

QUELLES ACTIONS POUR UNE RÉMUNÉRATION ÉGALITAIRE ?



La rémunération est l'un des champs de diagnostic et d'action défini par la loi en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur est également tenu de publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer.

La rémunération est un des sujets dans lesquels le secteur des transports et de la logistique peut progresser. Il est toutefois à noter que dans de nombreuses entreprises du secteur les inégalités salariales y sont inférieures à la moyenne nationale.

Vous trouverez dans cette fiche-outil des idées d'action en matière de rémunération. Vous pouvez vous en inspirer pour faire progresser la mixité et l'égalité professionnelle dans votre entreprise, et nourrir votre stratégie d'action ainsi que votre accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Comment combattre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ?

Les écarts de rémunération effective sont souvent exercés au détriment des femmes quels que soient le métier ou le secteur d'activité. Or, le code du travail (Article L.3221-2) stipule que :

« Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. »

De manière générale, quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'article 104 de la loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 vise à faire du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes une « obligation de résultat ».

Ainsi, depuis 2018, **l'index d'égalité professionnelle** instaure pour la première fois une obligation de transparence et de résultat pour les entreprises en matière d'égalité salariale.

Si ces obligations sont des leviers permettant de combattre et réduire collectivement les écarts de rémunération, la gestion interne, dans votre entreprise, de la rémunération peut aussi constituer un outil de diminution des écarts.

> IDÉE D'ACTION N°1 - Faire un constat et une analyse des écarts

En supplément des indicateurs obligatoires de l'index de l'égalité salariale et de la BDSE, vous pouvez avoir recours à d'autres méthodes de calcul pour identifier les écarts salariaux (indicateurs fournis grâce à la Déclaration Sociale Nominative (DSN), les données du bilan social établi).

Pour mesurer l'écart salarial, veillez à prendre en compte la rémunération globale qui inclue le salaire de base et les avantages en nature, primes...

Pour faciliter les calculs, vous pouvez consulter le site « Index Egapro » qui comprend un outil de simulation en ligne : <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>

Suite à ces données, vous pouvez réaliser une analyse interne ou un audit de rémunération en externe avec l'aide d'un cabinet de conseil spécialisé. A partir de l'analyse des écarts de rémunérations vous identifierez les différentes causes de ces écarts.

> IDÉE D'ACTION N°2 - Retravailler les fiches de postes et offres d'emploi

Indiquer le niveau de rémunération et autres avantages salariaux dans les offres d'emploi.

L'offre d'emploi est le point de départ du parcours des salarié.e.s dans l'entreprise. Elle constitue généralement la base de la discussion salariale lors de l'embauche des candidat.e.s. Délivrer de façon explicite les informations liées à la rémunération dès la publication des offres d'emploi permet d'éviter les inégalités inhérentes à la négociation salariale individuelle au moment de l'entrée dans l'entreprise, notamment entre les femmes et les hommes.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à indiquer le niveau de rémunération et autres avantages salariaux dans ses offres d'emploi. »

> IDÉE D'ACTION N°3 - Impliquer les salarié.e.s en charge des RH

Sensibiliser votre personnel en charge des ressources humaines à la question de l'égalité professionnelle et des inégalités salariales.

L'ensemble des processus des ressources humaines impacte la rémunération des salarié.e.s. Il est ainsi important de prendre en compte cette dimension lors du recrutement, mais également lors de la mise en place du plan de développement des compétences et de la gestion du parcours professionnel.

En travaillant sur le recrutement, la formation, les promotions et l'articulation des temps de vie, vous pouvez contribuer à la réduction des écarts salariaux.

Les entretiens de carrière, notamment les entretiens individuels, sont des moments clés dans le parcours professionnel de tou.te.s les salarié.e.s. Alors que vos salarié.e.s doivent apprendre à connaître les biais inconscients (ex. autocensure) pour valoriser leurs compétences et leur travail et formuler leur volonté d'évoluer dans l'entreprise, votre personnel RH, lui, doit être sensibilisé aux biais inconscients pour les éviter lors de l'entretien individuel.

Vous pouvez, par exemple, établir avec votre personnel en charge des ressources humaines des outils basés sur une grille d'évaluation reposant sur la valorisation des compétences et non sur des « normes stéréotypées ».

En outre, la mise en place d'entretiens individuels, assurés par la DRH, à des moments spécifiques d'une carrière (congé maternité/paternité, congé long...) permet de faire un point sur le niveau de rémunération, de classification des salarié.e.s en plus d'évaluer leurs besoins en formation pour favoriser leurs évolutions dans l'entreprise.

> IDÉE D'ACTION N°4 - Impliquer les managers

Sensibiliser les managers à la question de l'égalité professionnelle, en amont des périodes d'évaluations et d'augmentations individuelles.

