



Indicateurs de l'accord égalité professionnelle

Etude d'impact d'un raisonnement par groupes d'emplois au lieu de classes et sans distinction sur le niveau de mixité cadre (à 27%) et non cadre (à 14%), avec un objectif global de femmes porté à 24%, au lieu de 21% actuellement.

Les tableaux ci-dessous sont construits à partir des données de l'expertise SECAFI au CSEC, seule information dont nous disposons aujourd'hui.

Pour avoir une représentativité des femmes à 24%, il n'y a que dans les groupes B, C, D et I qu'il manque des femmes (1 seule en I).

Cotation	H	F	total	F si = à 24%	Nb femmes manquantes
I	82	25	107	26	1
	76.74%	23.36%			
H	430	143	573	136	-7
	75.04%	24.96%			
G	1993	705	2698	630	-75
	73.87%	26.13%			
F	3010	1144	4154	951	-193
	72.46%	27.54%			
E	1467	463	1930	463	0
	76.01%	23.99%			
D	1425	216	1641	450	234
	86.84%	13.16%			
C	2226	144	2370	703	559
	93.92%	6.08%			
B	108	9	117	34	25
	92.31%	7.69%			
total	10741	2849	13590	3393	
	79.04%	20.96%			

Et pourtant ...

Raisonner en groupe d'emplois cache des disparités de mixité entre classes d'un même groupe.

Exemple pour le groupe E. Il y a 23.99% de femmes. Il n'y a donc pas d'écart avec l'objectif fixé à 24%. 0 femme ne manque pour ce groupe.

Or, il y a une grande disparité entre la classe E9 à 32.16% et la classe E10 à 17.10%.

L'écart qui existe entre la classe E10 et l'objectif de 24% n'est donc pas détecté si on raisonne en groupe. Or cet écart représente 95 femmes. **Le plafond de verre non cadre n'est donc pas acté.**

Cotation	H	F	total	F si = à 24%	Nb femmes manquantes
E10	868	179	1047	274	95
	82.90%	17.10%			
E9	599	284	883	189	-95
	67.84%	32.16%			
E	1467	463	1930	463	0
	76.01%	23.99%			

Exemple pour le groupe I. Il y a 23.36% de femmes. Il n'y a donc qu'un écart très faible avec l'objectif fixé à 24%, écart qui ne correspond qu'à 1 seule femme manquante pour ce groupe. Or, il y a une grande disparité entre la classe I17 à 26.51% et la classe I18 à 12.50%. L'écart qui existe entre la classe I18 et l'objectif de 24% n'est donc pas détecté si on raisonne en groupe. Or cet écart représente 4 femmes. **Le plafond de verre cadre n'est donc pas acté.**

Cotation	H	F	total	F si = à 24%	Nb femmes manquantes
I18	21	3	24	7	4
	87.50%	12.50%			
I17	61	22	83	19	-3
	73.49%	26.51%			
I	82	25	107	26	1
	76.74%	23.36%			

Le raisonnement en groupe d'emplois montre qu'il n'y a plus de plafond de verre (écart entre la représentativité des femmes et des hommes dans les classifications les plus élevées) **pour les non cadres et les cadres, alors qu'ils existent bien et représentent 99 femmes au total** (95 non cadres et 4 cadres).

Déclarer dans ces conditions qu'il n'y a plus d'écart de représentativité des femmes dans les cotations les plus élevées, risque, à tort, de ne plus déclarer nécessaire l'enveloppe de 0.1% de la masse salariale dédiée à l'égalité professionnelle.

Cette enveloppe est définie dans l'accord pour pallier des écarts de « promotion » et/ou de « rémunération ».

L'indicateur choisi pour les promotions montre qu'il n'y a plus d'écart.

L'analyse des bilans sociaux précédents montre que les écarts de rémunération sont négligeables (0.018% en 2022 ; 0.025% en 2021). Ils peuvent donc être réglés en 1 an si l'enveloppe disponible n'est utilisée qu'à cet effet. L'accord proposé précise d'ailleurs que « l'objectif de supprimer les disparités dans les rémunérations est aujourd'hui considéré comme atteint ».

Dans ces conditions la remise en cause de l'enveloppe pour l'égalité professionnelle est inévitable.

De plus, ne pas prendre en compte la disparité très forte dans la représentativité des femmes cadres et non cadres (respectivement 27% et 14%) a pour effet de ne pas considérer le niveau réel du plafond de verre au niveau cadre qui se situe actuellement à G13 et non pas I18. Et donc de minorer encore plus les écarts de représentativité cadres, avec un cumul de femmes manquantes à 3 au lieu de 113.

Les indicateurs proposés dans le nouvel accord ne permettent donc plus de prendre en considération les problèmes de représentativité pourtant réels. C'est regrettable.

C'était tout l'intérêt de l'indicateur dans l'accord précédent sur « les écarts entre la proportion de femmes et d'hommes dans chaque coefficient et position rapportée à l'effectif total de femmes et d'hommes par catégorie socio professionnelle ».

Il est donc indispensable d'utiliser des indicateurs en classes d'emplois et non pas en groupes d'emplois, et de prendre en compte les différences de mixité entre cadres et non cadres.