

**Avis de la formation spécialisée Egalité Professionnelle du HCE sur deux projets de décrets portant application de l'article 14 de la loi n°2021-1774**

Avis du 6 avril 2022 suite à consultation électronique

La formation spécialisée en matière d'égalité professionnelle du HCE est consultée sur les projets de textes suivants :

- Décret simple portant application des dispositions visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes
- Décret en Conseil d'Etat relatif à la procédure de pénalité en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

***1 - Sur le projet de décret simple portant application des dispositions visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes***

**Avis favorable :** CFDT, FESAC, Arkwright Charles, Gérard Pascale, Nancy Mathieu, Ropion Florence, Zoberi Mansour,

**Avis défavorable :** *Néant*

**Prise d'acte :** CFTC, CGT, FO, CFE-CGC, MEDEF, CPME, U2P, UDES, Sophie Pochic, Rachel Silvera

**Abstention :** FNSEA et les autres personnalités qualifiées non citées précédemment

---

**Synthèse des Observations des membres de la Formation Egalité Professionnelle:**

**La CGT**, qui prend acte du projet de décret, fait le constat que les inégalités de salaire sont d'abord liées à des effets de structure et que ni la loi ni les projets de décrets ne sont suffisants pour lutter contre ces inégalités, les parois de verre ou le plancher collant alors que les écarts salariaux sont toujours d'un quart en moins.

La CGT revendique une revalorisation des métiers à prédominances féminines, l'application effective du principe « un salaire égal pour un travail de valeur égal » et l'ouverture de négociation sur l'égalité professionnelle à tout niveau. Elle réaffirme aussi ses revendications et son attachement aux indicateurs « Clerc » mentionnés dans le rapport Sciberras pour que l'index puisse devenir un outil plus simple qui met en évidence les discriminations femmes/hommes, au lieu de les masquer.

La CGT regrette que:

- La loi Rixain et son décret d'application ne permettent pas de comparer le niveau de rémunération des cadres dirigeant.es, alors même que plusieurs études montrent que les dirigeantes perçoivent une rémunération nettement plus faible que leurs homologues masculins.
- Le délai de mise en œuvre soit trop long et le seuil des entreprises concernées trop élevé ;
- La sanction ne soit que financière (jusqu'à 1 % de la masse salariale, alors que la loi Copé-Zimmerman était plus ambitieuse car il s'agissait d'annuler les nominations non conformes aux quotas). De plus, cette pénalité est modulable en fonction de la situation de l'entreprise, des efforts réalisés en la matière, de la « bonne foi » de l'employeur et des motifs de défaillance qu'il a justifié.

**FO**, qui prend acte du projet de décret, considère que si le texte met correctement en œuvre la loi Rixain, ce faisant, il n'en corrige pas ses manques.

La publication des écarts sur le site du ministère du travail sera réservée à un public d'initiés et celle sur le site de l'entreprise aura un impact circonstancié sur l'image de l'entreprise, lui aussi réservé à un public d'initiés. Plus fondamentalement, elle incite les entreprises à raisonner en termes d'image et non en termes de justice sociale et donc n'implique pas nécessairement des actions concernant les causes structurelles des inégalités de représentation. L'obligation, le cas échéant, de la publication des objectifs de progression et des mesures de correction comporte ces mêmes limites.

L'obligation de transmission des données à l'administration et au CSE comporte l'avantage de permettre d'aller au-delà mais nécessite que les moyens de l'Inspection du travail et du CSE soient renforcés, que les données soient bien transmises aux CSE et que cela permette d'aboutir à une négociation s'attaquant aux causes structurelles des inégalités de représentations. Concernant les entreprises de plus de 1000 salariés, l'absence de transmissions aux CSE est susceptible de constituer un délit d'entrave. Toutefois, faute pour la sanction qui y est liée d'avoir un aspect suffisamment dissuasif (7500 euros), la portée de cette obligation demeure limitée.

**La CFE-CGC**, qui prend acte du projet de décret, est favorable à la Loi Rixain mais constate avec regret que le seuil de 1000 salariés exclue de fait une grande partie des entreprises représentant la majorité des emplois (PME, PMI, ETI, grands groupes organisés autour d'une holding dont l'effectif est souvent inférieur au seuil). La CFE-CGC relève par ailleurs que :

- le délai de mise en conformité est prorogé de 2 ans soit jusqu'en 2031 ce qui n'incite pas à respecter les objectifs impartis dans les délais initiaux ;
- la prise en compte des cadres-dirigeants non-salariés est contraire à l'article L3111-2 du code du travail

**La CFTC** prend acte de ce projet de décret en considérant que ces mesures échelonnées sur un délai de 9 ans sont trop complexes à mettre en œuvre et que l'application de la pénalité en cas de non atteinte du quota de 40% minimum de femmes ou d'hommes dans les postes à responsabilités est excessive.

**Le MEDEF**, qui prend acte du projet de texte, formule les observations suivantes :

- Période d'appréciation de la proportion d'hommes et de femmes parmi les cadres dirigeants ou membres des instances dirigeantes :

La notion d'exercice comptable prévue à l'article 1<sup>er</sup> 4° est distincte de celle applicable à l'index qui prévoit que « *l'employeur peut choisir la période de douze mois consécutifs servant de période de référence pour le calcul des indicateurs. Les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, à partir des données de la période de référence annuelle choisie par l'employeur qui précède l'année de publication des indicateurs.* ». En fonction de la situation de l'entreprise, celle-ci peut donc se trouver avec deux périodes de références distinctes entre l'index et la proportion H/F parmi les cadres dirigeants ou membres des instances dirigeantes.

