

Évaluation de l'introduction de l'Index de l'égalité professionnelle

Thomas Breda Juliette Ducoulombier Paul Dutronc-Postel Marion Leturcq
Joyce Sultan Parraud Maxime Tô
06 mars 2023 - Conférence de presse

Cette étude a reçu le soutien financier de l'IRES (Institut de recherches économiques et sociales) et a été réalisée dans le cadre de l'Agence d'objectifs.



1. État des lieux de la mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle 4 ans après son introduction.
2. Quels effets peut-on distinguer à ce jour ?

Combinaison de **deux sources de données** :

- **Base « IndexegaPro » (2018-2021) :**
 - Déclarations par les entreprises de leur Index : « calculabilité », note globale, note aux différents indicateurs
 - Mise à disposition par la Direction Générale du Travail
- **Base Tous Salariés (2002-2020) :**
 - Données exhaustives sur tous les postes salariés d'une année donnée :
 - ▶ Caractéristiques du poste : salaire, heures rémunérées, type de contrat, etc.
 - ▶ Caractéristiques individuelles : âge, sexe, profession et catégorie socio-professionnelle, etc.
 - ▶ Caractéristiques de l'employeur : en particulier, son identifiant (SIREN), ainsi que secteur, taille, etc.
 - Issues des Déclarations Administratives de Données Sociales
 - **Données confidentielles** : accès via une procédure sécurisée
 - **Utilisées par l'Insee** et d'autres chercheurs pour mesurer les inégalités de salaire femmes-hommes

1. Le champ de l'Index

- Les entreprises qui déclarent et ne déclarent pas
- Les entreprises qui peuvent calculer l'Index
- Les salariés normalement couverts par l'Index

2. Les inégalités femmes-hommes dans l'entreprise

- Les inégalités selon l'Index
- Rôle des choix méthodologiques sous-jacents
- Comparaison avec un indicateur alternatif « IPP »

3. Impact de l'Index sur les inégalités femmes-hommes

- Comparaison avant/après des entreprises selon leur taille
- Comparaison des entreprises qui peuvent ou non calculer l'Index

4. Y a-t-il des comportements stratégiques ?

- Les entreprises sous-estiment-elles les inégalités réelles ?
- Les mauvais élèves omettent-ils de déclarer leur Index ou de calculer leur note ?

Quelques rappels nécessaires

Les composantes de l'Index de l'égalité professionnelle

Indicateur 1 : Écart de rémunération (40 points).

- Calculé à partir de la **moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes pour 16 groupes**
 - 4 tranches d'âge (moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans et 50 ans ou plus)
 - croisées avec, par défaut, 4 catégories socio-professionnelles (CSP) : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.
- **Seuls les salariés présents au moins 6 mois** sur la période de référence sont retenus dans le calcul.
- **Seuls les groupes comprenant au moins 3 femmes et au moins 3 hommes** sont pris en compte.
- **Si le total des effectifs pouvant être pris en compte est inférieur à 40 % des effectifs totaux, l'indicateur et l'Index ne sont pas calculables.**

I) Fonctionnement de l'Index - Rappel (2/3)

- **Indicateur 2** : Écarts d'augmentation, entreprises de plus de 250 salariés (20 points).
- **Indicateur 2** : Écarts d'augmentation, entreprises de plus de 50 à 250 salariés (35 points).
- **Indicateur 3** : Écarts de promotion, entreprises de plus de 250 salariés (15 points).
- **Indicateur 4** : Congés maternité (15 points).
- **Indicateur 5** : Hautes rémunérations (10 points).

Index non calculable si impossible d'établir une note sur 75 points ou plus.

En pratique, non calcul lié à l'indicateur 1 dans 90 % des cas.

Nous sommes en mesure de reconstruire des mesures équivalentes aux indicateurs 1, 2 et 5 à partir des données administratives.

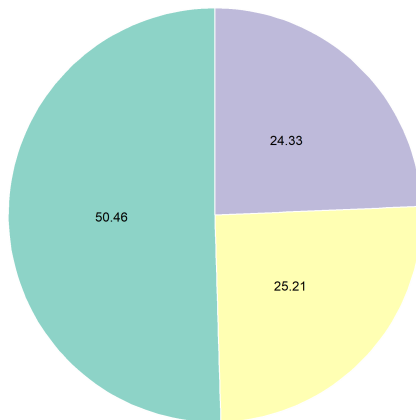
Calendrier de mise en œuvre

- Avant le 1^{er} mars 2019 : les entreprises de plus de 1 000 salariés doivent déclarer leur Index pour l'année 2018 ;
- Avant le 1^{er} septembre 2019 : les entreprises de 250 à 999 salariés doivent déclarer leur Index pour l'année 2018 ;
- Avant le 1^{er} mars 2020 : les entreprises de 50 à 249 salariés doivent déclarer leur Index pour l'année 2019.

I) La couverture théorique et réelle de l'Index de l'égalité professionnelle

I.1) Entreprises déclarantes

FIGURE 1 – Décomposition du champ des entreprises de +50 salariés selon le statut de déclaration de l'Index de l'égalité professionnelle (portant sur l'année 2020)



Groupe ■ Déclaré, calculé ■ Déclaré, non calculé ■ Non déclaré

Champ : ensemble des entreprises de plus de 50 salariés en 2020.

