUCTURE

Rémunérer également les femmes et les hommes, c'est reconnaître que les compétences et qualifications des hommes et des femmes s'équivalent pour exercer un même emploi.

Pour les salarié-e-s, le sentiment que l'employeur traite équitablement chaque personne est indispensable pour garantir l'implication dans la durée et la fidélisation.

Par ailleurs, afficher des pratiques de rémunération claires et justes dès le recrutement permet de se différencier et d'attirer de nouveaux talents féminins et masculins.

2. L'ÉGALITÉ SALARIALE « À TRAVAIL ÉGAL » : UN PRINCIPE JURIDIQUE INCONTOURNABLE

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. (Article L. 3221-2 C. trav.).

La rémunération comprend le salaire de base ainsi que tous les autres avantages et accessoires (primes, bonus, gratifications, avantages en nature...), quelle qu'en soit l'origine : accord collectif (convention collective, accord d'entreprise), usage de l'entreprise, décision de l'employeur.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/>

L'employeur ne respectant pas ce principe d'égalité salariale s'expose à des sanctions pour discrimination. Il est en outre passible d'une peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou d'une amende de 3 750 €.

¹ [Les travailleurs du secteur sans but lucratif acceptent-ils des salaires plus faibles?](#) Diego LEGROS et Mathieu NARCY (ERMES, Université Paris II)

² Cité dans [l'Atlas commenté de l'ESS de l'Observatoire national de l'ESS - Edition 2020 - p. 106](#)

³ Cité dans [l'Atlas commenté de l'ESS par l'Observatoire national de l'ESS - Edition 2020 - p. 107](#)

B. FAIRE LE POINT DANS VOTRE ENTREPRISE OU VOTRE ASSOCIATION

Mon diagnostic égalité salariale

Les comparaisons sont à effectuer sur des salaires ramenés en base ETP

Catégories professionnelles de la classification ou a minima cadres/non cadres	Effectif			Salaire moyen			Salaire le plus bas dans la catégorie		Salaire le plus haut dans la catégorie		Facteurs explicatifs des éventuels écarts, par exemple ancienneté, qualification...
	Total	Femmes	Hommes	Général	Femmes	Hommes	Montant	Sexe du titulaire	Montant	Sexe du titulaire	
Catégorie 1											
Catégorie 2											
Catégorie...											

L'analyse est à mener par emploi pour tous les emplois ayant plusieurs titulaires.

Lorsque l'effectif est assez important, on peut aussi comparer la part de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations par catégories employés, techniciens, cadres.

Les augmentations et primes individuelles	Total	Hommes	Femmes	Facteurs explicatifs des éventuels écarts
Nombre d'augmentations individuelles accordées au cours de l'année N-1				
Taux moyen des augmentations individuelles				
Nombre de primes versées				
Montant moyen annuel des primes versées				


Selon l'effectif, cette analyse peut être menée par catégorie


Avantages individuels	Valorisation en €	Nombre de bénéficiaires	Dont nombre de femmes	Dont nombre d'hommes
Par ex, véhicule de fonction/ service				
Logement de fonction				
Matériel mis à disposition				

Une mesure objective et régulière est indispensable pour savoir où on en est (dépasser les perceptions et rumeurs qui souvent alimentent un ressenti d'injustice), agir au niveau nécessaire, et évaluer les progrès réels dans la durée. Les indicateurs de l'Index Egalité professionnelle ainsi que les écarts de représentation (cf. Fiche 3) peuvent également être utilisés pour faire le point. Plus d'informations sur le [site du Ministère du Travail](#).

C. COMMENT AGIR CONCRÈTEMENT SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE

1. DONNER UNE BASE OBJECTIVE AUX NIVEAUX DE SALAIRE

 Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié-e-s 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 (Article L. 3221-4 C. trav.).

 En conséquence une femme et un homme qui occupent des emplois distincts mais considérés comme étant de valeur égale doivent percevoir la même rémunération. Exemple : directeur financier et directrice des ressources humaines. Attention aux intitulés fréquents et imprécis tels que chargé-e de projet et chargé-e de mission qui peuvent couvrir des contenus très divers !

2. COMMENT ÉVALUER LA VALEUR DES EMPLOIS ? L'INTÉRÊT D'UNE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

La classification des emplois est souvent intégrée dans le cadre de la convention collective et permet une correspondance avec les niveaux minima négociés dans votre branche professionnelle. Elle reste cependant à appliquer aux emplois de chaque structure en adaptant les critères et définitions des catégories de la convention aux postes présents chez vous. Ce travail s'effectue sur la base de fiches de poste à jour et, si possible, en dialoguant avec les représentants du personnel ou à défaut des membres du personnel.

En l'absence de cadre de branche, chaque entreprise doit définir les critères qui lui permettront de « peser » la valeur de chaque emploi et d'objectiver les différences de salaire entre eux.

 L'accord UDES du 27/11/15 prévoit de vérifier que les critères de classification des emplois n'entraînent pas de discrimination.