Sous réserves de contraintes issues du droit des sociétés/droit commercial concernant les membres des instances dirigeantes, il semble plus opportun pour le Medef de faire référence à la période de référence applicable à l'index. Ceci apporterait une meilleure lisibilité de ces dispositions et plus de sécurité juridique aux entreprises.

- Effectifs à prendre en compte :

Le projet de décret prévoit que « *pour le calcul des écarts mentionnés au premier alinéa du présent article, la proportion de femmes et d'hommes est appréciée chaque année sur une période de douze mois consécutifs correspondant à l'exercice comptable, en fonction du temps passé par chaque homme et chaque femme sur cette période de référence en tant que cadres dirigeants ou membres des instances dirigeantes précitées.* »

La notion de « temps passé » est floue. Il est préférable pour le Medef de viser- le temps « passé » depuis l'entrée dans les fonctions de cadre dirigeant ou de membre d'une instance dirigeante indépendamment du temps passé dans l'exercice réel des fonctions

- Nouvelles informations à intégrer dans la BDESE :

L'article L. 1142-11 du code du travail précise que, dans les entreprises qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient au moins mille salariés, l'employeur publie chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du présent code, d'une part, et les membres des instances dirigeantes définies à l'article L. 2312-1 du code de commerce, d'autre part.

A ce titre, le projet de décret prévoit que pour de telles entreprises, les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes mentionnées à l'article ci-dessus, ainsi que leurs modalités de publication, sont mises à la disposition auprès du CSE par le moyen de la BDESE, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 2312-18 du code du travail (article D. 1142-20).

Pour les entreprises d'au moins 300 salariés, les informations contenues dans la BDESE sont détaillées dans des rubriques, précisées dans l'article R. 2312-9 du même code.

Or cet article ne comporte pas actuellement de rubriques spécifiques sur les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes ni sur les modalités de publication de ces mêmes écarts.

Un décret précisant dans quelle rubrique ces informations devraient s'incorporer dans la BDESE n'est pas non plus prévu.

Dans ces conditions, et à l'instar des indicateurs, introduits par la loi du 2 septembre 2018, relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 (qui ne figurent pas dans la liste des informations rassemblées sous les articles R.

2312-8 et R. 2312-9), le Medef considère qu'il devrait être conseillé aux entreprises de ranger les informations concernées dans la BDESE dans la rubrique intitulée, « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise » (article R. 2312-9, 2°) ou toute autre rubrique appropriée.

**La CPME**, qui prend acte du projet de décret, ne croit pas à l'efficacité de la multiplication des obligations légales relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes notamment en matière de proportion de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. La CPME attire votre attention sur le fait que l'abaissement du seuil aux entreprises de moins de 1000 salariés seraient problématique compte tenu des moyens des PME et de leurs capacités notamment dans des secteurs dits « masculins » à honorer ces obligations.

La CPME, qui partage naturellement la volonté d'œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes souhaiterait donc privilégier les mesures d'incitation et d'accompagnement.

**L'UDES** prend acte du projet de décret en soulignant que concernant l'insertion de l'article D. 1142-20 du code du travail, la transmission de ces informations aurait pu être directement prévue par le projet de décret relatif à la BDESE.

Sur la période transitoire prévue par le II de l'article 2 du décret, l'UDES souligne que, le délai laissé aux entreprises pour publier leurs écarts éventuels de représentation et leurs modalités de publication, jusqu'au 1er septembre 2022, est trop court et devrait être allongé.

**Sophie Pochic** et **Rachel Silvera** qui prennent acte du projet de décret, se rejoignent sur leurs observations : Elles saluent le principe de l'introduction de quotas au sein des instances dirigeantes mais relèvent plusieurs écueils de la loi et du projet de décret dont :

- Seuil des entreprises concernées trop élevé, délai de mise en œuvre trop long ;
- Absence de précision sur les écarts de rémunérations entre cadres dirigeant.es ;
- La loi et le décret ne s'attaquent pas au plafond de verre existant plus bas dans l'organigramme des entreprises. En outre, la loi ne marque aucune avancée pour la revalorisation des métiers majoritairement féminins à bas salaires

(Les autres membres n'ont pas formulé d'observations)

## ***2- Sur le projet de décret en Conseil d'Etat relatif à la procédure de pénalité en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes***

**Avis favorable** : FESAC, Arkwright Charles, Gérard Pascale, Narcy Mathieu, Ropion Florence, Zoberi Mansour,

**Avis favorable avec réserve** : CFDT

**Avis défavorable** : FO

**Prise d'acte** : CFTC, CGT, CFE-CGC, MEDEF, CPME, U2P, UDES, Sophie Pochic, Rachel Silvera

**Abstention** : FNSEA et les autres personnalités qualifiées non citées précédemment

## **Synthèse des Observations des membres de la Formation Egalité Professionnelle:**

**La CFDT** rend un avis favorable avec la réserve suivante : la CFDT souhaite que les dispositions du décret soient enrichies par une obligation d'information du CSE du montant de la pénalité financière, sur le mode de l'obligation d'information prévue lorsque le DREETS prononce une amende administrative. S'il s'agit de deux choses différentes, pour autant ce sont bien dans les 2 cas des sanctions administratives.