Lecture : parmi l'ensemble des entreprises de plus de 50 salariés assujetties à l'obligation de publication de l'Index de l'égalité professionnelle, 50,5 % ont déclaré un index dont la valeur est calculable pour l'année 2020, 25,2 % ont déclaré un index dont la valeur n'est pas calculable, et 24,3 % n'ont rien déclaré.

TABLEAU 1 – Déclarations de l'index d'égalité professionnelle depuis 2018

	Nombre de déclarations	Taux de déclaration (%)	Part non calculés (%)
Année de référence			
2018	9 560	20,1	14,8
2019	31 525	67,9	32,9
2020	28 390	75,7	33,3
2021	34 303	NA	29,9
Secteur (année de référence : 2020)			
Agriculture	204	57,2	28,2
Industrie	7 203	85,9	40,2
Construction	1 950	78,9	77,1
Commerce et transport	8 721	76,8	34,9
Information et communication	1 740	78,9	0,1
Finance et assurance	1 293	89,8	0,1
Immobilier	614	84,4	10,9
Services	5 746	63,9	20,3
Enseignement, santé	4 948	72,7	34,5
Autres activités	928	65,0	25,0
Effectifs (année de référence : 2020)			
1000 et plus	1 230	96,3	3,6
250 à 999	4 964	92,1	13,3
50 à 250	21 976	72,0	39,4

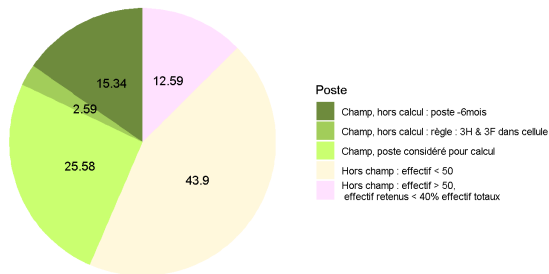
Champ : ensemble des entreprises de plus de 50 salariés ayant déclaré un Index d'égalité professionnelle, y compris les entreprises ayant déclaré un Index non calculé.

Lecture : 4 964 entreprises de 250 à 999 salariés ont déclaré leur Index d'égalité professionnelle portant sur l'année 2020 (période de référence). Parmi ces déclarations, la valeur globale de l'Index était non calculée pour.

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

I.2) Couverture théorique : salariés couverts

FIGURE 2 – Décomposition de l'emploi salarié privé (2020) selon qu'il est pris en compte pour calculer les écarts de rémunération au sens de l'Index de l'égalité professionnelle



Champ : ensemble de l'emploi salarié privé en 2020.

Lecture : parmi l'ensemble de l'emploi salarié privé en 2020, 43,9 % des postes sont exclus du champ de l'Index de l'égalité professionnelle car ils dépendent d'entreprises de moins de 50 salariés et 12,6 % sont exclus car ils dépendent d'entreprises où l'Index de l'égalité professionnelle n'est pas calculable. Les postes au sein des entreprises où le calcul de l'Index de l'égalité professionnelle est obligatoire et possible (Base Tous Salariés) et qui sont effectivement pris en compte dans le calcul (postes de plus de six mois, qui dépend d'un groupe AGE × CSP avec suffisamment d'effectifs) représentent 25,5 % de l'emploi privé.

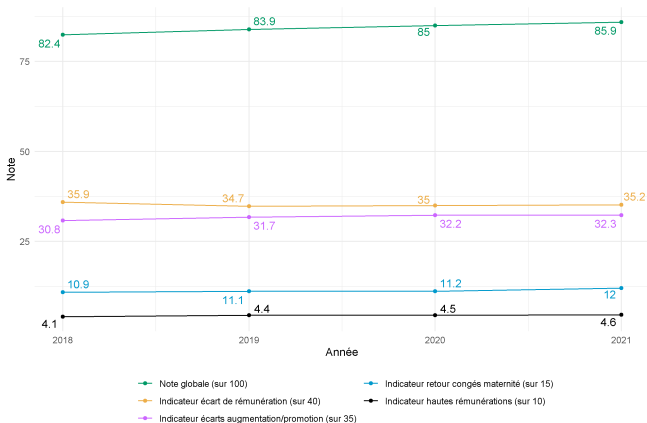
Source : Base Tous Salariés; calculs IPP.

- Près de **25 % des entreprises** (28 % des PME-PMI, 8 % des 250-999, 4 % des 1 000 et plus) **ne déclarent pas leur Index** pour l'année 2020 et ne sont donc pas en conformité avec la loi.
- **33 % des entreprises déclarantes déclarent leur indice non calculable.** C'est le cas pour près de 40 % des PME, impliquant un calcul effectif d'une note globale pour moins de la moitié d'entre elles.
- **L'Index ne couvre que 25 % des salariés du privé et seulement un peu moins de la moitié des salariés des entreprises normalement concernées,** du fait de la non-calculabilité et des salariés exclus du calcul.

II) Les inégalités femmes-hommes selon l'Index et « l'Indicateur IPP »

II.1) Les inégalités selon l'Index

FIGURE 3 – Évolution de la moyenne de l'Index de l'égalité professionnelle lorsque celui-ci peut être calculé, et de chacune de ses sous-composantes.

