Directive sur la transparence salariale : quels espoirs pour l'égalité femmes-hommes ?

Que peut-on attendre de la directive européenne sur la transparence salariale, alors que la France vient de manquer la date limite de transposition ? En attendant de voir ce que proposera exactement le gouvernement, les évaluations disponibles donnent une réponse précise : la transparence peut réduire les écarts femmes-hommes, mais seulement si elle produit des chiffres simples, facilement compréhensibles et publics.

La directive contient d'abord des mesures de bon sens. Les employeurs devront annoncer le salaire ou sa fourchette avant l'embauche et ne pourront plus demander le salaire antérieur des candidats. C'est essentiel : utiliser cette information revient souvent à reproduire les inégalités passées.

Elle impose ensuite aux entreprises d'au moins 100 salariés la publication régulière d'indicateurs agrégés simples : écarts moyens et médians, écarts de primes, part des femmes et des hommes recevant ces primes, répartition par quartiles. C'est la partie la plus solide. Au Canada et au Royaume-Uni, la publication d'informations lisibles a réduit les écarts femmes-hommes. À l'inverse, les dispositifs basés sur des systèmes plus complexes donnent des résultats plus faibles : effets modestes au Danemark, absence d'effet mesurable en Autriche.

La France dispose de sa propre expérience. L'Index de l'égalité professionnelle, toujours en vigueur, combine publication d'une note sur 100 et sanctions possibles pour les entreprises de plus de 50 salariés. Sur le papier, il est ambitieux. Pourtant, l'évaluation que nous avons menée à l'Institut des politiques publiques montre qu'il n'a pas réduit les écarts réels moyens de rémunération.

La raison est instructive : l'Index organise une transparence sans véritable lisibilité. La note globale est difficile à interpréter, souvent élevée, et seulement faiblement liée aux inégalités salariales mesurées dans les données. Les entreprises peuvent améliorer leur score sans réduire vraiment leurs écarts de salaire. Certaines marges de calcul, notamment la définition des catégories comparées, rendent aussi le dispositif optimisable.

C'est le principal risque du dernier volet de la directive. Celui-ci demande d'examiner les écarts entre salariés accomplissant le même travail ou un travail de même valeur. L'objectif est juste, notamment pour les métiers féminisés sous-valorisés. Mais l'expérience suédoise des audits salariaux, comme l'Index français, montre que l'exercice peut devenir lourd, hétérogène et vulnérable au choix des catégories.

On peut donc se réjouir que le gouvernement, qui vient de transmettre son projet de loi aux partenaires sociaux, envisage d'utiliser les données statistiques disponibles pour produire une grande partie des indicateurs. C'est ce que nous proposions de longue date, et la France serait le premier pays à faire cela. Cependant, le dernier indicateur serait toujours produit par les entreprises car il leur revient de définir les métiers correspondant à du « travail de valeur égale ». Si cela peut se comprendre, fournir une première version sur la base des métiers observables dans les données allégerait pour certaines entreprises le coût du calcul et limiterait pour d'autres les risques de manipulation. Cela permettrait également de construire un

indicateur par défaut qui couvre pratiquement tous les salariés des entreprises concernées (comme celui proposé par l'IPP), alors que l'Index en excluait plus de la moitié. C'est un prérequis pour garantir la représentativité du dernier indicateur.

La directive offre une vraie chance. Mais elle réussira seulement si elle transforme la transparence en information lisible, vérifiable et utile à l'action. Des chiffres simples et publics permettent le *name and shame* et des discussions fécondes sur les causes d'écarts eux-mêmes bien compris.

Thomas Breda, Professeur à l'Ecole d'Economie de Paris, Directeur de recherche au CNRS et économiste à l'Institut des politiques publiques.