**La CGT**, qui prend acte du projet de texte, note que la publicité complète des objectifs proposé par décret ne verra pas immédiatement le jour et qu'il faudra attendre jusqu'en 2029 pour que l'administration et le CSE puissent avoir un suivi complet (écarts de représentation, ainsi que les modalités de publication de ces écarts (2022) ; puis les mesures de correction adoptées (2026), puis enfin les objectifs de progression et les modalités de publication de ces objectifs et des mesures de correction adoptés (2029).

La CGT doute que les sanctions soient assez effectives et surtout assez dissuasives.

Pour la CGT, ces décrets apportent des améliorations minimales sur la place des femmes dans les plus hautes rémunérations, mais qui ne suffiront pas, loin de là, à régler l'ensemble des problématiques explicitées par la CGT sur les inégalités professionnelles Femmes/hommes qui concernent l'ensemble des salariés et pas seulement les plus hauts salaires.

**FO** émet pour sa part un avis défavorable sur ce projet de décret. L'organisation syndicale considère en particulier que pour que les manquements soient constatés, encore faut-il suffisamment d'agent de contrôle. Ensuite, tout comme pour les sanctions en cas d'absence d'accord égalité professionnelle, ou à défaut de plan d'action, le DREETS conserve un poids important dans la décision de prononcer ou non lesdites sanctions financières. De plus, alors qu'il est question d'entreprises de plus de 1000 salariés, il est difficilement compréhensible que la bonne foi de l'entreprise soit prise en compte dans l'évaluation du montant de la sanction.

Enfin, le projet de décret met en œuvre la disposition prévoyant l'intégration des indicateurs de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes parmi les éléments d'ordre public devant être intégrés dans la BDESE. Sur ce point, pour FO, l'absence de sanction réellement dissuasive en l'absence d'intégration de tels indicateurs diminue la portée de cette transposition.

**La CFE-CGC**, qui prend acte du projet de texte, observe qu'à l'expiration de tous les délais, si l'objectif n'est pas atteint la pénalité n'est pas automatique et pourra être modulée.

**La CFTC**, qui prend acte du projet de texte, réitère les remarques formulées dans le cadre du premier projet de décret.

**Le MEDEF**, qui prend acte de ce projet de texte, précise que, s'il partage la position des pouvoirs publics s'agissant de la nécessité d'inciter les entreprises à garantir une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des directions des entreprises, il conteste le recours aux pénalités financières pour y parvenir. Par ailleurs, un point nécessite des précisions : Il s'agit de la problématique de l'indicateur incalculable pour lequel il serait souhaitable que des précisions concernant les cas pris en comptes par l'administration en tant qu'indicateur incalculable soient apportées. (Ex : pas de cadre dirigeant présent sur une période de 6 mois).

**La CPME** indique ne pas être favorable au principe d'infliger une pénalité financière aux entreprises ne remplissant pas leurs obligations légales relatives à l'égalité professionnelle homme/femme notamment en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. Obligations, par ailleurs, peu applicables pour certains secteurs d'activités à forte prédominance masculine ou féminine (exemple : la construction).

Toutefois, elle soutient :

- la possibilité offerte à l'employeur de présenter ses observations, à justifier, le cas échéant, les motifs de sa défaillance ainsi que d'être entendu à sa demande ;
- De bénéficier d'un accompagnement ainsi qu'un délai raisonnable et des échéances graduées afin de parvenir à la réalisation des objectifs proportionnels à la situation de l'entreprise (Taille, secteur d'activité, efforts réalisés)
- la prise en compte par la DREETS de la situation initiale de l'entreprise, des mesures prises par l'entreprise en matière de représentation des femmes et des hommes, de la bonne foi de l'employeur, ainsi que des motifs de défaillance dont il a justifié pour déterminer le montant de la pénalité.

**L'UDES** prend acte du projet de décret en précisant que concernant l'insertion de l'article R.2312-7 du code du travail, la transmission de ces informations aurait pu être directement prévue par le projet le décret relatif à la BDESE prévu par la loi Climat et résilience.

**Sophie Pochic** et **Rachel Silvera**, qui prennent acte de ce projet de décret, se rejoignent dans leurs observations : Si elles considèrent que la mise en place d'un dispositif de sanction financière est essentiel pour inciter les entreprises à mettre en œuvre l'obligation de représentation équilibrée, elles regrettent néanmoins le caractère modulable de la pénalité qui risque d'en limiter l'application et d'autre part, elles soulignent l'importance d'augmenter les moyens humains de l'inspection du travail pour assurer l'effectivité du contrôle du dispositif.

(Les autres membres n'ont pas formulé d'observations)

**ANNEXES :**

**Avis in extenso des membres ayant formulé  
des observations**

## FORMATION EGALITE PROFESSIONNELLE

Consultation sur des projets de textes légaux ou réglementaires

**Texte n°1** : Projet de décret simple portant application des dispositions visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

**MARCHAL Dominique / CFDT**

**L'avis de la CFDT engage toute sa délégation**

**La CFDT rend un avis favorable**

**Texte n°2** : Projet de décret en Conseil d'Etat relatif à la procédure de pénalité en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

**MARCHAL Dominique / CFDT**

**L'avis de la CFDT engage toute sa délégation**

**Motivation/Observations:**

Les dispositions du projet de décret reprennent la logique de la pénalité financière à défaut d'accord ou de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle. **La CFDT souhaite que ces dispositions soient enrichies par une obligation d'information du CSE du montant de la pénalité financière**, sur le mode de l'obligation d'information prévue lorsque le DREETS prononce une amende administrative. S'il s'agit de deux choses différentes, pour autant ce sont bien dans les 2 cas des sanctions administratives.

