

EGALITE SALARIALE COTATION DES POSTES POUR LE CALCUL DE L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Proposition de l'AMAFI

I – RAPPEL DU CONTEXTE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE EN MATIERE D'EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes¹. Ainsi, quel que soit son effectif, il doit prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes².

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel vise à réduire les écarts de rémunération en prévoyant des dispositifs contraignants. Il s'agit de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Pour cela, il est créé, dès 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et dès 2020 pour les entreprises d'au moins 50 salariés, une obligation de transparence sur les écarts de rémunération identifiés tout en renforçant les possibilités de contrôle des services administratifs du travail.

L'objectif de ce dispositif légal est de mettre fin à tout écart de salaire injustifié, sur une période de trois ans, en dédiant, si nécessaire, des enveloppes de rattrapage salarial dans les entreprises dans lesquelles subsisteraient de tels écarts de rémunération.

Les entreprises de 50 salariés et plus ne peuvent donc plus se limiter à la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle et/ou à la mise en place d'un plan d'actions. Elles ont de nouvelles obligations, assorties de pénalités financières mobilisables par le système d'inspection du travail.

Elles doivent ainsi mesurer chaque année leur niveau de résultat en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, au regard d'indicateurs qui sont fixés en fonction de leur taille (entreprise entre 50 et 250 salariés ou entreprises de plus de 250 salariés).

Les entreprises peuvent utilement se reporter :

- **Aux articles L. 1142-8, D. 1142-2-1 et D. 1142-3, Annexe II, pour les indicateurs applicables pour les entreprises de 50 à 250 salariés ;**
- **Aux articles L. 1142-8 à 10, D. 1142-2 et-3, Annexe 1, pour celles dont l'effectif est supérieur à 250 salariés.**

¹ L. 3221-2 du code du travail : « *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.* ».

² L. 1142-7 du code du travail : « *L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.* ».

Dans les deux cas, le premier indicateur à mesurer chaque année est celui de « *l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de rémunération des femmes et des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents* ».

Selon l'instruction DGT n° 2019/03 du 25 janvier 2019 relatives aux nouvelles dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la catégorisation des postes peut se faire selon trois méthodes. L'employeur peut ainsi décider de répartir les salariés :

- **Par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche après consultation du comité social et économique (CSE) ;**
- **Par niveau ou coefficient hiérarchique en application d'une autre méthode de cotation des postes après consultation du CSE ;**
- **Selon les catégories socio-professionnelles (CSP) suivantes : ouvriers / employés / techniciens et agents de maîtrise / ingénieurs et cadres, sans avoir à consulter ou recueillir l'avis du CSE.**

Pour ce dernier indicateur, il apparaît utile de proposer aux entreprises assujetties à la convention collective des activités de marchés financiers et adhérentes à l'AMAFI, de se référer, si elles le souhaitent, à une méthode de cotation des postes s'inspirant des travaux de l'Observatoire des métiers de la branche tel qu'il est présenté dans la partie II de ce document.

II - PROPOSITION PATRONALE SUR LA METHODE DE COTATION DES POSTES S'INSPIRANT DES TRAVAUX DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS DE LA BRANCHE

Une partie des travaux menés par l'Observatoire des métiers de la Branche a notamment porté, en 2019, comme chaque année, sur le regroupement des métiers par filières de métiers cohérentes. Chaque filière regroupe des métiers différents. A titre d'exemple, la filière « négociation (avec accès aux marchés) » inclut plusieurs métiers comme ceux de négociateur, *corporate broking*, etc.

Il existe donc plusieurs métiers ou plusieurs fonctions au sein d'une catégorie, ce qui répond aux préconisations du Ministère du travail qui, aux termes de Questions/Réponses portant sur le calcul de l'index de l'égalité, publiées le 14 février 2019, précise que « *La méthode de cotation des postes ne doit pas aboutir à une construction des catégories par métier ou par fonction. Les catégories doivent au contraire inclure plusieurs métiers afin de corriger les biais liés à la non-mixité de certains métiers.*

Dès lors, la répartition des salariés selon le seul intitulé des postes ou des fonctions ne correspond pas à l'esprit du décret. Le but est bien de mesurer les écarts de rémunération entre hommes et femmes effectuant un travail de valeur égale.

Ainsi, il n'est pas possible de procéder aux cotations de postes par filières si cela conduit à répartir les salariés par métiers. [...] ».

Il est rappelé qu'au sein de la Convention collective des activités de marchés financiers, les emplois sont classés selon deux méthodes pertinentes :

1. Classement par niveau hiérarchique

Les emplois sont classés selon les niveaux définis par la grille de classification de la branche :

- **Niveau « hors classification » (qui peut regrouper des stagiaires, salariés en alternance, contrats courts exercés par des étudiants en périodes de vacances scolaires,..),**
- **2 niveaux pour la catégorie socioprofessionnelle des employés (IA, IB),**
- **2 niveaux pour la catégorie socioprofessionnelle des agents de maîtrise (IIA, 2B),**
- **3 niveaux pour la catégorie socioprofessionnelle des cadres (IIIA, IIIB, IIIC),**
- **et 1 niveau correspondant aux cadres dirigeants (IV).**

