



Expertise comptable  
et conseil aux IRP

L'EGALITE PROFESSIONNELLE AVANCE,  
MAIS IL RESTE ENCORE  
BEAUCOUP À FAIRE !

Marie-Laure BILLOTE  
[mlbillote@3econsultants.fr](mailto:mlbillote@3econsultants.fr)

Mars 2021

## L'égalité professionnelle, encore ?

---

La journée internationale des droits des femmes (et non pas la journée de la femme comme on l'entend couramment), reconnue par les Nations Unies, a eu lieu la semaine dernière, nul ne peut l'ignorer tant la couverture médiatique de cet événement est importante.

Cela peut paraître à certains déplacé, disproportionné ou anachronique et il est vrai qu'il est loin le temps où avoir une fille était vécu comme un fardeau. Les dix-neuvième et vingtième siècles ont constitué un formidable accélérateur pour le droit des femmes en France. Qui se souvient en effet aujourd'hui :

Que l'accès des filles à l'enseignement date de 1836 ?

Que la première femme autorisée à se présenter au baccalauréat l'a été en 1861 après plusieurs années de combat ?

Qu'en 1924, une loi a été votée précisant que les programmes de l'enseignement secondaire ainsi que le baccalauréat devenaient identiques pour les filles et les garçons ?

Que jusqu'en 1944 les femmes n'avaient pas le droit de vote ?

Que jusqu'en 1965 les femmes mariées ne pouvaient pas gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari ?

Qu'il a fallu attendre 1970 pour que l'autorité parentale appartienne aux deux parents et que la loi supprime la notion de "chef de famille" du Code civil ?

Que les concours des grandes écoles n'ont été ouverts aux femmes qu'à compter de 1972 ?

Que la mixité dans les écoles n'est obligatoire en France que depuis 1976 ?

Qu'en 2000, une convention interministérielle a été signée le 25 février afin de mettre en œuvre une politique globale d'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif ?

Qu'en 2013 encore, une convention interministérielle pour l'égalité dans le système éducatif a eu lieu, avec pour objectif de permettre d'acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes, renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes et s'engager pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'étude ?

Toutes ces lois, ces conventions ont permis un progrès dans la situation des femmes dans notre société et dans nos entreprises. Pour autant, alors que **la première loi concernant l'égalité salariale date de 1972, posant le principe "à travail de valeur égale, salaire égal"** en contraignant les employeurs, du secteur privé comme du secteur public, à une égalité de rémunération entre femmes et hommes, **les faits sont là, têtus.**

**Au niveau du monde politique d'abord.** Alors que les femmes composent 51,5% de la population française début 2019 et 52,3% des électeurs inscrits sur les listes électorales en avril 2019, elles ne représentent encore que 38,7% de députés (224 sur 577) en 2017 et 31.6 % des sénateurs et 80 % des maires sont des hommes.

**Au niveau du monde des affaires ensuite.** Combien de femmes à la tête des entreprises du CAC 40 ? Selon l'observatoire Skema 2021 de la féminisation des entreprises, les femmes occupant des postes de "présidente" ou "directrice générale" représentent 2.5 % des 80 postes potentiels des 40 entreprises du CAC 40. Et sur les 481 postes des comités de direction de ces entreprises, les femmes en occupent 98, soit un taux de 20.4 % à comparer aux 33.7 % de femmes cadres dans l'effectif. Pire, 5 de ces 40 entreprises ne comptent aucune femme dans leur comité exécutif.

Cette situation est confirmée par les **résultats de l'index égalité professionnelle publié en 2021** (pour rappel, les entreprises devaient publier cet index avant le 1<sup>er</sup> mars et le CSE doit en être destinataire de même que des résultats détaillés)<sup>1</sup>. Force est de constater que si le taux de publication s'améliore et que la note moyenne obtenue est de 85 points sur 100 (vs 84 l'an dernier) pour un minimum de 75 points, **deux indicateurs sur cinq sont toujours à la peine** : 13 % des entreprises ne respectent pas l'obligation de réévaluation salariale pour les femmes revenant de congé maternité – mais la loi sur le sujet ne date que de 2006 ! – et 43 % des entreprises de plus de 1 000 salariés comptent moins de deux femmes dans les dix plus hauts salaires.



