

COMMUNIQUE

Position commune des entreprises du CLUB du Label Egalité concernant le projet de loi sur les quotas de femmes dans les Conseils d'administration et sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Janvier 2010

Le Club des Entreprises Labellisées « égalité professionnelle » fort de son expérience de terrain et de l'expertise acquise depuis de nombreuses années souhaite apporter sa contribution au débat collectif sur l'égalité professionnelle dans le cadre de la préparation de la loi sur l'égalité salariale.

A un moment clé où le gouvernement et le législateur sont prêts à parfaire le dispositif législatif sur ce sujet, nous pensons que notre apport est susceptible d'apporter les éléments pragmatiques et concrets qui feront le succès de l'application de la loi dans les entreprises.

Représentativité dans les conseils d'administration :

Les entreprises du CLUB sont réservées quant à une loi sur les quotas dans les CA. En effet, elles estiment que cette mesure ne renforce pas le sujet de l'égalité professionnelle puisque les nominations dans les CA ne sont pas le fruit d'un parcours professionnel dans l'entreprise mais sont d'ordre politiques.

Une loi sur le non cumul des mandats à ces postes paraît plus pertinente et favorable à l'accès des femmes à ces structures de pouvoir.

En revanche, les entreprises du CLUB souhaitent que la loi mette en place une obligation de représentativité des femmes cadres supérieurs dans les instances de direction (Comité de Direction, Comité Exécutif notamment).

Une fois cette représentativité atteinte, les femmes cadres, puis non cadres pourraient faire l'objet du même dispositif. Ainsi, l'ensemble de l'effectif féminin (et masculin) serait représenté dans les organes de décision, impulsant ainsi un nouveau mode de gouvernance et donnant la garantie du changement des systèmes d'organisation qui sont de nature à pénaliser les femmes (de part leurs responsabilités familiales notamment) et à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

En effet, cette mesure permettrait de travailler sur les processus internes de détection des potentiels et les mécanismes de constitution de viviers à tous les échelons de l'entreprise.

Une représentation équilibrée du nombre de femmes dans ces instances par rapport à la place des femmes cadres sera, à n'en pas douter, une solution de progrès.

De plus, ce dispositif, toucherait un grand nombre de PME qui n'ont pas de Conseil d'administration.

Rapport de Situation Comparée : Présentation des indicateurs légaux.



Le Club du label égalité

Concernant les indicateurs légaux rassemblés dans le RSC, les entreprises du CLUB préconisent que la présentation du RSC se fasse indicateur par indicateur plutôt que comme proposé actuellement sur le site du ministère en trois tableaux synthétiques. Cette préconisation est le fruit de la pratique des entreprises et vise d'une part à effectuer une analyse spécifique par indicateur, d'autre part à intégrer des causes de discrimination multiples et enfin à répondre aux demandes des Organisation Syndicales et des membres de la Commission égalité du CE.

La mesure des écarts de rémunération :

- Concernant l'indicateur relatif au temps écoulé entre deux promotions qui a été ajouté en 2008 par décret, les entreprises du CLUB estiment que cet indicateur n'est pas pertinent et proposent de le modifier.

En effet, cet indicateur ne peut être correctement renseigné que dans les entreprises qui disposent de grilles et de coefficients, ce qui constitue une minorité d'entreprises en France. Il est donc proposé de renseigner cet indicateur par le pourcentage de femmes et d'hommes par CSP promu-e-s chaque année.

- Concernant le calcul des écarts de rémunération : Les entreprises du CLUB estiment que l'indicateur du RSC tel qu'il est conçu aujourd'hui n'est pas pertinent. En effet, ce n'est pas par CSP qu'il convient de regarder les distorsions éventuelles de salaires entre les femmes et les hommes mais par métier, en croisant avec des critères en lien avec la compétence. Il ne faut pas s'empêcher de pouvoir analyser les situations individuelles.

Les entreprises proposent que l'indicateur relatif à l'analyse des écarts de rémunérations soit revu et propose une analyse par métiers en prenant en compte les variables que sont les évaluations de compétence, l'ancienneté dans le poste ou le grade ou le coefficient.

Afin de pouvoir se comparer entre elles, les entreprises proposent que le gouvernement réalise un baromètre comparatif des rémunérations au niveau national par convention collective et par région.

Campagne de sensibilisation nationale.

Afin que l'ensemble des acteurs-actrices concerné-e-s soient mobilisé-e-s, nous demandons au gouvernement de mettre en place une campagne nationale d'information sur les enjeux de l'égalité professionnelle et un plan d'action en lien avec l'éducation nationale afin de garantir une meilleure mixité des métiers.

Cette campagne nationale doit avoir pour objectif de « réveiller les consciences », positionnée sur un projet de société et des valeurs plutôt que comme une obligation légale ou d'équité.

CONTACT : Cristina LUNGI – Présidente Arborus et porte parole du CLUB

Tel : 06 09 18 13 70 - Email : arborus@arborus.org.