



## Le nouvel index égalité femmes-hommes obtenu à l'arraché

Les entreprises d'au moins 1 000 salariés doivent avoir publié leur bilan le 1er mars et auront trois ans pour régulariser leur situation sous peine de sanction financière pour celles qui n'auraient pas atteint leurs objectifs. 99/100 à la MAIF, 99/100 pour CNP Assurances... Les bons élèves se sont empressés d'afficher leurs résultats sur la mesure de l'égalité femmes-hommes, à quelques jours de l'échéance fixée par décret. Au 1er mars, les quelque 1 400 entreprises ou unités économiques et sociales d'au moins 1 000 personnes doivent avoir informé leurs salariés du niveau de l'égalité de l'organisation.

Mais, à deux jours de l'échéance, elles étaient très peu nombreuses à avoir envoyé leur index à la direction générale du travail. Au sein du CAC40, la plupart prévoyaient de le publier le 1er mars. « Elles ont jusqu'au 1er mars à minuit », précisent les services de Muriel Pénicaud.

La dernière ligne droite a été franchie « un peu dans la précipitation », reconnaissent les services du ministère du travail. Le décret d'application est sorti le 9 janvier et les derniers éléments sur les modalités de transmission de l'index à l'administration publique n'ont été communiqués aux entreprises qu'en février. « On n'a pu commencer à travailler qu'à partir du 9 janvier. Le décret qui précise le barème des indicateurs est paru relativement tardivement et n'a été complété par un questions-réponses du ministère que le 13 janvier », confirme Isabelle Villedieu, responsable rémunérations et avantages sociaux de Schneider Electric, qui sera prêt vendredi 1er mars pour afficher son résultat : 94/100.

### Cinq critères

La note globale de l'index, créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, doit être publiée par les entreprises sur leur site Internet, le détail devant être transmis au Conseil social et économique et à l'inspection du travail. L'objectif étant de réduire à zéro l'écart salarial qui demeure à 9 % entre les femmes et les hommes pour un même travail.

La situation arrêtée au plus tard au 31 décembre 2018, concerne cinq critères : les niveaux de salaire à poste et âge comparables (40 points), les augmentations (20 points), les promotions (15 points), les augmentations au retour de congé maternité (15 points), et la part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations (10 points). Les entreprises qui auront totalisé moins de 75 points, ont trois ans pour se mettre en conformité, sauf à risquer une sanction de 1 % de la masse salariale.

« Les entreprises ne sont pas encore dans l'investissement pour régler le fond du problème, mais tout le monde s'est retroussé les manches », témoigne Christine Boulay, consultante ressources humaines auprès des grandes entreprises pour Aptitudes RH. La MAIF fait partie, avec CNP Assurances, des rares qui avaient pu devancer l'appel, essentiellement par anticipation. Ces deux entreprises ont d'ailleurs supprimé les enveloppes allouées au rattrapage salarial, désormais jugées inutiles.

« Un énorme travail d'inventaire »

« On était prêt, car la politique de parité est assez ancienne chez nous, explique Pascal Demurger, directeur général de la MAIF. Depuis 2012, trois accords ont été signés qui ont permis de reboucler sur les critères de l'index. Seul celui des femmes parmi les plus hautes rémunérations n'y était pas. Dans notre conception, c'est un sujet d'engagement éthique, mais aussi d'efficacité collective. La clé, c'est l'antériorité, c'est d'ailleurs ce que permet l'index. » Même écho chez CNP Assurances, « on a une longue histoire avec l'égalité professionnelle. Notre premier accord date de 1995. Le contenu des accords a évolué au gré de la législation. On était déjà dans une logique de produire du chiffre. On avait déjà la base d'indicateurs nécessaires », affirme la DRH Bérengère Grandjean.

Mais tout le monde n'est pas dans ce cas de figure. Pour la plupart des grandes entreprises, « il a fallu un énorme travail d'inventaire. La démarche a d'abord été de récupérer la matière première en interne, car les indicateurs utilisent des modes de calcul qui ne sont pas les modes habituels, explique Christine Boulay. Les entreprises doivent zoomer sur des informations qui ne sont pas dans la base de données sociales. Plusieurs catégories de salariés [apprentis, contrats de professionnalisation, expatriés, absents plus de six mois] sont, par exemple, exclues

de l'effectif à prendre en compte [pour l'index]. Ce qui modifie les bases de calcul. »

Pour remplir le premier critère et comparer les niveaux de salaires à poste et âge comparable, « nous avons dû pour chaque catégorie socioprofessionnelle et chaque tranche d'âge reconstituer toutes les rémunérations moyennes hors certaines primes et en équivalent temps plein », confirme Isabelle Villedieu pour Schneider Electric.

« Culture machiste encore très présente »

La difficulté, compte tenu de la centaine de primes chez Schneider Electric, a été le travail de classement entre les primes liées à l'individu à prendre en compte dans la rémunération et les autres (ancienneté, prime de sujétion), précise-t-elle. « Le critère le plus difficile à respecter, en termes de méthode, a été le premier sur les niveaux de salaire, mais en termes d'objectif, pour nous, c'est le dernier. Nous sommes en dessous de quatre femmes parmi les dix plus hautes rémunérations, reconnaît-elle, pour une question d'histoire et d'attractivité des femmes dans l'industrie. Sur la base de l'index, la part des femmes dans l'effectif est de 30 %. »

Pour beaucoup, la place des femmes dans les plus hauts revenus, est le critère le plus difficile à remplir. A titre d'exemple, La Poste malgré un score de 94/100 n'atteint aussi que trois femmes sur les dix plus hautes rémunérations. Plus que technique, le cap à franchir est culturel. « Dans de nombreux secteurs, comme l'industrie, la pharmacie, le luxe, il va y avoir un changement de mentalité à avoir, car le management repose sur de vieux fondamentaux. La culture machiste est encore très présente, analyse **Richard Delaye**, directeur de la recherche et de l'innovation du groupe IGS. La particularité de l'index est de faire passer les entreprises d'une obligation de moyens à une obligation de résultats, l'amende prévue pour non-conformité responsabilise un peu, mais il y a un gros travail d'éducation à faire pour obtenir plus d'équité. »

Autre question culturelle, l'exclusion des heures supplémentaires de la rémunération observée. « Ce qui a le plus surpris les entreprises, ce sont les éléments à retrancher des données, comme les heures supplémentaires, qui pour l'ouvrier font partie intégrante de son salaire. Si en échange d'une promotion il n'a plus d'heures supplémentaires, il ne sera pas d'accord. En excluant les heures supplémentaires de la comparaison, on compare des choses qui ne sont pas comparables », explique Christine Boulay.

Le dernier point qui a suscité des réserves est l'augmentation au retour de congé maternité. Le caractère systématique de l'augmentation est jugé « un peu radical » par certains qui y voient une primauté de la parité sur la compétence. Pour d'autres, comme Isabelle Villedieu, c'est le barème qui est « restrictif », « si toute la catégorie n'a pas été augmentée, vous avez zéro », regrette-t-elle.

Le bilan général ne sera connu qu'après publication des index par les quelque 1 400 grandes entreprises. D'ici là le ministère du travail reste sur la réserve. « Les résultats sont trop partiels, on attendra d'avoir tout pour communiquer », indique le cabinet de Mme Pénicaud. Mais « les éléments chiffrés ne seront probablement pas représentatifs de la réalité des inégalités femmes-hommes », prévient Christine Boulay.