La loi Copé-Zimmermann, votée en 2011, a contraint les entreprises françaises à féminiser leur conseil d'administration à hauteur de 40 % et la plupart des sociétés du CAC 40 dépassent désormais légèrement ce seuil (43 % pour ces entreprises en 2020). Notons que les administrateurs salariés ne sont pas concernés par le quota de 40 % et que les groupes Engie (30,77%) ou Orange (33,33%) n'atteignent pas le quota car tous les administrateurs représentant les salariés et les actionnaires salariés sont des hommes selon l'observatoire Skema...

La féminisation des conseils d'administration n'ayant que peu d'impact sur la féminisation des comités de direction, des voix s'élèvent aujourd'hui pour aller plus loin et un projet de loi devrait être prochainement déposé qui vise à instaurer un quota de 40 % de femmes à atteindre en six ans dans les comités exécutifs et les comités de direction, sur le modèle de la loi Copé-Zimmermann.

<sup>1</sup> Voir notre analyse critique de cet index en date de novembre 2019

**Les organisations syndicales ne sont pas en reste.** Il a fallu qu'une loi impose en 2015 la proportionnalité sur les listes syndicales aux élections professionnelles, pour que les femmes soient plus présentes dans les IRP, faisant passer quelques nuits blanches aux responsables des organisations syndicales. Pourtant le taux de femmes salariées syndiquées en France est, à 10.3 % (évaluation DARES en 2016) à peine inférieur à celui des hommes (12,2%).

Et, même si cela peut faire grincer quelques dents parmi nos lecteurs, comment expliquer qu'en 2021, aucune femme ne soit à la tête d'une grande centrale syndicale en France alors qu'elles représentent 48 % de la population active ?

Globalement, la France ne se classe donc qu'au **15<sup>ème</sup> rang sur 153 pays** en matière d'égalité des genres, selon le rapport 2020 du Forum économique mondial.

Aujourd'hui, à travail de valeur égale, le salaire des femmes reste inférieur de 9 % à celui des hommes. Cet écart s'élève à 25 % tous postes confondus et à 37 % au moment du départ à la retraite. Les femmes occupent en effet bien souvent des **emplois plus précaires, à temps partiel**, dans les services, la distribution, la santé, l'hôtellerie, le tourisme.

**À ce titre, elles se sont retrouvées en première ligne lors du premier confinement** (caissières, infirmières, ...) et plus globalement tout au long de la crise sanitaire et elles en sont également **les premières victimes**, car travaillant dans des secteurs touchés de plein fouet et où le télétravail n'est pas de mise.

C'est d'ailleurs pourquoi la journée internationale des droits des femmes avait pour thème cette année le "**Leadership féminin : Pour un futur égalitaire dans le monde de la Covid-19**". Ce thème vise à célébrer *les efforts considérables déployés par les femmes et les filles partout dans le monde pour façonner un futur et une relance plus égalitaires suite à la pandémie de Covid-19 et met en lumière les manques à combler. Il fait également le lien avec la crise pandémique que traverse le monde actuellement.*

De nombreuses femmes ont défilé dans toute la France à l'appel du collectif des 37 mouvements syndicaux, féministes et politiques organisateurs, qui avaient appelé à manifester pour "*mettre fin aux discriminations et aux violences sexistes et sexuelles*" et pour "*refuser (...) de payer le prix de la crise avec notre travail, notre salaire, notre corps*".

## Alors que faire ?

---

On l'aura compris, **les inégalités entre les genres persistent en France** et elles ne se résorbent malheureusement progressivement qu'à force de lois et de quotas. Inégalités de salaire, inégalités de parcours professionnels, inégalités dans l'accès aux postes à responsabilité, inégalités dans la considération portée, **autant de chantiers sur lesquels les organisations syndicales peuvent et doivent se pencher.**

Pour ce faire, rappelons que les employeurs doivent, lorsqu'une ou plusieurs sections syndicales sont constituées, **engager régulièrement une négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.**

Les dispositions d'ordre public prévoient que cette négociation doit s'ouvrir a minima tous les 4 ans (article L 2242-1 du Code du travail). Elle porte sur **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail.**

### Que se passe-t-il en l'absence d'accord ?

Si la négociation n'aboutit pas, *l'employeur établit un plan d'action annuel* (article L2242-3 du Code du travail), *destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.*

*En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-1 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.*

Par ailleurs, **les dispositions supplétives** s'appliquent en matière de négociation (article L. 2242-17 du Code du travail). Elles prévoient une **négociation annuelle** sur les thèmes suivants :

- Articulation vie personnelle / vie professionnelle,
- Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois,

