



Entreprise

Les PME basculent dans « l'index Pénicaud »

La mesure de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sera applicable aux entreprises de 50 à 249 salariés à partir du 1^{er} mars.

Bienvenue sur Index Ega-pro. » Toutes les PME de 50 à 250 salariés auront-elles consulté (et suivi), d'ici au 1^{er} mars, les conseils du ministère du Travail sur le site conçu « pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes » ? A cette date, ce sera au tour de ces PME de publier leur « index » d'égalité salariale, après les grandes sociétés, soumises à l'exercice depuis le 1^{er} mars 2019, et celles de 250 à 1000 salariés, depuis le 1^{er} septembre. Une échéance surveillée avec attention par les 4,4 millions de femmes concernées, salariées des 39 000 entreprises sur lesquelles pèse cette nouvelle obligation créée par la loi « Avenir professionnel » portée par Muriel Pénicaud, la ministre du Travail. Pour l'heure, les écarts entre hommes et femmes restent importants : 9% à poste égal, 25% tous postes confondus, 37% au moment de partir à la retraite.

« Obligation de résultat »

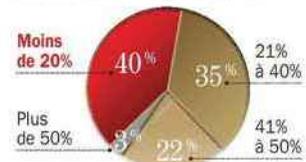
« La communication du gouvernement commence à produire son effet, estime Christine Jacglin, directrice générale de la Banque Palatine (groupe BPCE), partenaire de l'Observatoire des PME et ETI réalisé par OpinionWay publié en exclusivité par Challenges. La parité est devenue un sujet de préoccupation pour une majorité d'entreprises, avec une hausse de plus de 22% en six ans. Il y a eu une prise de

Une amélioration à petits pas

► La parité hommes-femmes joue-t-elle un rôle important dans votre organisation interne ?



► Part des femmes dans votre comité de direction



► Depuis trois ans, pour une meilleure prise en compte de la parité, avez-vous... (réponses multiples)



► Selon vous, l'index d'égalité femmes-hommes... (réponses multiples)



Enquête réalisée du 27 janvier au 7 février 2020 auprès d'un échantillon de 300 dirigeants d'entreprises (dont 73% d'hommes) dont le chiffre d'affaires annuel est compris entre 15 et 500 millions d'euros.

SOURCE : OBSERVATOIRE DES PME ETI





conscience, notamment sur le traitement des salariées au retour de congé maternité. » Outre la mise à disposition d'outils par le ministère du Travail pour les aider à se mettre en conformité – dont un simulateur en ligne et la mise en place de 120 référents spécialement formés sur l'ensemble du territoire –, les partenaires sociaux ont, eux aussi, joué le jeu.

« Nous nous sommes engagés dans cette concertation pour que la loi soit applicable », professait le président du Medef, Geoffroy Roux de Bézieux, le 25 octobre dernier, lors d'une journée d'information à l'attention de ses adhérents concernés par l'échéance du 1^{er} mars. Car le calcul, objectivement, est assez ardu. Concrètement, il s'agit pour les entreprises d'évaluer leurs performances en matière d'égalité en prenant en compte cinq critères : les écarts salariaux entre les hommes et les femmes (40 points), l'écart dans les augmentations annuelles (20 points), l'écart dans les promotions (15 points), les augmentations au retour de congé maternité (15 points) et la présence de femmes parmi les dix plus gros salaires de l'entreprise (10 points). Chaque entreprise peut ainsi calculer sa note, dont le maximum est donc de 100. Si cette note est inférieure à 75, l'entreprise est tenue d'engager des mesures pour corriger la situation. « C'est une obligation de résultat », martèle Muriel Pénicaut.

Amende pour les récalcitrants

« Cette méthode de calcul n'est pas aisée, relève Emilie Million-Rousseau, avocate associée en droit social au cabinet Racine. C'est un investissement en temps et en personnel un peu compliqué pour les petites entreprises. » L'une des difficultés, souligne-t-elle, est de savoir « quels groupes d'hommes et de femmes on veut comparer ». Un véritable casse-tête pour des PME déjà confrontées à de nombreuses difficultés ces derniers mois, avec les manifestations des « gilets jaunes » et les grèves dans les transports. Sans doute ne seront-elles pas toutes au rendez-vous du 1^{er} mars, mais Muriel Pénicaut a promis une certaine souplesse avant de brandir son