Le guide « [Un salaire égal pour un travail de valeur égale](#) » fournit plus de précisions.

Un système de classification plaçant les emplois occupés majoritairement par l'un des sexes à un niveau inférieur à celui des travailleurs effectuant un travail de valeur égale doit être remis en cause : les critères employés peuvent-ils être source de discrimination indirecte ?

Par exemple, un poids supérieur donné à une technicité présente dans des métiers majoritairement masculins (comme la maintenance des installations et matériels), une prise en compte insuffisante de certaines compétences invisibles dans les métiers du « care » majoritairement féminins, ...


Une révision régulière de la classification permet de questionner les raisons de la répartition des emplois par sexe, et de travailler à éliminer les facteurs d'inégalité. Elle peut aussi mettre en évidence des enjeux de mixité des métiers (cf. Fiche 1).


3. DES SALAIRES ÉGAUX DÈS L'EMBAUCHE, SACHANT QUE LES FEMMES NÉGOCIENT MOINS QUE LES HOMMES SUR CE SUJET

Plusieurs études mettent en évidence que les femmes négocient moins leurs salaires à l'embauche (et par la suite demandent également moins d'augmentations individuelles). Pour éviter d'introduire un écart dès le recrutement, chaque entreprise a intérêt à énoncer des règles simples et objectives pour le salaire proposé : par exemple, proposer X % au-dessus du bas de la fourchette annoncée à un-e candidat-e présentant plus d'expérience que demandé... Ces règles doivent être partagées avec les personnes décisionnaires en cas de recrutement, et les raisons objectivant le salaire proposé sont à consigner par écrit pour garder une trace permettant de prendre sur la durée des décisions cohérentes, et si besoin de répondre à une réclamation.

4. DES RÈGLES D'AUGMENTATION OBJECTIVES ET APPLIQUÉES AUX SALARIÉS DES DEUX SEXES

Les mêmes principes sont à appliquer pour les augmentations, attribution de primes ou avantages individuels : des règles claires et objectives, qui ne prennent pas appui sur un facteur discriminant de façon directe ou indirecte (par exemple une prime « à l'assiduité » qui pourrait écarter les salariées mères de jeunes enfants amenées à s'absenter pour raisons familiales), une bonne traçabilité des décisions pour garantir la cohérence dans le temps, une revue des mesures accordées pour questionner tout écart entre femmes et hommes.

 examen des augmentations intervenant dans le cadre d'une promotion sont aussi l'occasion de s'interroger sur l'égal accès des femmes et hommes aux opportunités (cf. Fiche 7).

 Il est essentiel de mobiliser les responsables hiérarchiques et/ou RH, avant l'attribution des augmentations individuelles, et de leur rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale.

5. NÉGOCIER ANNUELLEMENT LES SALAIRES

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives dans les entreprises d'au moins 11 salarié-e-s, l'employeur doit engager au moins une fois tous les quatre ans, une négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail (QVT).

Négociation sur les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière de rémunération

Un accord est conclu

Signature d'un accord sur l'égalité professionnelle valable, sous conditions, pour une durée maximale de 4 ans.

Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes lors de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail, et le partage de la valeur ajoutée.

L'accord n'est pas conclu

Mise en place d'un plan unilatéral d'action valable 1 an. Il peut également être tenu à la disposition de toute personne qui le demande et publié sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

En l'absence d'accord, la négociation annuelle sur les salaires effectifs porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.



Les entreprises non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action sont passibles d'une amende fixée au maximum à 1 % de la masse salariale

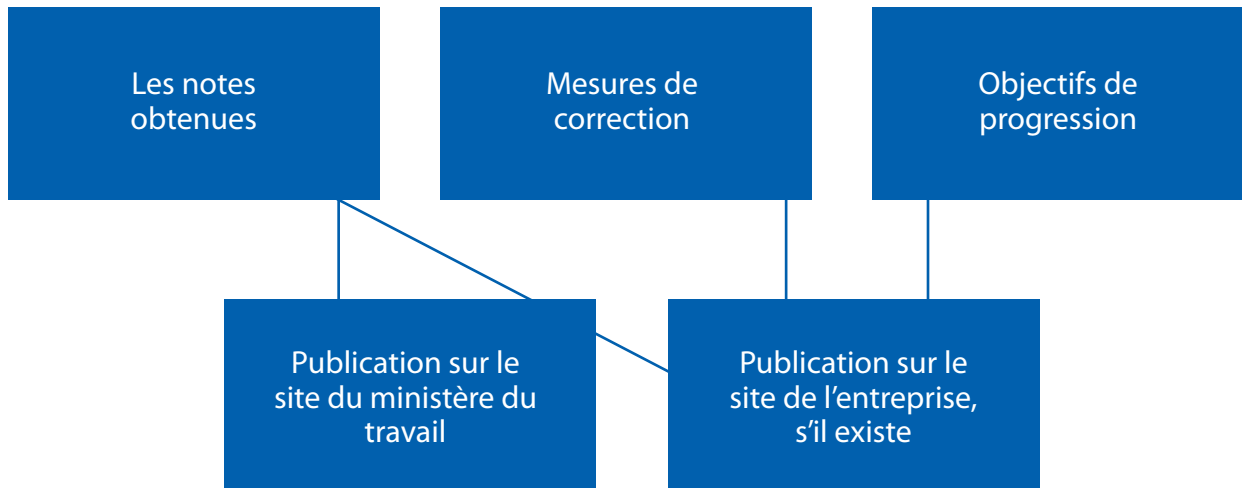
 En complément de cette négociation, deux obligations de publication s'imposent aux entreprises.