La classification des emplois repose sur 5 critères classants qui sont les suivants :

Contenu de l'activité du poste Autonomie et initiative Technicité Formation, adaptation et expérience Niveau de responsabilité.	} Caractéristiques requises par le poste
---	--

2. Classement par filières de métiers

Les emplois sont également classés par filières de métiers, pour regrouper ensemble des emplois qui, même s'ils ne sont pas identiques, sont de même nature. Ils sont alors classés selon 10 filières définies par l'Observatoire des métiers de la branche :

- **Services centraux (Direction, secrétariat général, comptabilité, informatique, marketing, développement, communication, RH, etc.),**
- **Analyse financière (Recherche actions, analyste quantitatif, stratégeste, économiste, etc),**
- **Vente trading (Sales trader, vendeur, trading, facilitateur, etc),**
- **Négociation avec accès aux marchés (négociateur, corporate broker, sales trader corporate, etc),**
- **Opérations back office et middle office,**
- **Gestion de portefeuille (banquier privé, gérant, ingénieur patrimonial, etc),**
- **Juridique (corporate, contrats, marchés financiers, fiscalité, etc),**
- **Autres (projets, listing, traduction, stratégie corporate, affaires publiques, etc.),**
- **Compliance, contrôle, audit, risques,**
- **Corporate finance, investissement banking.**

Ainsi, pour le calcul du premier indicateur nécessaire à définir l'index d'une entreprise de la branche en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'AMAFI propose que l'entreprise répartisse ses salariés en groupes construits de la manière suivante :

- **Pour les niveaux « hors classification », IA, IB, IIA et IIB, les salariés sont regroupés selon leur niveau hiérarchique comme suit :**
 - **Hors classification,**
 - **Niveau hiérarchique I pour le regroupement « IA » et « IB »,**
 - **Niveau hiérarchique II pour le regroupement « IIA » et « IIB »,**

Ces différents niveaux constituent en effet un critère pertinent pour apprécier d'éventuels écarts de rémunération entre hommes et femmes effectuant un travail de valeur égale.

Toutefois, si la situation de l'entreprise le justifie et après consultation du CE ou CSE, il peut également être opéré un regroupement de l'ensemble des différentes catégories non-cadres IA, IB, IIA et IIB.

- **Pour les niveaux IIIA et au-delà : il peut exister des écarts de rémunération important tenant simplement à la filière d'appartenance et il ne serait pas pertinent d'apprécier les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes uniquement sur la base des niveaux hiérarchiques sans tenir compte des filières de métiers au sein desquelles les salaires peuvent être, d'une filière à l'autre, de niveaux différents en raison d'un travail de nature différente et qui n'est donc pas de valeur égale ; c'est pourquoi il est proposé, pour chacun des niveaux IIIA et suivants, de regrouper les salariés par niveau et par filières de métiers définies par l'Observatoire des métiers de la branche.**

Illustration :

Niveaux		Services centraux*		Analyse financière		Vente trading		Négociation (avec accès aux marchés)		Opérations BO/MO		Gestion de portefeuille		Juridique		Autre**		Compliance/ Contrôle/Audit / Risques		Corporate finance/Invest. Banking		
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
IIIA	Moins de 30 ans																					
	De 30 à 39 ans																					
	De 40 à 49 ans																					
	De 50 ans et plus																					
IIIB	Moins de 30 ans																					
	De 30 à 39 ans																					
	De 40 à 49 ans																					
	De 50 ans et plus																					
IIIC	Moins de 30 ans																					
	De 30 à 39 ans																					
	De 40 à 49 ans																					
	De 50 ans et plus																					
IV	Moins de 30 ans																					
	De 30 à 39 ans																					
	De 40 à 49 ans																					
	De 50 ans et plus																					

* Services centraux : Direction, secrétariat général, comptabilité, informatique, marketing, développement, communication, RH

** Autres : Projets, listing, traduction, stratégie corporate, affaires publiques

Si la situation de l'entreprise le justifie, en particulier en raison du faible nombre de ses métiers par filière, il est pertinent, au regard de l'objectif d'égalité salariale, de regrouper certaines filières (par exemple la filière « juridique » avec la filière « Compliance, Contrôle/Audit/Risques ») de sorte que chaque catégorie inclue plusieurs métiers permettant ainsi de corriger les biais liés à la non-mixité de certains métiers.

Il est rappelé qu'en application du 1° de l'article D. 1142-2 du code du travail pour les entreprises de plus de 250 salariés, ou au 1° de l'article D. 1142-2-1 du code du travail pour les entreprises entre 50 et 250 salariés, seuls les groupes comprenant au moins trois hommes et trois femmes sont pris en compte.

Quelle que soit la méthode retenue par l'entreprise, et sauf si celle-ci décide de répartir ses salariés entre les catégories socioprofessionnelles (CSP) ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres (le cas échéant en regroupant ensemble ouvriers/employés pour ne former qu'une CSP), l'entreprise devra procéder à cette répartition des salariés après consultation du Comité Social et Economique (CSE) ou du Comité d'entreprise (tant qu'elle ne dispose pas, au plus tard au 1^{er} janvier 2020, d'un CSE).