L'actionnariat féminin, nouvel outil de la parité

Plus de femmes impliquées dans l'investissement et l'actionnariat, c'est plus de valeur pour les entreprises et pour l'économie », martèlent Florence Richardson et Catherine Abonnenc, respectivement présidente et vice-présidente de l'association Femmes Business Angels (FBA). Le 3 mars, elles tiendront à Bercy leur conférence annuelle, Winday, où 350 participants sont attendus. L'occasion de présenter leurs recommandations pour une plus grande mixité dans un secteur très masculin, sous forme d'un « livre blanc » qu'elles remettront à la secrétaire d'Etat à l'Egalité femmes-hommes, Marlène Schiappa, et au ministre de l'Economie, Bruno Le Maire. « On parle d'entrepreneuriat et d'émancipation économique des femmes, mais jamais

d'actionnariat féminin, et les données sur ce sujet manquent cruellement, souligne Florence Richardson. La seule certitude est qu'elles sont sous-représentées. » D'où la nécessité, mise en avant dans le livre blanc, de lancer une étude quantitative sur l'actionnariat féminin, et d'aller chercher le soutien de l'Etat pour mieux le développer. « La période est propice, au moment où le gouvernement exprime à la fois sa volonté de relancer l'actionnariat individuel, et de renforcer l'autonomie financière des femmes », ajoute Catherine Abonnenc. Leurs témoignages devraient nourrir la future loi pour l'émancipation économique des femmes promise par Emmanuel Macron après le G7 de Biarritz. Selon ces investisseuses, dont l'association se développe à Strasbourg et



Catherine Abonnenc et Florence Richardson. Leur association Femmes Business Angels est le premier réseau d'investisseuses en Europe.

Marseille, après Paris et Lyon, les femmes sont confrontées à de nombreux freins. « Avec des revenus et des patrimoines moins élevés que les hommes, les femmes sont moins riches et donnent la priorité à leur famille et à sa sécurité financière, analysent-elles. Elles manquent en outre de culture financière et n'ont pas de modèles féminins auxquels s'identifier. » Afin d'y remédier, les fondatrices de FBA ont développé des modules de formation pour leurs adhérentes et préparent le lancement d'une master class plus accessible en septembre. ■

« Le calcul de l'index nécessite un investissement en temps et en personnel compliqué pour les petites entreprises. »

Emilie Million-Rousseau, avocate en droit social au cabinet Racine.

« arme nucléaire » : une amende représentant 1% de la masse salariale pour les récalcitrants. Outre la question de la comparabilité des emplois occupés par les hommes et ceux occupés par les femmes, certaines PME risquent de rencontrer un autre obstacle en raison de leur faible féminisation, en particulier dans l'industrie, qui ne compte parfois que 10% ou 15% de femmes, voire moins. Il est alors très délicat de mettre en place l'index, et il n'est pas exclu que le ministère du Travail puisse accorder quelques dérogations. « Ce sont des questions pointues et il n'y a pas de jurisprudence à laquelle se référer », souligne Emilie Million-Rousseau.

Argument de recrutement

Dernier obstacle, et non des moindres : même si la part des femmes dans les comités de direction (codir) a augmenté dans 22% des entreprises interrogées par OpinionWay, elle est restée stable dans 71% des cas et elle a même reculé dans 7% des entreprises interro-

gées. Le critère de la présence de femmes parmi les plus gros salaires est, par conséquent, le plus difficile à remplir. Mais cela reste possible, comme le montre l'exemple de la Banque Palatine (1 200 salariés), qui s'apprête à publier un index de 97, après avoir obtenu 96 l'an dernier. « Nous avons un codir paritaire, un conseil d'administration à 50/50, et quatre femmes parmi les dix plus hautes fonctions, ce qui fait que nous avons le maximum de points sur le dernier critère », se félicite Christine Jacglin.

« Pour l'image employeur, c'est très positif et cela facilite les recrutements sur les postes en situation de pénurie », témoignait en octobre Bertrand Lourdez, le DRH des Messageries Lyonnaises – entreprise modèle avec un index de 99 – lors de la conférence organisée par le Medef. C'est surtout, faisait-il remarquer, « un travail de plusieurs années ». Elle-même ancienne DRH (chez Danone), Muriel Pénicaut en a pleinement conscience : sa loi prévoit une période d'adaptation de trois ans.

Anne-Marie Rocco