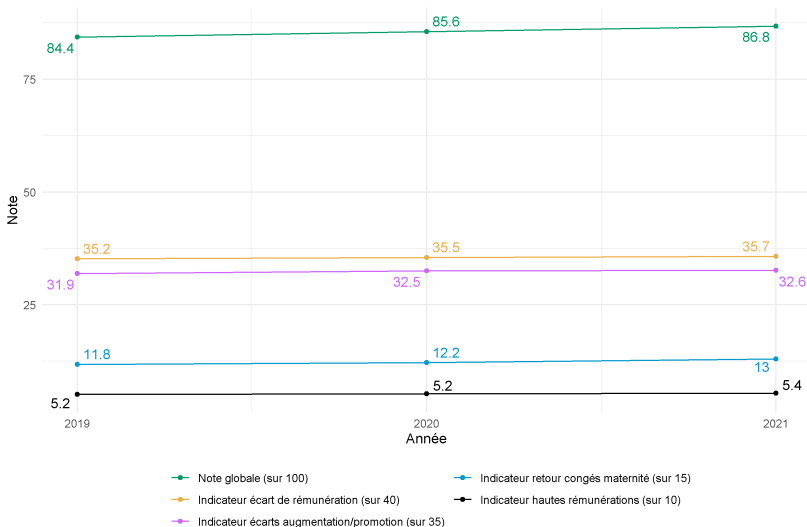


Champ : Entreprises ou UES du secteur privé de plus de 50 salariés déclarant leur Index.

Lecture : en 2018, la note moyenne déclarée (par les entreprises qui déclarent un Index qu'elles parviennent à calculer) s'élève à 82,4/100 (ligne verte).

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

FIGURE 4 – Évolution de la moyenne de l'Index de l'égalité professionnelle lorsque et de chacune de ses sous-composantes – entreprises déclarant une note globale chaque année entre 2019 et 2021



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé de plus de 50 salariés où l'indicateur d'écart de rémunération au sens du décret est calculable (chaque année donnée) dans les Bases Tous Salariés.

Champ : Entreprises ou UES du secteur privé de plus de 50 salariés déclarant leur Index ou un indicateur donné pour l'ensemble des années 2019, 2020 et 2021.

II.2) Des choix méthodologiques qui tendent à réduire le champ et à atténuer les écarts de salaire

1. Réduction du champ

- Au moins 6 mois d'ancienneté
- Au moins 3 femmes et 3 hommes dans chaque groupe
- 40 % des effectifs *in fine* couverts

2. Atténuation des écarts en défaveur des femmes

- Seuil de tolérance de 5 % dans chaque groupe (2 % si les groupes sont modifiés)
- Écarts asymétriques : un écart de salaire horaire de 1 € en défaveur des femmes compte moins que le même écart en défaveur des hommes !

→ Nous proposons **une mesure alternative** des écarts de salaire (l'« Indicateur IPP ») qui ne réduit pas le champ et n'atténue pas les écarts :

- Corrige des mêmes effets de structure (= basée sur les mêmes groupes).
- Poids de chaque salarié pondéré par ses heures travaillées dans l'année.

II.3) Comparaison de l'indicateur de l'Index et de l'indicateur IPP : taux de couverture

TABLEAU 2 – Taux de calculabilité de l'indicateur d'écart de rémunération en 2020, par secteur d'activité

Secteur	Effectif	Part calculable	
		Indicateur "IPP"	Indicateur décret
Industrie	7 527	89,3	56,2
Commerce et transport	9 287	89,4	52,9
Enseignement, sante	5 743	97,2	57,4
Construction	2 057	49,3	15,3
Immobilier	584	99,8	80,3
Services	7 129	95,9	56,9
Autres activites	977	96,8	70,7
Finance et assurance	630	99,7	91,1
Information et communication	1 776	99,7	84,4
Agriculture	289	95,5	54,7
Tranche effectifs			
50 à 250	29 677	88,9	48,6
251 à 999	5 365	98,8	89,4
Plus de 1000	1 229	100,0	98,5
Ensemble	36 289	90,8	56,3

Champ : ensemble des entreprises de plus de 50 salariés en 2020.

Lecture : parmi les 7 527 entreprises de plus de 50 salariés du secteur de l'industrie en 2020, l'indicateur d'écart de rémunération au sens du décret est calculable pour 56,2 % des entreprises. L'indicateur « IPP » est calculable pour 89,3 % d'entres elles.

Source : Base Tous Salariés; calculs IPP.

II.3) Comparaison de l'indicateur de l'Index et de l'indicateur IPP : écarts de salaire

TABLEAU 3 – Valeurs des écarts salariaux intra-entreprise en 2020, selon la méthodologie de construction de l'indicateur

	Indicateur "décret"	Alternative 1	Alternative 2	Alternative 3	Alternative 4	Indicateur "IPP"
Restriction de champ						
Salariés présents 6 mois	✓	✓	✓	✓	×	×
3 hommes et 3 femmes par groupe	✓	✓	✓	✓	×	×
Corrections méthodologique						
"Seuil de pertinence" de 5 ppts	✓	×	✓	×	×	×
Symétrie des écarts hommes/femmes	×	×	✓	✓	×	✓
Valeurs de l'écart						
Moyenne	4,2	6,3	4,7	6,8	5,7	6,5
Médiane	3	5,7	3,2	5,9	5,3	5,7

Champ : ensemble des entreprises de plus de 50 salariés en 2020.

