

---

## CHRONIQUE

# A quoi bon une nouvelle loi sur l'égalité professionnelle ?

| 18/05/2021 |



**Rachel Silvera** (<url:/users/rachel-silvera>)

Maîtresse de conférences à l'université Paris-Nanterre

---

L'Assemblée nationale a adopté à l'unanimité des 61 votes exprimés, mercredi 12 mai au soir, [une proposition de loi pour « accélérer l'égalité économique et professionnelle réelle »](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115t0610_texte-adopte-provisoire.pdf)

([url:https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115t0610\\_texte-adopte-provisoire.pdf](url:https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115t0610_texte-adopte-provisoire.pdf)) entre les femmes et les hommes, proposée par La République en marche (LREM).

La mesure phare de cette proposition de loi est sans doute son article 7, qui prévoit « *d'assurer une représentation équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes* ». Pour la députée LREM de l'Essonne Marie-Pierre Rixain, « *il est temps de franchir une nouvelle étape dans le partage du pouvoir économique au sein des entreprises* ».

La loi Copé-Zimmerman (dont j'avais pointé les limites dans une précédente [chronique](url:https://www.alternatives-economiques.fr/rachel-silvera/loi-cope-zimmerman-larbre-cache-foret-inegalites/00095372) (<url:https://www.alternatives-economiques.fr/rachel-silvera/loi-cope-zimmerman-larbre-cache-foret-inegalites/00095372>)) a permis d'introduire des quotas de femmes (40 %) à la tête des conseils d'administration (CA) des grandes entreprises. Le texte actuellement discuté étendrait ces quotas aux « vrais » lieux de pouvoir que sont les instances de direction des entreprises.

Il existe des différences cependant entre les deux textes : le quota proposé dans cette nouvelle proposition ne verra pas immédiatement le jour, il n'est que de 30 % à l'horizon de 2027 et il passera à 40 %... trois ans après (soit dans le meilleur des cas en 2030). Et encore, les entreprises non conformes auront alors deux ans pour se corriger. Par ailleurs, la mesure ne s'applique qu'aux entreprises de plus de 1 000 salarié·es, quel que soit leur chiffre d'affaires (pour la loi Copé-Zimmerman, il s'agit des entreprises cotées et de celles ayant au moins 250 salarié·es et 50 millions d'euros de chiffre d'affaires).

Autre différence de taille : la sanction. Dans la loi Copé-Zimmerman, il s'agissait d'annuler les nominations non conformes aux quotas. Ici, la pénalité est financière (jusqu'à 1 % de la masse salariale), mais elle est modulable en fonction de la situation de l'entreprise, des efforts réalisés en la matière... On note toutefois que cette nouvelle sanction serait cumulable avec la pénalité de 1 % de la masse salariale prévue par le Code du travail en cas d'absence d'accord ou de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Quant au périmètre des cadres dirigeant·es concerné, il est finalement plus resserré que les « 10 % du top management » initialement prévu : il s'agit des membres des instances dirigeantes (les comités exécutifs ou de direction) et des cadres dirigeant·es tel·les que défini·es par la loi, en matière de fortes responsabilités, autonomie et plus hautes rémunérations de l'entreprise ([article L3111-2 \(url:https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000006902439/\)](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006902439/)).

## Une parité élitiste

On peut se féliciter de l'adoption de ce nouveau quota, car tendre vers la « parité au sommet » des entreprises est l'un des objectifs de l'égalité. Mais ce principe ne s'attaque pas à tous les plafonds de verre qui freinent la carrière des femmes et notamment le passage vers des emplois de cadres.

De même, cette proposition de loi est loin de rendre compte de la réalité de toutes les inégalités que subissent les femmes dans le champ du travail... Une fois de plus, la législation se focalise sur les premières de « cordée » et n'aborde pas ou si peu d'autres sujets, comme les écarts de rémunération, de carrière ou encore les risques accrus de précarité pour les femmes salariées.

Certes, d'autres articles sont censés favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes de façon plus large. Par exemple, la proposition de loi prévoit une mesure en faveur de leur indépendance financière, en leur garantissant de verser leur salaire, mais aussi toutes leurs prestations sociales, sur un compte bancaire dont elles sont titulaires ou cotitulaires (et non

sur le compte d'un conjoint).