L'encadrement intermédiaire joue un rôle clé dans la construction de la politique salariale. A travers son évaluation quotidienne, formelle ou informelle, des collaborateurs et des collaboratrices, il influe sur les possibilités de revalorisation salariale individuelle. Il s'agit ainsi de lui rappeler, à travers des actions dédiées, la politique d'égalité salariale de l'entreprise, la législation en la matière et les enjeux de levée des stéréotypes de genre.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à rappeler à chaque manager les obligations légales et les objectifs de l'entreprise en matière d'égalité salariale, notamment en amont de la période des mesures individuelles et revues de salaires ».

> IDÉE D'ACTION N°5 - Prévoir un budget de rattrapage salarial

Provisionner une enveloppe budgétaire dédiée au rattrapage des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

A l'occasion des prévisions budgétaires annuelles définies en année N, il s'agit de prévoir un budget spécifique pour l'année N+1. Ce rattrapage se base sur une analyse annuelle de la grille des salaires de l'entreprise. Il peut concerner l'ensemble des salarié.e.s de l'entreprise quels que soient leurs sexes, leurs emplois ou leurs statuts. Il s'agit de s'assurer que, au-delà des préjugés de genre, le principe « à travail égal, salaire égal », soit respecté.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à provisionner un budget annuel destiné au rattrapage des écarts salariaux entre les femmes et les hommes. »

QUELLES ACTIONS POUR ARTICULER RÉMUNÉRATION ET RESPONSABILITÉS FAMILIALES ?



La rémunération est l'un des champs de diagnostic et d'action défini par la loi en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur est également tenu de publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer.

La rémunération est un des sujets dans lesquels le secteur des transports et de la logistique peut progresser. Il est toutefois à noter que dans de nombreuses entreprises du secteur les inégalités salariales y sont inférieures à la moyenne nationale. Vous trouverez dans cette fiche-outil des idées d'action en matière de rémunération. Vous pouvez vous en inspirer pour faire progresser la mixité et l'égalité professionnelle dans votre entreprise, et nourrir votre stratégie d'action ainsi que votre accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Comment prévenir les inégalités salariales liées aux congés familiaux ?

> IDÉE D'ACTION N°1

Compléter les indemnités salariales

Aider au maintien de 100% du salaire net des salarié.e.s lors de leurs congés pour raisons familiales.

Lors de la prise de congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou de congés d'adoption, la sécurité sociale verse des indemnités permettant un maintien partiel du salaire des personnes. En étant vigilante aux dispositions légales et conventionnelles qui régissent cette pratique, l'entreprise peut choisir de verser des suppléments de rémunération qui complètent les indemnités déjà perçues.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à verser un complément de rémunération entre l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale et le salaire de base net des salarié.e.s en congé de maternité, de paternité, et d'accueil de l'enfant ou congé d'adoption. »

> IDÉE D'ACTION N°2

Cadrer l'absence parentale pour enfant malade

Prévoir des conditions de rémunération pour les parents en cas d'absence pour soin apporté à enfant malade de moins de 12 ans.

Les entreprises prévoient généralement des dispositions pour compléter le nombre de jours de congés pour enfants malades dont peuvent bénéficier les salarié.e.s de l'entreprise.

En complément de cette mesure, elles peuvent aussi réfléchir aux conditions de rémunération de ces jours de congés de manière à ne pas pénaliser les conditions salariales des employé.e.s qui éduquent des enfants en bas âge.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à rémunérer le parent d'enfant malade de moins de 12 ans à hauteur de x %, dans la limite de x jours d'absence par an. »

> IDÉE D'ACTION N°3

Cadrer le congé parental d'éducation à temps partiel

Proposer le financement du maintien des cotisations retraite pour les salarié.e.s en congé parental d'éducation à temps partiel.

Il s'agit de compenser la perte de financement des cotisations retraites dont souffrent les salarié.e.s en congé parental d'éducation à temps partiel. Cette action doit définir des limites de pourcentage du temps partiel et de durée (par exemple temps partiel à 80% et durée de 6 mois).

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à financer le maintien des cotisations retraite à 100% des salarié.e.s en congé parental d'éducation à temps partiel (temps partiel à x %, durée de y mois). »

> IDÉE D'ACTION N°4

Cadrer le congé parental d'éducation

Donner la possibilité aux salarié.e.s en congé parental d'éducation de bénéficier de certains avantages sociaux de l'entreprise.

Le maintien des avantages sociaux lors des congés parentaux d'éducation permet aux salarié.e.s de maintenir leur niveau général de rémunération.

Une telle démarche peut concerner notamment le maintien de la couverture santé des collaborateurs et des collaboratrices. Le maintien de la couverture prévoyance peut aussi être, par exemple, envisagé.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à maintenir les avantages de complémentaire santé et de prévoyance des salarié.e.s en congé parental d'éducation. »