Lecture : En 2020, la valeur moyenne des écarts de rémunération calculés en conservant tous les groupes de salariés dès lors qu'ils comportent au moins un homme et une femme (indépendamment du temps passé dans l'entreprise), sans appliquer la correction du "seuil de pertinence" ni symétriser les écarts en faveur des hommes et des femmes (Alternative 4) est de 5,7 points. Ajouter une correction de symétrie augmente les écarts moyens mesurés de 0,8 points (6,7).

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

- Des entreprises qui obtiennent des **notes élevées**.
- Des modalités de calcul qui tendent à les **atténuer les écarts de salaire et réduire le champ** des entreprises concernées.
- Il est possible de construire un **indicateur alternatif** qui peut être **calculé pour presque toutes les entreprises** du champ et correspond davantage aux inégalités telles qu'on les mesure habituellement.
- Les **notes globales à l'Index ne sont que modérément corrélées à l'écart de salaire alternatif proposé par l'IPP**, notamment du fait de l'inclusion d'autres indicateurs.

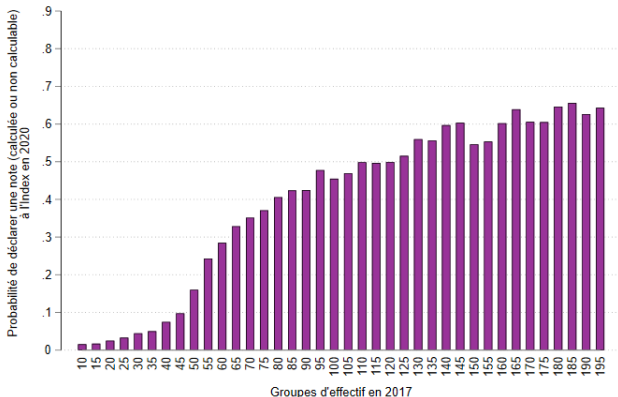
III) Impact de l'Index sur les inégalités femmes-hommes

Comment mesurer l'impact causal de l'Index sur les inégalités femmes-hommes dans l'entreprise ?

- **L'évolution des notes** au cours du temps **ne saurait constituer une indication** probante de l'efficacité de l'Index
 - On ne sait pas comment auraient évolué ces notes en l'absence de l'Index (réduction tendancielle des écarts de salaire femmes-hommes au cours du temps).
 - Les entreprises peuvent potentiellement apprendre à optimiser leurs notes du fait de la complexité de l'Index.
- **Solution proposée : comparer l'évolution au cours du temps de groupes d'entreprises concernés et non concernés par la mise en place de l'Index**
 - **Stratégie 1 : entreprises juste en-dessous et juste au-dessus de 50 salariés** (ou de 250 salariés)
 - **Stratégie 2 : entreprises juste en-dessous et juste au-dessus du seuil de 40% des effectifs couverts** (et ayant toutes plus de 50 salariés)

Proportion de déclarants en 2020 en fonction de l'effectif en 2017

FIGURE 5 – Probabilité de déclarer un Index en 2020, d'après l'effectif d'entreprise en 2017



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).

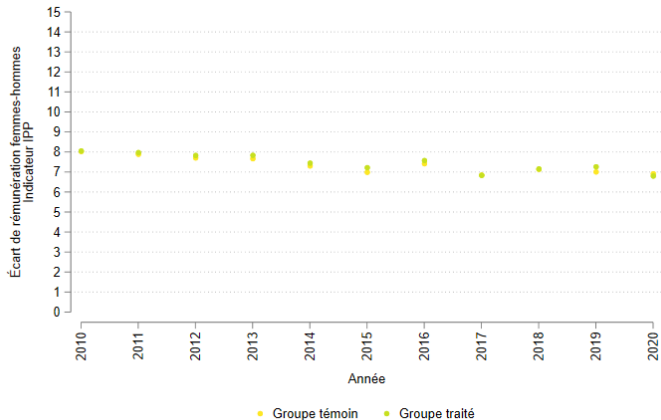
Lecture : 28 % des entreprises ayant un effectif compris entre 65 et 70 salariés en 2017 déclarent une note (calculée ou non calculable) à l'Index d'égalité professionnelle en 2020.

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

- **Groupes de comparaison retenus :**
 - **Groupe traité** : entreprises ayant entre 55 et 70 salariés en 2017
 - **Groupe témoin** : entreprises ayant entre 35 et 45 salariés en 2017
 - Suivies au cours du temps
 - De nombreuses autres alternatives testées

- **Indicateurs retenus** retenus pour appréhender les inégalités femmes-hommes dans les entreprises :
 1. L'indicateur d'écart de salaire horaire IPP
 2. L'indicateur d'écart de salaire horaire de l'Index
 3. L'écart de salaire horaire moyen (sans correction)
 4. La part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations
 5. La différence de taux d'augmentation entre femmes et hommes

FIGURE 6 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP entre les groupes traité et témoin

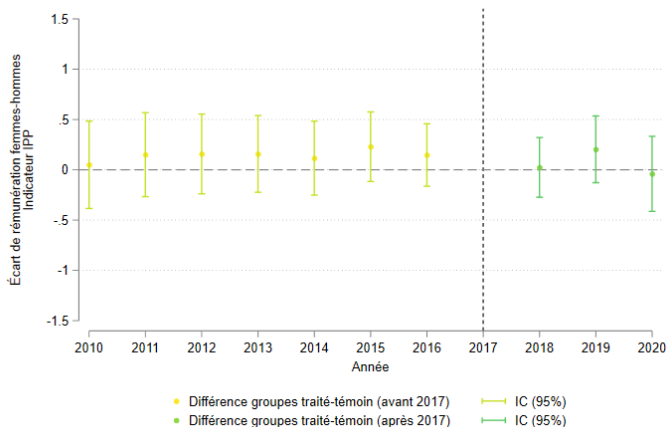


Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).