- Maintien, pour les salariés à temps partiel, des cotisations d'assurance vieillesse à hauteur d'un temps plein,
- Lutte contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle,
- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- Modalités de définition d'un régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé,
- Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés,
- Droit à la déconnexion et dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,
- Mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail (plus de 50 salariés sur un même site),
- Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Rappelons également qu'en **matière d'égalité professionnelle, les dispositions des accords de branche s'imposent aux accords d'entreprise** (article L 2253-1 du code du travail), sauf si l'accord d'entreprise prévoit des garanties au moins équivalentes. En effet, depuis 2001, les négociations menées dans les branches doivent prendre en compte l'égalité professionnelle (article L 2253-1 du code du travail) et depuis 2016, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un champ pour lequel les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent pas déroger aux dispositions prévues par la branche ou les accords interprofessionnels.

**Lorsqu'une négociation s'engage sur ce thème au sein de votre entité, ayez donc toujours le réflexe d'aller consulter l'accord de branche, ainsi que les éléments remis dans la BDES à l'occasion de la consultation relative à la politique sociale, le rapport de l'expert sur le sujet et l'avis remis par le CSE.**

Au-delà, le législateur a également prévu la possibilité **qu'un expert soit désigné par le CSE en coordination avec les Organisations Syndicales, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins trois cents salariés** (articles L 2315-94 et 95 du Code du travail), cette expertise étant financée à 80 % par l'entreprise et à 20 % par l'employeur, sauf en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle dans la BDES, auquel cas le financement de cette expertise est intégralement à la charge de l'employeur.

Paradoxalement, cette possibilité de financement étant réservée aux entreprises de plus de 300 salariés, les IRP des entreprises de taille plus restreinte peuvent également faire appel à un expert sur ce thème mais le financement sera à leur charge, à défaut d'accord avec l'employeur sur ce sujet (article L 2315-81 du Code du travail).

**Cette nouvelle possibilité, instaurée par la loi Rebsamen de 2015, montre combien la question de l'égalité professionnelle en entreprise est prégnante**, la tendance du législateur n'étant pas à multiplier les nouveaux cas d'expertise, bien au contraire...

Concrètement, si aucun accord n'existe dans l'entreprise, le rôle de l'expert consistera principalement à réaliser un état des lieux en matière d'égalité professionnelle dans l'entreprise : féminisation de l'effectif, fonctions assurées, parcours professionnels et promotions, écarts de rémunération fixes et variables, accès à la formation, conditions de travail, ... seront analysés de façon détaillée, l'objectif étant d'aller au-delà du simple constat et d'en identifier les causes, afin de proposer des **pistes d'amélioration**, en fonction bien sûr des orientations données par les organisations syndicales. Pour les cas où l'entreprise est déjà dotée d'un accord, un bilan de la mise en œuvre de cet accord sera réalisé, avec notamment l'analyse détaillée de l'atteinte des objectifs de l'accord.

## En conclusion

---

Il est indéniable que les entreprises ont fait de grands progrès en matière d'égalité professionnelle au cours des dernières années, contraintes en cela par les réformes successives qui leur ont été imposées. Parallèlement, fait plutôt rare par les temps qui courent, le législateur a doté les représentants du personnel d'un certain nombre d'outils et de moyens dont il convient de se saisir afin d'arriver à une situation qui permette à nos filles d'envisager leur avenir sereinement.

Un récent décret du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise vient **modifier les modalités de publication de l'index égalité professionnelle** pour les entreprises de plus de 50 salariés.

La note globale et les résultats obtenus sur chacun des 4 ou 5 indicateurs (selon la taille de l'entreprise) de l'index devront être publiés annuellement et avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours au titre de l'année précédente de manière visible et lisible sur le site internet de l'entreprise. À défaut, ils sont communiqués aux salariés par tout moyen. Cette obligation s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021 pour la note globale et du 1<sup>er</sup> juin pour les résultats obtenus sur chaque indicateur.

Pour les entreprises bénéficiant du plan de relance, lorsque la note globale de l'index est inférieure à 75 points sur 100, les objectifs de progression doivent être fixés pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année. Ces objectifs et les mesures de correction et de rattrapage devront de la même manière être publiés sur le site internet de l'entreprise. Ces dispositions s'appliquent à partir des résultats de l'exercice 2021. Par exception, la date limite est fixée au 1<sup>er</sup> mai pour 2022.