ÉCLAIRAGE

EGALITÉ FEMME-HOMME : L'INDEX EST-IL SUFFISANT ?

La loi Avenir professionnelle du 5 septembre 2018 impose aux entreprises la publication de leur index de l'égalité salariale et depuis mars dernier, les entreprises de plus de 1.000 salariés ont dû publier leurs résultats sur leur Site Internet s'il existe (et à défaut, ce chiffre est porté à la connaissance des salariés par tout moyen). D'ici 2020, toutes les PME de plus de 50 salariés seront également assujetties à cette obligation. Mais cela suffira-t-il ?

Chiffres clefs :

- **Les femmes sont en moyenne payées 9% de moins que les hommes à poste équivalent.**
- **Tous postes confondus, les femmes sont en moyenne payées 24% de moins que les hommes**
- **80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes**
- **Les femmes constituent 70% des travailleurs pauvres**
- **Les femmes ne représentent que 14% des dirigeants d'entreprise**

QU'EST-CE QUE L'INDEX D'ÉGALITÉ ?

L'index d'égalité permettant de mesurer les écarts de situation salariale repose sur cinq indicateurs afin d'aboutir à une note sur 100.

Le premier de ces indicateurs, et le plus important (il représente 40% de la note globale) est l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par tranche d'âge et par catégories de postes.

Deux autres indicateurs s'intéressent aux promotions et aux augmentations avec d'une part l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (20 points) et l'écart de promotions entre les femmes et les hommes (15 points).

Enfin, les deux derniers critères portent d'une part sur le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur congé de maternité (uniquement si des augmentations sont intervenues dans l'entreprise pendant le congé maternité) et au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En dessous d'un score de 75 sur 100, les entreprises devront adopter des mesures de correction ou de rattrapage salarial dans un délai de 3 ans. Si à l'issue de ce délai, prolongé le cas échéant d'un nouveau délai d'un an, les résultats obtenus sont toujours inférieurs à 75, l'entreprise encourt une pénalité de 1% sur les salaires. Pour autant, cette pénalité peut être minorée en fonction des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité salariale, de la bonne foi de l'employeur et des motifs de défaillance pouvant résulter de difficultés économiques, d'une restructuration ou fusion ou encore d'une procédure collective en cours.

Si nous ne pouvons qu'accueillir favorablement cet index d'égalité, tout n'est pas encore parfait. En effet, force est de constater concernant l'index en lui-même que la note de 75/100 est facilement atteignable tant le barème retenu est progressif et que les 5 critères se compensent. Il sera donc toujours possible d'être dans les « clous » c'est-à-dire ne pas être sanctionné malgré un écart de rémunération de 15%. Par ailleurs, il est regrettable que la transparence sur les écarts

constatés ne soit assurée qu'auprès des représentants du personnel alors que le personnel et le grand public n'ont accès qu'à la note globale, sans indications par exemple des écarts en fonction des catégories socio professionnelles. Enfin, les délais offerts aux entreprises sont particulièrement longs et la possibilité de rallonger encore ce délai en justifiant de difficultés économiques devrait être largement utilisée tant ces « difficultés » peuvent s'entendre de manière très large.

Les bons et les mauvais élèves suite à la publication de l'index d'égalité

Bons élèves	Mauvais élèves
Sodexo Hygiène et propreté (100/100)	Bolloré logistics (69/100)
CNP assurances (99/100)	Thales Service (70/100)
MAIF (99/100)	Atos (71/100)
Sanofi Aventis France (98/100)	Radio France (73/100)
Capgemini (94/100)	IKEA (75/100)
Orange (94/100)	Engie Ineo (67/100)
Michelin (94/100)	Engie GRDF (73/100)
L'Oréal (90 / 100)	ArcelorMittal Industeel (73/100)
LVMH (90/100)	Lidl France (79/100)

DES PROGRÈS INDÉNIABLES MAIS TOUJOURS INSUFFISANTS

Aussi imparfaite soit-elle, la loi Avenir professionnel a au moins le mérite de faire peser à la charge des entreprises une obligation non plus de moyens mais de résultats concernant l'égalité salariale. De plus, en obligeant les entreprises à effectuer le calcul de l'index, la loi impose un certain degré de transparence interne comme externe. Si la loi ne peut pas tout, et ne suffit pas à changer les mentalités ancrées depuis longtemps, elle peut cependant aboutir à des résultats intéressants.

Ainsi, en 2011, la loi Copé-Zimermann a été très bénéfique en imposant aux entreprises dépassant 500 salariés et 50 millions de chiffre d'affaires un objectif de 40% de mixité dans les conseils d'administration, sous peine de nullité de la nomination des administrateurs et de la suspension du versement des jetons de présence. Cette obligation concernera également les entreprises de plus de 250 salariés dès 2020. Grâce à cette loi, la France se situait en 2018 au premier rang européen et international en matière de mixité dans les conseils d'administration, avec 43,6% de femmes selon le baromètre IFA-Ethics & boards dans les entreprises du SBF 120 et 43,4% dans les entreprises du CAC 40.

Pour se rendre compte de l'importance de la loi dans le domaine particulier de l'égalité femmes-hommes et de la diversité, il suffit de comparer la diversité dans les conseils d'administration où une obligation légale s'impose, et celle des comités exécutifs où rien n'a été prévu. En effet, dans les entreprises du SBF 120, seules 14 entreprises comptent un tiers ou plus de femmes dans leur Comex. C'est pourtant une instance particulièrement importante, où tous les départements de l'entreprise sont représentés et où se prennent les grandes décisions. A titre d'exemple, dans l'institut de sondages IPSOS, les femmes représentent 60 % du conseil d'administration mais seulement 28,6% du comité exécutif. Chez LVMH, leader mondial du luxe, seules deux femmes siègent au comité exécutif avec 10 hommes alors que le groupe respecte le taux minimum de 40% de femmes au sein de son conseil d'administration.

LE REGARD DES SALARIÉS DU PRIVÉ

Alors que les femmes représentent près de la moitié des actifs en France et sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes, les inégalités persistent notamment dans le monde du travail : accès à l'emploi, écarts de salaires, postes précaires et temps partiel, plafond de verre etc...

Les salariés ont heureusement conscience de la situation et, selon une récente étude APEC[1], l'égalité professionnelle est considérée comme un sujet important et prioritaire pour 63% des salariés du secteur privé et sur lequel les entreprises doivent s'engager (57%).

Parmi les mesures les plus utiles à l'égalité professionnelle, les salariés plébiscitent largement les mesures relatives à la formation et l'analyse individuelle des parcours professionnels. La mise en place d'horaires flexibles, du télétravail, l'adaptation de certains postes de travail afin d'en limiter la pénibilité et l'interdiction de planifier des réunions à des heures tardives sont également des moyens jugés pertinents par les salariés pour remédier à ces inégalités. Les managers, en tant que relai de la stratégie de l'entreprise ont alors un rôle particulier et ce sujet doit être prioritaire pour eux. Cela tombe bien car, toujours selon l'étude APEC, ils sont 71% à percevoir l'égalité professionnelle comme un sujet important et prioritaire. ■

Thomas Panouillé

[1] Sortir des inégalités femmes-hommes : le regard des salariés du privé. Etude n°2018-04