Lecture : en 2010, les écarts de rémunération (en défaveur des femmes) entre les femmes et les hommes au sens de l'indicateur IPP étaient de 8 % dans les entreprises des groupes traité et témoin (les points jaune et vert, qui représentant respectivement les écarts de rémunération dans le groupe témoin et le groupe traité, se superposant en 2010).

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés ; calculs IPP.

FIGURE 7 – Event study

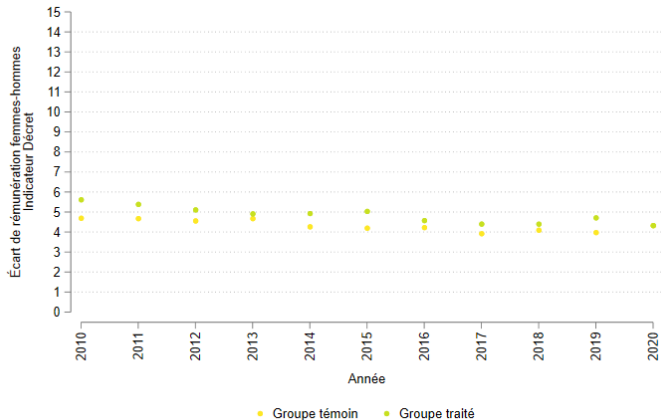


Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).

Lecture : la différence entre les écarts de rémunération (en défaveur des femmes) dans les entreprises des groupes traité et témoin, normalisée à 0 en 2017 (année de référence) n'est pas statistiquement différente (au seuil de 5 %) de sa valeur en 2017 avant la mise en place de l'Index (points et barres jaunes) ni après sa mise en place (points et barres vertes). Les points représentent en effet la différence des écarts de rémunération entre les groupes traité et témoin tandis que la barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé à cette différence. En 2020, trois années après la mise en place de l'Index, la différence entre les écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP dans les groupes traité et témoin est proche de 0.

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

FIGURE 8 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur Décret entre les groupes traité et témoin

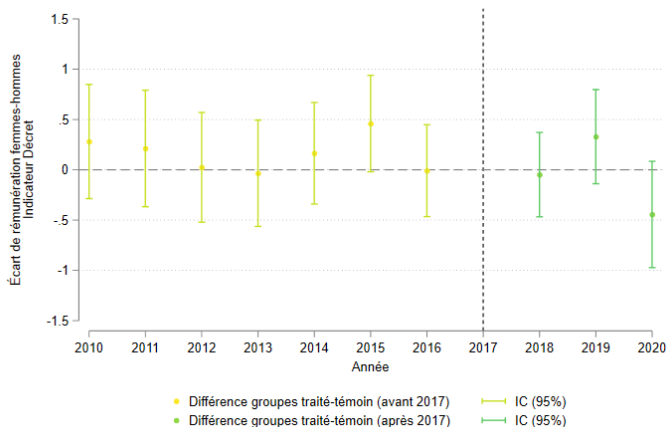


Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).

Lecture : en 2010, les écarts de rémunération (en défaveur des femmes) entre les femmes et les hommes au sens de l'indicateur Décret étaient de 5,8 % dans les entreprises du groupe traité et de 4,8 % dans celles du groupe témoin.

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés ; calculs IPP.

FIGURE 9 – Event Study

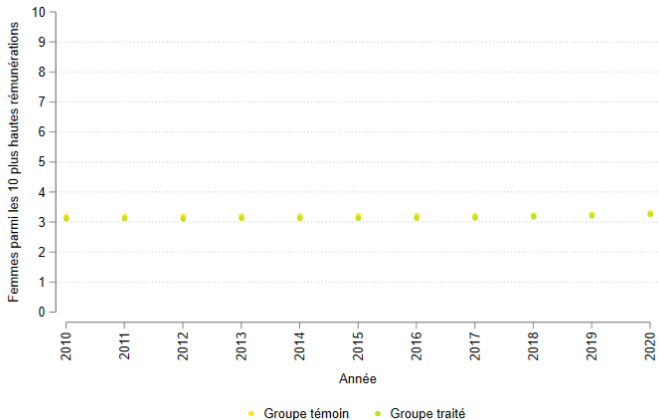


Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).

Lecture : la différence entre les écarts de rémunération (en défaveur des femmes) dans les entreprises des groupes traité et témoin, normalisée à 0 en 2017 (année de référence) n'est pas statistiquement différente (au seuil de 5 %) de sa valeur en 2017 avant la mise en place de l'Index (points et barres jaunes) ni après sa mise en place (points et barres vertes). Les points représentent en effet la différence des écarts de rémunération entre les groupes traité et témoin tandis que la barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé à cette différence. En 2020, trois années après la mise en place de l'Index, les écarts de rémunération au sens de l'indicateur Décret sont inférieures de 0,5 ppt à ceux observés dans le groupe témoin, mais cette différence n'est pas statistiquement différente de 0.