De même, l'accès des « familles monoparentales » – dont on sait qu'il s'agit à près de 85 % de mères isolées – à des places en crèches sera renforcé (il s'agit de développer les crèches à vocation d'insertion professionnelle qui existent déjà), mais rien n'est prévu pour augmenter le nombre de places d'accueil des jeunes enfants, alors qu'il est loin d'être suffisant pour couvrir les besoins de toutes les familles ([url:https://www.alternatives-economiques.fr/allongement-conge-paternite-larbre-cache-foret/00094168](https://www.alternatives-economiques.fr/allongement-conge-paternite-larbre-cache-foret/00094168)).

En outre, il est prévu de rendre public les indicateurs de l'index égalité et les mesures de correction prévues lorsque cet index est inférieur à 75 points. Sauf que la plupart des entreprises ont obtenu une bonne note et que le problème de transparence est surtout dans le mode de calcul des indicateurs de l'index. Les fortes limites de l'index, précédemment dénoncées ([url:https://www.alternatives-economiques.fr/rachel-silvera/on-se-satisfaire-bons-resultats-de-lindex-degalite-salar/00094371](https://www.alternatives-economiques.fr/rachel-silvera/on-se-satisfaire-bons-resultats-de-lindex-degalite-salar/00094371)), ne seront donc pas levées et permettront à des entreprises d'obtenir un bon résultat, malgré des inégalités salariales importantes.

## A travail de valeur égale, salaire égal, enfin ?

Un article additionnel à l'article 6 (article 6 bis) semble plus prometteur, même si les médias n'en ont pas parlé. Il prévoit que d'ici un an, « *le gouvernement fasse un rapport au parlement sur l'équité salariale* ».

En s'inspirant de l'expérience québécoise, il s'agit de présenter les différents emplois « *en tenant compte des critères de diplôme, de responsabilité, d'expérience, d'autonomie, d'initiative et de pénibilité requis pour ces emplois* », et de fournir également « *l'échelle de rémunération moyenne des différents emplois regroupés par catégories socioprofessionnelles et répartis par sexe* ». Et « *si la prédominance d'un sexe est corrélée à un écart de rémunération entre les deux professions de même valeur, le rapport en analyse les raisons et formule des recommandations* ».

Mais il n'est pas précisé comment ces données seront élaborées, puisque les modalités et la méthodologie du rapport seront déterminées par décret.

Cet article vise donc à appliquer, enfin, la loi qui prévoit « *un salaire égal pour un travail de valeur égale* ». Mais est-ce que ce rapport en sera un bon outil ? Tout se passe comme s'il n'y avait pas eu en France des études officielles et publiques, s'appuyant sur la méthodologie du Bureau international du travail (BIT), pour démontrer que les systèmes d'évaluation des emplois pouvaient comporter des biais discriminants.

Or, ils existent ! Il s'agit, d'une part, du guide du Défenseur des droits ([url:https://defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide\\_evaluation\\_non\\_discriminante.pdf](https://defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide_evaluation_non_discriminante.pdf)), de 2013 et plus récemment de celui du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle ([url:https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/GUIDE\\_EGALITE\\_SYSTEMES\\_DE\\_CLASSIFICATIONS-V2-bat-Vfinale.pdf](https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/GUIDE_EGALITE_SYSTEMES_DE_CLASSIFICATIONS-V2-bat-Vfinale.pdf)), guides effectivement très peu utilisés.

Mais peut-être que cette nouvelle étude permettra au gouvernement de prendre conscience de la dévalorisation conséquente de nombreux emplois féminisés. Et d'acter enfin le principe de comparaison d'emplois à prédominance féminine et masculine, de « valeur égale » pour constater que les niveaux de rémunérations et les déroulements de carrière sont nettement inférieurs dans les emplois féminisés ?

Il s'agit, ne l'oublions pas, en grande majorité des emplois des « premières de corvées », mobilisées depuis la crise du Covid dans la santé, le soin aux autres, le nettoyage ou le commerce, et qui attendent toujours une véritable reconnaissance et revalorisation ([url:https://www.alternatives-economiques.fr/heroines-fatiguees/00092762](https://www.alternatives-economiques.fr/heroines-fatiguees/00092762)) de leur travail.

© Alternatives Economiques. Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle des pages publiées sur ce site à des fins professionnelles ou commerciales est soumise à l'autorisation d'Alternatives Economiques (Tel : (33) 03 80 48 10 25 - [abonnements@alternatives-economiques.fr](mailto:abonnements@alternatives-economiques.fr)). En cas de reprise à des fins strictement privées et non commerciales merci de bien vouloir mentionner la source, faire figurer notre logo et établir un lien actif vers notre site internet [www.alternatives-economiques.fr](http://www.alternatives-economiques.fr).