A ce titre, **la CFDT rend un avis favorable avec réserve.**



## FORMATION EGALITE PROFESSIONNELLE

Consultation sur des projets de textes légaux ou réglementaires

**Texte n°1** : Projet de décret simple portant application des dispositions visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

### **Nom(s) et Prénom(s) / Organisation (le cas échéant):**

*(Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales sont invitées à préciser le nom des membres titulaires - ou suppléants si un membre titulaire est empêché- de leur délégation prenant part à l'avis ou à préciser que l'avis engage toute la délégation)*

### **L'avis engage toute la délégation CGT**

**Avis** (Favorable/Défavorable/Prise d'acte) : **Prise d'acte**

### **Motivation/Observations:**

Le constat que nous pouvons faire, est qu'à ce jour les inégalités de salaire sont d'abord liées à des effets de structure, au fait que le monde du travail n'est pas mixte et les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois<sup>1</sup>. Schématiquement, les femmes sont concentrées dans les emplois à temps partiel et les bas salaires (« plancher collant »), les filières de métiers les moins rémunérés (« parois de verre ») et accèdent moins aux postes à responsabilité (« plafond de verre »). Si on compare « toutes choses égales par ailleurs » on élimine l'essentiel de ces variables et on invisibilise les écarts.

Pour la CGT, ni la loi ni les projets de décrets ne sont suffisants pour lutter contre ces inégalités, les parois de verre et le plancher collant alors que les écarts salariaux qui sont toujours d'un quart en moins.

La CGT revendique une revalorisation des métiers à prédominances féminines. Pour accélérer l'égalité économique et professionnelle, elle réaffirme aussi ses revendications et son attachement aux indicateurs « Clerc » mentionnés dans le rapport Sciberras pour que l'index puisse devenir un outil plus simple qui met en évidence les discriminations femmes/hommes, au lieu de les masquer.

Enfin, il est nécessaire de faire respecter la loi :

---

<sup>1</sup> Voir dernière publication de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) du 3 mars 2022 « Femmes et hommes, l'égalité en question » : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047789?sommaire=6047805>

- La loi impose un salaire égal pour un travail de valeur égale, tout écart identifié dans le tableau doit donc être supprimé !
- La CGT exige l'ouverture de négociations sur l'égalité professionnelle à tout niveau, la saisine de l'inspection du travail et des sanctions si cela n'est pas le cas.
- La CGT revendique la mise en place des indicateurs pertinents avec le nuage de point et la constitution de panels de comparaison en utilisant la méthode « Clerc » pour démontrer les discriminations de carrière ;
- Il est nécessaire de comparer par paire des métiers féminisés et masculinisés, de valeur égale selon la loi (par exemple en commençant par comparer les rémunérations pour des mêmes niveaux de qualification, exemple : BTS tertiaire/BTS industriel...)

La loi Rixain permet « *d'assurer une représentation équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes* ». Et qu'en est-il du niveau de rémunération de ces dirigeant-es ? En effet, plusieurs études montrent que les dirigeantes perçoivent une rémunération nettement plus faible que leurs homologues masculins.

Le quota proposé par décret ne verra pas immédiatement le jour, il n'est que de 30 % à l'horizon de 2026 et il passera à 40 %... trois ans après (soit dans le meilleur des cas en 2029), et ceci alors même que les femmes représentent 50 % de la population active.

De plus, les entreprises non conformes auront alors deux ans pour se corriger.

La mesure ne s'applique qu'aux entreprises de plus de 1000 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 critique : la sanction. La pénalité est financière (jusqu'à 1 % de la masse salariale, alors que la loi Copé-Zimmerman était plus ambitieuse car il s'agissait d'annuler les nominations non conformes aux quotas).

De plus, cette pénalité est modulable en fonction de la situation de l'entreprise, des efforts réalisés en la matière, de la « bonne foi » de l'employeur et des motifs de défaillance qu'il a justifié.

**Texte n°2 :** Projet de décret en Conseil d'Etat relatif à la procédure de pénalité en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

**Nom(s) et Prénom(s) / Organisation (le cas échéant):**

*(Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales sont invitées à préciser le nom des membres titulaires - ou suppléants si un membre titulaire est empêché- de leur délégation prenant part à l'avis ou à préciser que l'avis engage toute la délégation)*

**L'avis engage toute la délégation CGT**

**Avis (Favorable/Défavorable/Prise d'acte) : Prise d'acte**

**Motivation/Observations:**

Sur le 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 termes de fortes responsabilités, autonomie et plus hautes rémunérations de l'entreprise (article L3111-2).

Comme pour les quotas, la publicité complète des objectifs proposé par décret ne verra pas immédiatement le jour, il faudra attendre jusqu'en 2029 pour que l'administration et le CSE puissent avoir un suivi complet (écarts de représentation, ainsi que les modalités de publication de ces écarts (2022) ; puis les mesures de correction adoptées (2026), puis enfin les objectifs de progression et les modalités de publication de ces objectifs et des mesures de correction adoptés (2029).

