



GRILLE D'ÉVALUATION

# DES CRITÈRES QUI COMPORTENT ENCORE **DES ZONES D'OMBRE**

**L**es autorités ont finalement établi cinq critères pour déterminer la façon dont les femmes et les hommes sont traités dans l'entreprise. Malgré un affinement récent, certaines mesures semblent encore sujettes à interprétation. Toujours est-il que pour échapper à des amendes au 1<sup>er</sup> janvier 2023, il faudra, sur un total général de 100, atteindre un minimum de 75 points. Commentaires.

## 1. ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Apparemment, on part sur un écart de rémunération par âge et par catégorie socioprofessionnelle (CSP). Mais « quid des autres variables ? », s'interroge Léonard Fontaine, chez Galea & Associés. Parmi les autres variables, le métier (plus clair que le critère CSP, assez vague, selon lui), le niveau de hiérarchie et l'ancienneté professionnelle (tout congé maternité étant inclus dans cette dernière donnée). Bref, selon ce spécialiste, « il sera encore très dur, avec ce critère, d'identifier les femmes discriminées... ». Enfin, dit-il, tout dépendra de la façon de mettre des points en face de ce critère, qui comptera pour un total de 40 points. « Comment ces 40 points vont-ils être alloués ? Comment la note va-t-elle être définie en fonction du résultat ?, se demande encore Léonard

Fontaine. D'autant que ce critère pourrait ne pas être appliqué s'il n'y a pas suffisamment de femmes ou d'hommes dans l'échantillon – pour des questions d'âge, en particulier... » Difficile, donc, de trouver une règle unique pour toutes les entreprises, chacune ayant ses spécificités en termes de profils de masse salariale et de métiers. En outre, le dispositif devant s'appliquer aux entreprises de plus de 50 salariés un an après celles de plus de 250 salariés, « cela pourrait signifier qu'une partie des PME seraient exclues du champ d'application de ce critère, en particulier si elles ont beaucoup de métiers ou de CSP », avance Léonard Fontaine.

## 2. POURCENTAGE DE FEMMES AUGMENTÉES APRÈS UN CONGÉ MATERNITÉ

Factuel, avec des données faciles à obtenir, ce critère compte pour 15 points dans le total. Et si une seule femme n'était pas augmentée, le total serait de zéro. « C'est assez violent, mais cela va dans le bon sens », déclare Léonard Fontaine.

## 3. ÉCART ENTRE LA PART DES FEMMES ET CELLE DES HOMMES AUGMENTÉS

Ce critère, sur 20 points, « est une très bonne chose, que nous regardons également, déclare Léonard Fontaine. Nous observons, sur la masse salariale, quel

budget est accordé aux hommes et aux femmes. Une mesure facile à faire ». Reste cependant à savoir « comment ce critère se mettra en place », se demande ce spécialiste. « Regarde-t-on au global, autrement dit, toutes les femmes et tous les hommes de l'entreprise, ou fait-on une analyse plus fine, par âge, métiers, grade... Car doit-on comparer un jeune qui débute et une femme manager depuis plusieurs années ? Est-ce que cela a un sens ? » Autant de questions que se poseront sans doute les DRH et dont les réponses sont encore floues...

## 4. POURCENTAGE D'HOMMES ET DE FEMMES PROMUS DANS CHAQUE CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE EN FONCTION DU TEMPS

Ce critère compte pour 15 points dans le total général et « la grande question, ici, est : comment une promotion est-elle définie ? », argumente Léonard Fontaine. De fait, est-ce un changement de titre et de grade ? Ou alors, toutes les personnes qui bénéficient d'une augmentation de plus de 15% de leur salaire sont-elles considérées comme « promues » ? Est-ce qu'être promu, c'est nécessairement changer de responsabilités ? « Tout cela n'est pas forcément évident pour toutes les entreprises », indique Léonard Fontaine. Pour conclure sur une nouvelle ques-

tion : « Une simple augmentation doit-elle être interprétée comme une promotion ? ».

## 5. NOMBRE DE FEMMES PARMI LES DIX SALARIÉS LES MIEUX PAYÉS DE L'ENTREPRISE.

Le critère, sur 10 points, est factuel, et donc facile à observer, « même si, avec un chiffre de trois femmes, on obtiendrait le score maximal des 10 points, selon les informations officielles », relève Léonard Fontaine. Autant dire que ce dernier critère est modeste... Cela dit, il pourrait être difficile à respecter au début, soupçonne Léonard Fontaine : « dans les entreprises où tous les managers sont des hommes, tant qu'il n'y a pas de place ouverte... Ou alors, doit-on créer de nouveaux postes pour accommoder des femmes ? « Cela pourrait être considéré comme dégradant pour les femmes si on créait un poste pour la seule raison qu'il faut une femme quelque part », déclare ce spécialiste de l'égalité hommes/femmes. Enfin, dit-il, « si une entreprise décide de franchement augmenter les femmes dans le simple but de respecter le critère, cela ne serait pas forcément mérité ou juste ». Et de rappeler : « Les entreprises ont jusqu'à 2022 pour gommer l'écart. Dans le temps, la prise en compte de ce critère est évidemment une bonne chose. » ♦ L. Z.