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

FIGURE 10 – Évolution du nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations entre les groupes traité et témoin

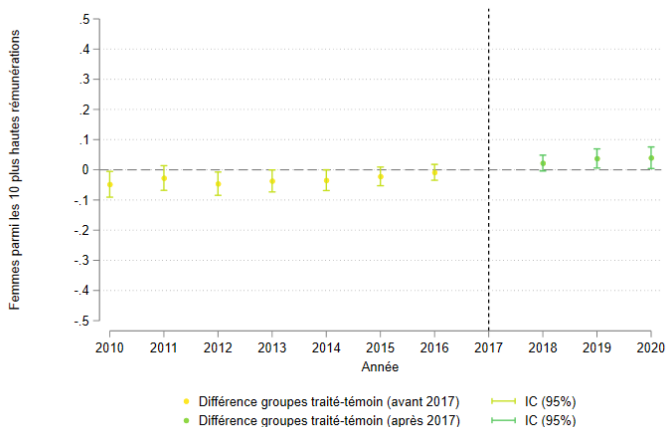


Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).

Lecture : en 2010, les entreprises des groupes traité et témoin comptent un peu plus de trois femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations dans l'entreprise (les points vert et jaune se superposant en 2010).

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

FIGURE 11 – Event Study

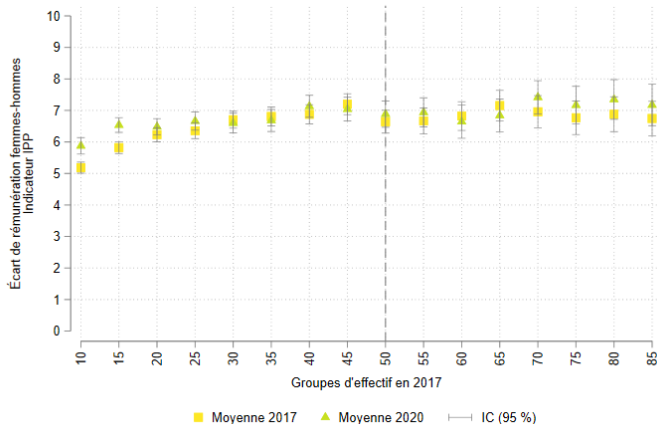


Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).

Lecture : le nombre de femmes dans les entreprises du groupe traité est inférieur d'environ 0,05 femmes en 2010 en comparaison du nombre de femmes dans les entreprises du groupe témoin (barre jaune en 2010). Cette différence est significative au seuil de 5 %. Après la mise en place de l'Index (barres vertes), les différences entre les groupes traité et témoin concernant le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations sont positives (le nombre de femmes augmente ainsi légèrement dans les entreprises du groupe traité en comparaison du groupe témoin). En 2020, trois années après la mise en place de l'Index, le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations est supérieur d'environ 0,5 femme(s) dans le groupe traité ; cette différence étant significative au seuil de 5 %.

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

FIGURE 12 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP entre 2017 et 2020 par groupe de taille d'entreprises, autour de 50 salariés



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).

Lecture : en 2017, dans les entreprises de 50 à 55 salariés, les écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP s'élèvent à 6,8 % (carrés jaunes). En 2020, ces écarts s'élèvent à 6,9 % (triangles verts) dans des entreprises de 50 à salariés (effectif de 2017).

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

- **Pas d'effet détectable à court terme** de la mise en place de l'Index sur les inégalités femmes-hommes dans les entreprises concernées
- Conclusion observée avec **deux méthodes différentes** et robuste à de nombreuses définitions alternatives des groupes traités et témoins
- Les données utilisées permettent par exemple de **rejeter l'existence d'effets sur les écart de salaire de l'ordre d'un demi point de pourcentage**
- **Nous ne pouvons exclure des effets à plus long terme.** La même méthodologie appliquée aux années ultérieures permettra d'apporter une réponse

**IV) Y a-t-il des comportements
stratégiques ?**

On examine d'abord s'il y a **des écarts entre ce que déclarent les entreprises et ce que nous calculons.**

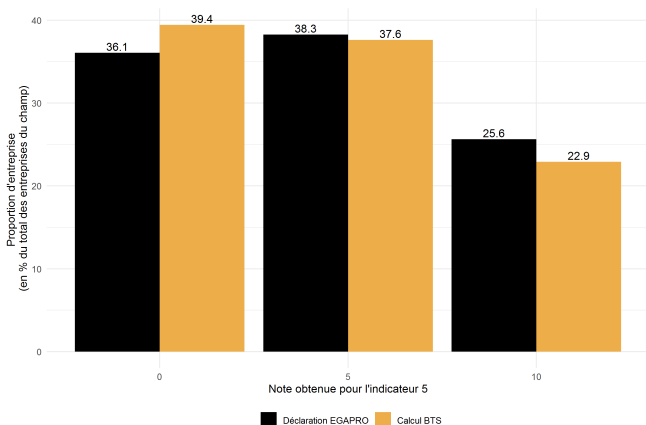
- **Deux indicateurs possibles :**

1. Égalité parmi les 10 plus hautes rémunérations
2. Écarts de salaire

- **Trois interprétations possibles :**

1. Erreurs de mesure systématiques dans nos données ?
2. Période de référence différente ou redéfinition des catégories de salariés (pour l'écart de salaire)
3. Erreurs systématiques de la part des entreprises ?