Les suivis ne seront pas totalement effectifs avant 2029, On peut donc douter que les sanctions soient assez effectives aussi et surtout assez dissuasives.

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.

Finalement, ces décrets apportent des améliorations minimales sur la place des femmes dans les plus hautes rémunérations, mais qui ne suffiront pas, loin de là, à régler l'ensemble des problématiques explicitées par la CGT sur les inégalités professionnelles Femmes/hommes qui concernent l'ensemble des salariés et pas seulement les plus hauts salaires.

## FORMATION EGALITE PROFESSIONNELLE

Consultation sur des projets de textes légaux ou réglementaires

**Texte n°1** : Projet de décret simple portant application des dispositions visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

**Nom(s) et Prénom(s) / Organisation (le cas échéant):** Confédération générale du travail Force Ouvrière

*(Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales sont invitées à préciser le nom des membres titulaires - ou suppléants si un membre titulaire est empêché- de leur délégation prenant part à l'avis ou à préciser que l'avis engage toute la délégation)*

**L'avis engage toute la délégation**

**Avis (Favorable/Défavorable/Prise d'acte) :** **Prise d'acte**

**Motivation/Observations:**

**Pour FO, le projet de décret met correctement en œuvre la loi accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce faisant, il n'en corrige pas ses manques. Ainsi, la logique du « name and shame » via la publication des écarts peut sembler intéressante pour pousser les entreprises à évoluer mais demeure limitée.**

**La publication des écarts sur le site du ministère du travail sera réservée à un public d'initiés et celle sur le site de l'entreprise aura un impact circonstancié sur l'image de l'entreprise, lui aussi réservé à un public d'initiés. Plus fondamentalement, elle incite les entreprises à raisonner en termes d'image et non en termes de justice sociale et donc n'implique pas nécessairement des actions concernant les causes structurelles des inégalités de représentation. L'obligation, le cas échéant, de la publication des objectifs de progression et des mesures de correction comporte ces mêmes limites.**

**L'obligation de transmission des données à l'administration et au CSE comporte l'avantage de permettre d'aller au-delà mais nécessite que les moyens de l'Inspection du travail et du CSE soient renforcés, que les données soient bien transmises aux CSE et que cela permette d'aboutir à une négociation s'attaquant aux causes structurelles des inégalités de représentations. Concernant les entreprises de plus de 1000 salariés, l'absence de transmissions aux CSE est susceptible de constituer un délit d'entrave. Toutefois, faute pour la sanction qui y est liée d'avoir un aspect suffisamment dissuasif (7500 euros), la portée de cette obligation demeure limitée. Par conséquent, FO prend acte.**

**Texte n°2** : Projet de décret en Conseil d'Etat relatif à la procédure de pénalité en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

**Nom(s) et Prénom(s) / Organisation (le cas échéant):** Confédération générale du travail Force Ouvrière

*(Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales sont invitées à préciser le nom des membres titulaires - ou suppléants si un membre titulaire est empêché- de leur délégation prenant part à l'avis ou à préciser que l'avis engage toute la délégation)*

**L'avis engage toute la délégation**

**Avis (Favorable/Défavorable/Prise d'acte) :** Défavorable

**Motivation/Observations:**

**Pour FO, le projet de décret met en œuvre la loi accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce faisant, il n'en corrige pas ses manques. En effet, elle n'implique pas nécessairement des actions concernant les causes structurelles des inégalités de représentation parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.**

**En outre, pour que les manquements soient constatés, encore faut-il suffisamment d'agent de contrôle. C'est notamment pourquoi FO revendique plus de moyens humains et financiers pour l'inspection du travail.**

**Ensuite, tout comme pour les sanctions en cas d'absence d'accord égalité professionnelle, ou à défaut de plan d'action, le DREETS conserve un poids important dans la décision de prononcer ou non lesdites sanctions financières. De plus, alors qu'il est question d'entreprises de plus de 1000 salariés, il est difficilement compréhensible que la bonne foi de l'entreprise soit prise en compte dans l'évaluation du montant de la sanction.**

**Enfin, le projet de décret met en œuvre la disposition prévoyant l'intégration des indicateurs de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes parmi les éléments d'ordre public devant être intégrés dans la BDESE. Sur ce point, pour FO, l'absence de sanction réellement dissuasive en l'absence d'intégration de tels indicateurs diminue la portée de cette transposition.**

**Par conséquent, FO émet un avis défavorable en ce que le projet de décret n'était pas obligé de reprendre la bonne foi de l'employeur dans les critères permettant de déterminer le montant la pénalité financière.**

## FORMATION EGALITE PROFESSIONNELLE

Consultation sur des projets de textes légaux ou réglementaires

**Texte n°1** : Projet de décret simple portant application des dispositions visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

**Nom(s) et Prénom(s) / Organisation (le cas échéant) :**

*(Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales sont invitées à préciser le nom des membres titulaires - ou suppléants si un membre titulaire est empêché- de leur délégation prenant part à l'avis ou à préciser que l'avis engage toute la délégation)*