Le calcul et la publication de l'Index Egalité Femmes-Hommes ainsi que de ses indicateurs dans les entreprises d'au moins 50 salarié-e-s. L'Index, sur 100 points, se calculera à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salarié-e-s : l'écart de rémunération femmes hommes, l'écart de répartition des augmentations individuelles, l'écart de répartition des promotions (uniquement pour les +250 salarié-e-s), 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. (2) La plupart des données à prendre en compte figurent par ailleurs déjà dans la base de données économiques et sociales des entreprises (BDESE).

Chaque année, les entreprises devront calculer cet index, rendre publiques la note globale et la note propre à chaque indicateur ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer après leur fixation (par accord collectif ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur) :

Cette publication a lieu sur le site de l'entreprise s'il existe et sur le site du ministère chargé du travail selon les modalités suivantes :

Actions à mettre en oeuvre	Note globale inférieure à ...
Mesures correctives	75 points
Objectifs de progression	85 points ¹



Dès lors que l'entreprise ne dispose pas d'un site internet, les notes obtenues et les actions mises en œuvre sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen. En matière de mesures correctives, leur publication doit être portée à la connaissance des salariés même s'il existe un site internet.


Elles devront également être communiquées au Comité social et économique (CSE) via la BDESE ainsi qu'aux services du ministère du travail par une procédure de télédéclaration.

Une pénalité peut être prononcée à l'encontre de l'entreprise qui obtient une note globale inférieure à 75 points durant 3 années consécutives.


Afin de se conformer à cette obligation, il est possible de se référer à l'autodiagnostic ainsi que les actions proposées par l'UDES (cf. fiche 7).

6. RATTRAPER LE SALAIRE SUITE À UN CONGÉ MATERNITÉ OU D'ADOPTION

Pour les entreprises d'au moins 50 salarié-e-s, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise dans l'Index Egalité Femmes-Hommes se situent en-dessous de 75 points, la négociation sur l'égalité professionnelle porte notamment sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

 En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du Comité social et économique (CSE). La décision est déposée auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que le plan d'action. L'autorité administrative peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur.

¹ Dès lors que la note globale est inférieure à 85 points, il convient de mettre en place les objectifs de progression et les mesures correctives

 Un-e salarié-e de retour de congé maternité ou d'adoption doit bénéficier des augmentations salariales qui ont eu lieu pendant son absence.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être versé à la suite de ce congé. En cas de congé parental pris à la suite d'un congé maternité seules les augmentations intervenues pendant le congé de maternité sont prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental.

D. COMMENT METTRE EN ŒUVRE L'ÉGALITÉ SALARIALE ?

Quatre exemples de branches volontaristes dans l'ESS

Branche	Accord	Que dit l'accord ?
Ateliers et chantiers d'insertion	Accord étendu du 20 septembre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées devront faire l'objet de la mise en place d'un plan dans toutes les structures.
Mutualité	Accord du 24 septembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle	Dans les entreprises qui ne sont pas tenues d'engager une négociation sur les salaires effectifs (entreprises de moins de 50 salariés), l'employeur est appelé à prendre unilatéralement, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les mesures de nature à assurer l'égalité salariale.
Tourisme social et familial	Accord du 5 février 2021 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes	Les entreprises de la branche disposent d'un délai de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de cet accord pour supprimer les écarts de rémunération injustifiés.
Sport	Accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité Femmes-Hommes dans la branche du sport	Mise en place d'indicateurs de suivi sur diverses problématiques liées à l'égalité professionnelle (recrutement, mixité, formation professionnelle, promotion et mobilité professionnelles, entretien professionnel biennal, rémunération, conciliation vie personnelle et professionnelle, risques professionnels).

Au niveau de l'entreprise, les actions en faveur de l'égalité salariale peuvent inclure :

- chiffrer et mettre en place un rattrapage salarial, en affectant une enveloppe spécifique dans le budget annuel d'augmentations.
- modifier des règles de rémunération directement ou indirectement discriminatoires.
- informer et sensibiliser les cadres et professionnel-le-s RH impliqué-e-s dans leur mise en place.
- suivre et assurer l'application de l'égalité salariale aux salarié-e-s de retour de congés pour raisons familiales.