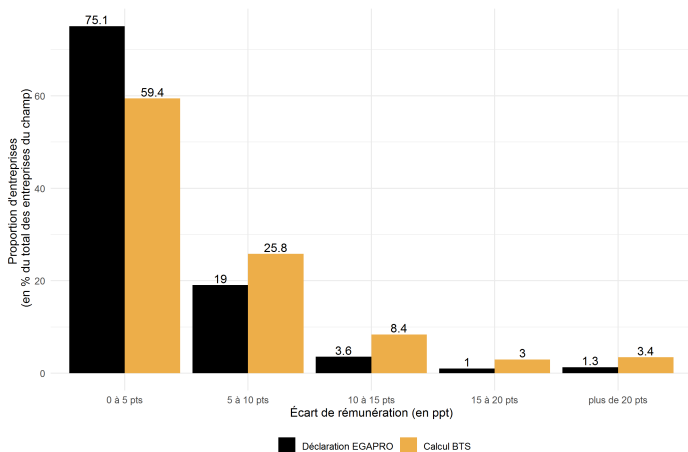
FIGURE 13 – Comparaison des notes déclarées pour l'indicateur d'égalité de genre parmi les dix plus hautes rémunérations et des notes reconstruites à partir des Base Tous Salariés, en 2020



Champ : ensemble des entreprises déclarant un Index de l'égalité professionnelle en 2020 pour lesquelles l'Index de l'égalité professionnelle est calculé. *Lecture* : 36,1 % des entreprises qui ont calculé et déclaré l'indicateur d'égalité de genre parmi les 10 plus hautes rémunérations (Indicateur 5) en 2020 ont déclaré la note 0/10. En reconstruisant cet indicateur à partir des Base Tous Salariés, à méthodologie constante, on estime que 39,4 % de ces entreprises obtiendraient la note minimale de 0/10.

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

FIGURE 14 – Comparaison des écarts de rémunération déclarés pour l'indicateur d'écart de rémunération et des notes reconstruites à partir des Base Tous Salariés, en 2020



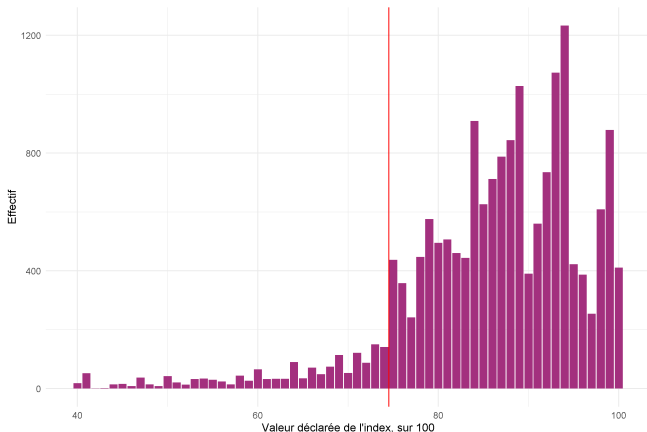
Champ : ensemble des entreprises déclarant un Index de l'égalité professionnelle en 2020 pour lesquelles l'Index de l'égalité professionnelle est calculé. *Lecture* : 74,8 % des entreprises qui ont calculé et déclaré l'indicateur « écarts de rémunérations » (Indicateur 1) en 2020 obtiennent une note supérieure à 35/40, qui correspond à des écarts salariaux compris entre 0 et 5 points de pourcentage en faveur des hommes. En reconstruisant cet indicateur à partir des Base Tous Salariés, à méthodologie constante, on estime que 58,6 % des entreprises obtiendraient cette note.

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

On examine maintenant des éventuelles manipulations/optimisations des notes déclarées à l'Index :

- **Deux méthodes :**
 1. Sur-représentation des entreprises exactement à 75/100
 2. Différence plus forte entre score déclaré pour les écarts de salaire et nos recalculs juste au-dessus de 75/100
- Permettrait de conforter en creux l'idée que les différences entre écarts déclarés et recalculés reflètent bien de la manipulation

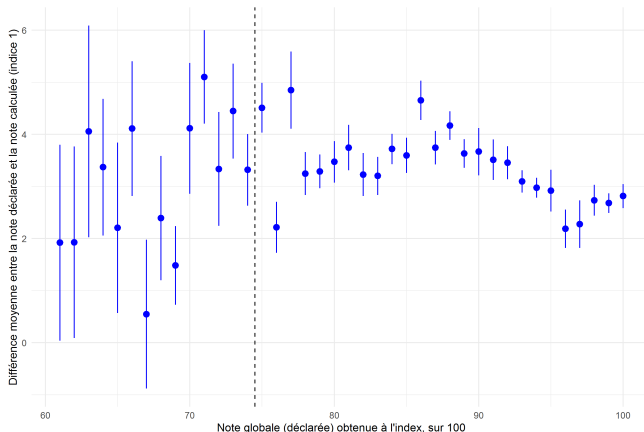
FIGURE 15 – Distribution des entreprises selon la note globale de l'Index de l'égalité professionnelle déclarée en 2021