**Avis pour la délégation CFE-CGC**

**Avis** (Favorable/Défavorable/Prise d'acte) : Prise d'acte

**Prise d'acte**

**Motivation/Observations :**

- La CFE-CGC est favorable à la loi Rixain (qui va au-delà de la loi Copé-Zimmerman pour les Conseils d'Administration et fait entrer la notion d'équilibre F-H dans les instances dirigeantes), cependant :
- *La CFE-CGC constate que les critères retenus (1000 salariés pendant 3 exercices consécutifs) excluent de fait une grande partie des entreprises en France, partie qui représente la majorité des emplois qu'il s'agisse*
  - *Des PME PMI ETI*
  - *Ou des grands groupes dont l'organisation en holding (- de 1000 salariés) ou similaire rendent inopérant ce décret*
- *La CFE-CGC remarque que le délai (2029) est prorogé de 2 ans pour être en conformité, ce qui aboutit de fait à 2031, ce qui n'est pas incitatif à faire respecter les objectifs impartis dans les délais initiaux*
- *La CFE-CGC relève que la prise en compte des cadres dirigeants non-salariés dans les calculs est en contradiction avec l'article L3111-2 du Code du travail*
- *La CFE-CGC observe qu'à l'expiration de tous les délais, si l'objectif n'est pas atteint la pénalité n'est pas automatique, et pourra être modulée*

**Texte n°2** : Projet de décret en Conseil d'Etat relatif à la procédure de pénalité en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

**Nom(s) et Prénom(s) / Organisation (le cas échéant) :**

*(Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales sont invitées à préciser le nom des membres titulaires - ou suppléants si un membre titulaire est empêché- de leur délégation prenant part à l'avis ou à préciser que l'avis engage toute la délégation)*

**Avis pour la délégation CFE-CGC**

**Avis** (Favorable/Défavorable/Prise d'acte) : Prise d'acte

**Prise d'acte**

**Motivation/Observations:**

- La CFE-CGC est favorable à la loi Rixain (qui va au-delà de la loi Copé-Zimmerman pour les Conseils d'Administration et fait entrer la notion d'équilibre F-H dans les instances dirigeantes), cependant :
- *La CFE-CGC constate que les critères retenus (1000 salariés pendant 3 exercices consécutifs) excluent de fait une grande partie des entreprises en France, partie qui représente la majorité des emplois qu'il s'agisse*
  - *Des PME PMI ETI*
  - *Ou des grands groupes dont l'organisation en holding (- de 1000 salariés) ou similaire rendent inopérant ce décret*
- *La CFE-CGC remarque que le délai (2029) est prorogé de 2 ans pour être en conformité, ce qui aboutit de fait à 2031, ce qui n'est pas incitatif à faire respecter les objectifs impartis dans les délais initiaux*
- *La CFE-CGC relève que la prise en compte des cadres dirigeants non-salariés dans les calculs est en contradiction avec l'article L3111-2 du Code du travail*
- *La CFE-CGC observe qu'à l'expiration de tous les délais, si l'objectif n'est pas atteint la pénalité n'est pas automatique, et pourra être modulée*

## FORMATION EGALITE PROFESSIONNELLE

Consultation sur des projets de textes légaux ou réglementaires

**Texte n°1** : Projet de décret simple portant application des dispositions visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

**Nom(s) et Prénom(s) / Organisation (le cas échéant) :**

*(Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales sont invitées à préciser le nom des membres titulaires - ou suppléants si un membre titulaire est empêché- de leur délégation prenant part à l'avis ou à préciser que l'avis engage toute la délégation)*

Coton Pascale **CFTC**

**Avis** (Favorable/Défavorable/Prise d'acte) : Prise d'acte

**Motivation/Observations :**



**Texte n°2** : Projet de décret en Conseil d'Etat relatif à la procédure de pénalité en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

**Nom(s) et Prénom(s) / Organisation (le cas échéant) :**

*(Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales sont invitées à préciser le nom des membres titulaires - ou suppléants si un membre titulaire est empêché- de leur délégation prenant part à l'avis ou à préciser que l'avis engage toute la délégation)*

Coton Pascale **CFTC**

**Avis** (Favorable/Défavorable/Prise d'acte) : Prise d'acte

**Motivation/Observations:**

Motivation pour les 2 textes :

L'application concrète de ces mesures échelonnées sur un délai de 9 ans et l'application de la pénalité en cas de non atteinte du quota de 40% minimum de femmes ou d'hommes dans les postes à responsabilité nous paraît vraiment excessif.

Nous prenons acte de ces projets puisque globalement, la CFTC est d'accord sur les principes mais ces textes sont beaucoup trop compliqués et seront trop complexes à mettre en œuvre. Pour la CFTC il faut arrêter de complexifier car c'est un mauvais signal envoyé aux employeurs.

