

C'est parti pour l'opération transparence de l'égalité femmes-hommes en entreprise

Ce 1er mars, les entreprises de plus de 1 000 salariés doivent rendre public leur index égalité femmes-hommes. Quels premiers enseignements tirer des notes déjà tombées ? Comment les entreprises ont-elles abordé le sujet ?

69 sur 100, 95 sur 100, 89 sur 100, depuis ce matin les notes des entreprises sur l'égalité femmes-hommes tombent. C'est en effet ce 1er mars que l'on ramasse les copies pour les sociétés de plus de 1 000 salariés.

Objectiver les discriminations pour les traiter, c'est tout l'enjeu de l'index d'égalité impulsé par la ministre du Travail, Muriel Pénicaud et inscrit dans la loi "Avenir professionnel" de septembre 2018. Pour inciter à l'action, l'exécutif ne s'appuie pas, dans un premier temps, sur des sanctions (elles n'interviendront que dans 3 ans pour les entreprises en dessous de 75/100) mais sur le puissant moteur de la réputation. Les entreprises qui investissent beaucoup dans leur marque employeur pour recruter des talents ont beaucoup à perdre d'une mauvaise performance sur l'égalité. En particulier auprès des jeunes générations de femmes comme d'hommes très sensibles au sujet.

Des entreprises déjà impliquées

Les entreprises n'étaient pas restées les bras ballants face à cette thématique car elles réalisaient déjà un rapport de situation comparé. Mais la transparence permet de sortir des bons sentiments et des vœux pieux. "Les entreprises valorisaient beaucoup leurs actions en matière d'égalité, désormais il existe un indicateur comparable d'une entreprise à l'autre et indiscutable" explique David Mahé, président du cabinet Equilibres. L'index, concocté par Sylvie Leyre, ancienne DRH de Schneider Electric, est plutôt intelligemment pensé. Il n'évalue pas des taux de féminisation, variables suivant les secteurs et dépendant du vivier de recrutement plus que des entreprises, mais la capacité de ces dernières à traiter tous leurs salariés de manière équitable.

Des surprises

Malgré les meilleures intentions et l'engagement de leur dirigeant, les notes révèlent quelques surprises. Ainsi Engie dirigée par la féministe Isabelle Kocher ne parvient qu'à une note de 79, quand Alstom où Michelin obtiennent respectivement 95 et 94. Eramet, autre entreprise dirigée par une femme, Christel Bories, hérite de 69 sur sa principale entité active en France, Aubert et Duval. En dessous de 75, un plan d'action est à mettre en œuvre d'urgence car il faudra passer ce seuil pour éviter des sanctions financières dans trois ans.

Certains groupes éclatés entre plusieurs entités présentent des notes variés. Chez Alten par exemple, la société Alten SA (9 000 collaborateurs) obtient un 94 quand sa division système et réseau Alten SIR (2 000 collaborateurs) est à 73. C'est le cas aussi d'ArcelorMittal par exemple, qui réunit 10 600 collaborateurs dans 3 sociétés en France. Chez le sidérurgiste, les notes varient de 89 à 73, preuve que différentes politiques managériales aboutissent à des situations variées. Anne Philippe, directrice des relations sociales d'ArcelorMittal Atlantique et Lorraine, qui a la meilleure note de son groupe, explique : "dans mon périmètre, nous travaillons depuis longtemps sur le taux de promotion des femmes".

Les grandes entreprises ne font pas toujours mieux que les plus petites. L'ETI Alsacienne Schmidt, spécialiste des cuisines, qui compte 1 600 salariés dans un univers très industriel, décroche un 94 quand Atos ne dépasse pas 71. "Chez nous, la discrimination est désormais un non-sujet, estime Laurence Chrétien, DRH de Schmidt. L'index vient valider nos pratiques et nous y voyons un réel intérêt essentiellement pour l'attractivité de notre marque employeur."

Peu de femmes dans le top 10 des salaires

Les premières entreprises industrielles dont nous avons récupéré l'index (mais ce sont peut-être les plus vertueuses) sont plutôt performantes sur les écarts salariaux à postes équivalents. On ne retrouve pas les 9 % d'écart inexplicable que les études identifient et qui avait motivé l'action de la ministre du Travail.

Pour la plupart des entreprises, l'indicateur le plus difficile à tenir, celui sur lequel calent les meilleures, est celui de la part des femmes dans les plus hauts salaires. A la cime des entreprises, la testostérone règne en maître. Caroline Le Bayon, responsable du développement des compétences chez Naval Group (88/100), le reconnaît. "Nous n'avons qu'une femme dans le top 10 des salaires. Nous sommes conscient du problème et nous avons décidé d'imposer des femmes dans les plans de succession de tous nos comités de direction, ceux des business unit ou des sites."

Son groupe va mettre en place du mentorat, pour éviter l'autocensure des femmes et créer un large réseau d'hommes et de femmes pour détecter les hauts potentiels féminins. Le grand défi pour Naval Group pour "fabriquer" des dirigeantes et non plus seulement des dirigeants est désormais d'alimenter le vivier des femmes sur les postes techniques ou d'ingénierie qui mènent plus naturellement aux plus hautes responsabilités que les fonctions administratives ou supports, où les femmes sont plus présentes.

Un retraitement des données

Pour tirer un enseignement global de cette première salve de l'index égalité, il faudra encore attendre quelques jours. De nombreuses entreprises, même parmi les plus grandes, ne seront pas prêtes à publier leur index aujourd'hui. Il faut dire que le travail de récupération des données n'est pas aisé. La ministre avait indiqué que tout était disponible dans les logiciels de paie, c'est vrai. Mais les éditeurs n'ont pas eu le temps de mettre au point une solution sur l'étagère dans les délais prévus car le décret précis n'a été publié que le 9 janvier dernier et des instructions précises sont encore intervenues la semaine suivante suite aux questions des entreprises.

Valérie Bobko, responsable des relations sociales chez Schmidt explique qu' "il a fallu faire plus d'une trentaine de requêtes sur le logiciel de paie pour parvenir à extraire les bonnes données". Certaines primes sont à inclure, d'autre pas par exemple. En revanche, elle salue l'ergonomie et la simplicité de la feuille de calcul (aux formules déjà intégrées) mise à disposition par la direction générale du Travail. Le défi promet d'être plus délicat pour les entreprises plus petites qui devront sortir leur index pour certaines en septembre prochain, pour les suivantes le 1er mars 2020. Sans compter que dans les PME, la petite taille des échantillons concernés (par poste, par âge) ne permettra pas de déduire si les inégalités de salaire sont liées au sexe ou tout simplement aux qualités individuelles de chacun.

Anne-Sophie BELLAICHE

<http://tinyurl.com/y38gm3jq>