Champ : ensemble des entreprises de plus de 50 salariés ayant déclaré un Index d'égalité professionnelle qu'elles parviennent à calculer.
Lecture : parmi l'ensemble des entreprises qui ont déclaré et calculé leur Index de l'égalité professionnelle pour l'année 2021, 437 ont obtenu exactement 75/100, et 141 entreprises ont obtenu la note de 74/100, qui les expose à une sanction.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

Écart entre déclaration et recalcul selon la note

FIGURE 16 – Différence moyenne entre note déclarée (sur 40) et note reconstruite à partir des Base Tous Salariés (sur 40) pour l'indicateur 1 au sens du décret selon la note globale (sur 100) déclarée



Champ : ensemble des entreprises de plus de 50 salariés ayant déclaré un Index d'égalité professionnelle qu'elles parviennent à calculer.

Lecture : En moyenne, l'écart entre note déclarée pour l'indicateur d'écart de rémunération (sur 40) et la note reconstruite dans les Bases Tous Salariés (sur 40) avec la même méthodologie est de 4,3 points environ pour les entreprises ayant déclaré une note globale de 75 sur 100.

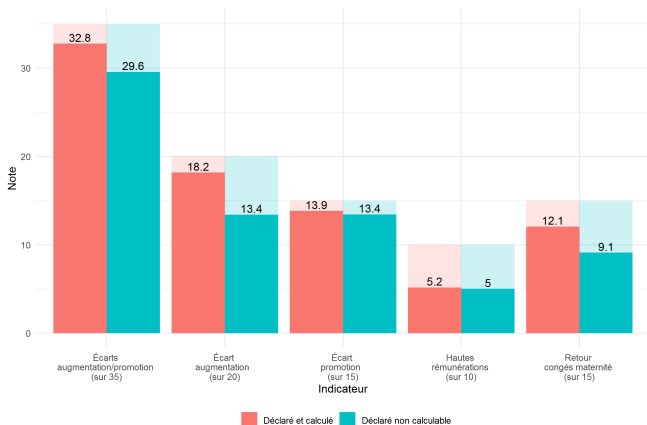
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

IV.3) Différences entre entreprises qui déclarent et ne déclarent pas

On examine finalement si les entreprises qui ne déclarent pas leur note ou la déclarent non calculable sont différentes de celles qui déclarent une note calculable :

- On ne trouve **pas de différence majeure** en termes d'inégalités mesurées par la mesure d'écart salariale IPP ou de l'Index
- En revanche celles qui ont une note globale déclarée non calculable ont des plus mauvaises notes aux indicateurs qu'elles calculent
- On ne peut pas conclure que ce sont les entreprises les moins vertueuses qui stratégiquement ne déclarent pas leur note ou s'arrangent pour ne pas la calculer
- En revanche, les règles de calcul en elles-mêmes semblent exclure des entreprises globalement moins vertueuses

FIGURE 17 – Note moyenne obtenue aux différents indicateurs selon le fait de déclarer ou non l'indicateur d'écart de salaire en 2020



Champ : ensemble des entreprises de plus de 50 salariés ayant déclaré un Index d'égalité professionnelle qu'elles parviennent à calculer.

Lecture : En 2020, parmi les entreprises qui déclarent et calculent un Index, la note moyenne l'indicateur d'écart augmentation au retour de congés maternité était de 12 sur 15. Elle était de 9.1 sur 15 pour les entreprises qui déclaraient ne pas pouvoir calculer l'Index. **Source** : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

- **Peu de comportements véritablement « stratégiques »**
 - Un léger pic à 75/100
 - Des probabilité de déclarer ou de calculer la note globale qui dépendent peu des écarts de salaire réels (mesurés par l'indicateur IPP)
- **Mais des règles de calcul des écarts salariaux complexes et qui peuvent permettre de les atténuer**
 - Pas de différences entre note déclarée et re-calcul pour part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations
 - Mais une différence importante pour les écarts de salaire
- **Et qui tendent à exclure les plus mauvaises entreprises du calcul d'une note globale**
 - Celles qui ont une note globale déclarée non calculable ont des plus mauvaises notes aux indicateurs qu'elles calculent

Principaux enseignements :

- **Une couverture limitée des entreprises de plus de 50 salariés et de leurs salariés** : non déclaration et règles complexes qui rendent l'Index non calculable
- Il est possible de construire d'autres indicateurs qui couvrent davantage de salariés et reflètent mieux les inégalités
- La mise en place de l'Index n'a **pas eu d'effet sur les entreprises concernées**
- Les entreprises ne semblent pas particulièrement stratégiques dans leurs comportements de déclaration

Perspectives :

- Respect du droit
- Lisibilité et transparence (exemple des autres pays, voir rapport)
- Coût administratif pour les entreprises au regard des bénéfices apportés
→ Transmission directe aux entreprises par les pouvoirs publics de statistiques facilement compréhensibles ?
- Prise en compte aussi nécessaire des inégalités au-delà de l'entreprise



<https://inegalites-femmes-hommes.ipp.eu>