## FORMATION EGALITE PROFESSIONNELLE

Consultation sur des projets de textes légaux ou réglementaires

**Texte n°1 : Projet de décret simple portant application des dispositions visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes**

### Les membres de la délégation MEDEF

*(Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales sont invitées à préciser le nom des membres titulaires - ou suppléants si un membre titulaire est empêché- de leur délégation prenant part à l'avis ou à préciser que l'avis engage toute la délégation)*

**Avis** (Favorable/Défavorable/Prise d'acte) :

Prise d'acte

### Motivation/Observations:

Le MEDEF précise que le projet de texte appelle les observations ou réserves suivantes :

- **Période d'appréciation de la proportion d'hommes et de femmes parmi les cadres dirigeants ou membres des instances dirigeantes :**

La notion d'exercice comptable prévue à l'article 1<sup>er</sup> 4° (« Pour le calcul des écarts mentionnés au premier alinéa du présent article, la proportion de femmes et d'hommes est appréciée chaque année sur une période de douze mois consécutifs correspondant à **l'exercice comptable**, en fonction du temps passé par chaque homme et chaque femme sur cette période de référence en tant que cadres dirigeants ou membres des instances dirigeantes précitées. ») est distincte de celle applicable à l'index qui prévoit ( Annexe I et II du Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019) que « *l'employeur peut choisir la période de douze mois consécutifs servant de période de référence pour le calcul des indicateurs. Les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, à partir des données de **la période de référence annuelle choisie par l'employeur qui précède l'année de publication des indicateurs.*** ». Le QR du ministère vient préciser qu'« elle doit donc nécessairement s'achever au plus tard le 31 décembre de l'année N pour un Index publié en N+1. » Ainsi, en fonction de la situation de l'entreprise, celle-ci peut donc se trouver avec deux périodes de références distinctes entre l'index et la proportion H/F parmi les cadres dirigeants ou membres des instances dirigeantes. En effet si l'exercice comptable ne correspond pas à l'année civile et s'achève après le 31 décembre, la période de référence de l'index devra nécessairement être décorrélée celle applicable à la proportion H/F parmi les cadres dirigeants ou membres des instances dirigeantes.

Sous réserves de contraintes issues du droit des sociétés/droit commercial concernant les membres des instances dirigeantes, **il semble plus opportun de faire référence à la période de référence applicable à l'index**. Ceci apporterait une meilleure lisibilité de ces dispositions et plus de sécurité juridique aux entreprises.

▪ **Effectifs à prendre en compte :**

Le projet de décret prévoit que « *pour le calcul des écarts mentionnés au premier alinéa du présent article, la proportion de femmes et d'hommes est appréciée chaque année sur une période de douze mois consécutifs correspondant à l'exercice comptable, en fonction du **temps passé** par chaque homme et chaque femme **sur cette période de référence** en tant que cadres dirigeants ou membres des instances dirigeantes précitées.* »

La notion de « temps passé » est floue.

Il faut viser- le temps « passé » depuis l'entrée dans les fonctions de cadre dirigeant ou de membre d'une instance dirigeante indépendamment du temps passé dans l'exercice réel des fonctions

▪ **Nouvelles informations à intégrer dans la BDESE :**

L'article L. 1142-11 du code du travail précise que, dans les entreprises qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient au moins mille salariés, l'employeur publie chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du présent code, d'une part, et les membres des instances dirigeantes définies à l'article L. 23-12-1 du code de commerce, d'autre part.

A ce titre, le projet de décret prévoit que pour de telles entreprises, les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes mentionnées à l'article ci-dessus, ainsi que leurs modalités de publication, sont mises à la disposition auprès du CSE par le moyen de la BDESE, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 2312-18 du code du travail (article D. 1142-20).

Pour les entreprises d'au moins 300 salariés, les informations contenues dans la BDESE sont détaillées dans des rubriques, précisées dans l'article R. 2312-9 du même code.

Or cet article ne comporte pas actuellement de rubriques spécifiques sur les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes ni sur les modalités de publication de ces mêmes écarts.

Un décret précisant dans quelle rubrique devraient s'incorporer ces informations dans la BDESE n'est pas non plus prévu.

Dans ces conditions, et à l'instar des indicateurs, introduits par la loi du 2 septembre 2018, relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes définis aux articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1, ainsi que le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 (qui ne figurent pas dans la liste des informations rassemblées sous les articles R. 2312-8 et R. 2312-9), il sera conseillé aux entreprises de ranger les informations concernées dans la BDESE dans la rubrique intitulée, « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise » (article R. 2312-9, 2°) ou toute autre rubrique appropriée.

**Texte n°2 : Projet de décret en Conseil d'Etat relatif à la procédure de pénalité en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes**

**Les membres de la délégation MEDEF**

*(Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales sont invitées à préciser le nom des membres titulaires ou suppléants si un membre titulaire est empêché- de leur délégation prenant part à l'avis ou à préciser que l'avis engage toute la délégation)*

**Avis** (Favorable/Défavorable/Prise d'acte) :

Prise d'acte

**Motivation/Observations:**

Le MEDEF précise que, s'il partage la position des pouvoirs publics s'agissant de la nécessité d'inciter les entreprises à garantir une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des directions des entreprises, il conteste le recours aux pénalités financières pour y parvenir.

Par ailleurs, un point nécessite à notre sens des précisions : Il s'agit de la problématique de l'indicateur incalculable. Le dernier alinéa de l'article 1er indique « Les dispositions prévues au premier et au deuxième alinéas s'appliquent également dans le cas où certains des écarts éventuels de représentation, ou l'ensemble de ces écarts, ne peuvent pas être calculés. Dans ce cas, la transmission aux services du ministre chargé du travail et au comité social et économique est accompagnée des précisions expliquant la raison pour laquelle les écarts n'ont pas pu être calculés. » Or, il n'est, contrairement aux différents indicateurs de l'index, nullement indiqué les cas dans lesquels cet élément ne peut être calculé. Il serait donc souhaitable que des précisions concernant les cas pris en comptes par l'administration en tant qu'indicateur incalculable soient apportées. (Ex : pas de cadre dirigeant présent sur une période de 6 mois).

## FORMATION EGALITE PROFESSIONNELLE

Consultation sur des projets de textes légaux ou réglementaires

**Texte n°1** : Projet de décret simple portant application des dispositions visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

### **Nom(s) et Prénom(s) / Organisation (le cas échéant):**

*(Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales sont invitées à préciser le nom des membres titulaires - ou suppléants si un membre titulaire est empêché- de leur délégation prenant part à l'avis ou à préciser que l'avis engage toute la délégation)*

M. Jean-Lou BLACHIER ; M. Thierry DOLL ; Mme Sophie IBORRA ; Mme Dominique du PATY / CPME

**Avis (Favorable/Défavorable/Prise d'acte) :**

**Prise d'acte**

### **Motivation/Observations :**

La CPME ne croit pas à l'efficacité de la multiplication des obligations légales relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes notamment en matière de proportion de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. La CPME attire votre attention sur le fait que l'abaissement du seuil aux entreprises de moins de 1000 salariés seraient problématique compte tenu des moyens des PME et de leurs capacités notamment dans des secteurs dits « masculins » à honorer ces obligations.

La CPME ne croit pas non plus au bien fondé de cette trop grande diversité des cadres juridiques. En effet, différentes obligations relatives à l'égalité professionnelle s'appliquent en fonction de différents seuils d'effectifs : moins de 50 salariés, au moins 50 salariés, moins de 250 salariés, plus de 250 salariés, et aujourd'hui, moins de 1000 salariés et plus de 1000 salariés. Cette trop grande diversité des cadres juridiques entrave et complique fortement le développement économique des entreprises qui ont besoin davantage de clarté et de stabilité juridique. De plus cela crée des effets de seuils supplémentaires.

La CPME qui partage naturellement la volonté d'œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes souhaiterait donc privilégier les mesures d'incitation et d'accompagnement. Toutefois s'agissant des entreprises de plus de 1000 salariés, peu présentes parmi ses adhérents, elle prendra acte.

**Texte n°2 :** Projet de décret en Conseil d'Etat relatif à la procédure de pénalité en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

**Nom(s) et Prénom(s) / Organisation (le cas échéant):**

*(Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales sont invitées à préciser le nom des membres titulaires - ou suppléants si un membre titulaire est empêché- de leur délégation prenant part à l'avis ou à préciser que l'avis engage toute la délégation)*

M. Jean-Lou BLANCHIER ; M. Thierry DOLL ; Mme Sophie IBORRA ; Mme Dominique du PATY / CPME

**Avis (Favorable/Défavorable/Prise d'acte) :**

**Prise d'acte**

**Motivation/Observations :**

La CPME n'est pas favorable au principe d'infliger une pénalité financière pour les entreprises ne remplissant pas leurs obligations légales relatives à l'égalité professionnelle homme/femme notamment en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. Obligations, par ailleurs, peu applicables pour certains secteurs d'activités à forte prédominance masculine ou féminine (exemple : la construction).

Toutefois, elle soutient :

- la possibilité offerte à l'employeur de présenter ses observations, à justifier, le cas échéant, les motifs de sa défaillance ainsi que d'être entendu à sa demande ;
- De bénéficier d'un accompagnement ainsi qu'un délais raisonnable et des échéances graduées afin de parvenir à la réalisation des objectifs proportionnels à la situation de l'entreprise (Taille, secteur d'activité, efforts réalisés)
- la prise en compte par la DREETS de la situation initiale de l'entreprise, des mesures prises par l'entreprise en matière de représentation des femmes et des hommes, de la bonne foi de l'employeur, ainsi que des motifs de défaillance dont il a justifié pour déterminer le montant de la pénalité.

## FORMATION EGALITE PROFESSIONNELLE

Consultation sur des projets de textes légaux ou réglementaires

□

**Texte n°1** : Projet de décret simple portant application des dispositions visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

**Nom(s) et Prénom(s) / Organisation (le cas échéant) :**

**PINTO Manuella – UDES, l'avis engage toute la délégation**

*(Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales sont invitées à préciser le nom des membres titulaires - ou suppléants si un membre titulaire est empêché- de leur délégation prenant part à l'avis ou à préciser que l'avis engage toute la délégation)*

**Avis** (Favorable/Défavorable/Prise d'acte) :

**Ce projet de décret appelle une prise d'acte de la part de l'UDES sous réserve des observations exprimées ci-dessous (tableau). En effet, ce texte fait application respectueuse des dispositions de l'article 14 de la loi Rixain relatives au calcul, à la publication des écarts de représentation et des éventuelles ainsi que des éventuels objectifs de progression et mesures de correction.**

**Motivation/Observations :**

Texte	Contenu	Observations
Projet de décret simple portant application des dispositions assurant une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes	<p>Le présent projet de décret s'inscrit dans le cadre de l'application de l'article 14 de la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 dite « Rixain » visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle introduisant une obligation de publication des écarts éventuels de représentation, entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants (l'article L.3111-2 du Code du travail) et parmi les membres d'instances dirigeantes (l'article L.23-12-1 du Code de commerce), ainsi que d'atteinte d'objectifs chiffrés à l'aune des 1<sup>er</sup> mars 2026 et 2029 pour les employeurs employant au moins 1000 salariés pour le troisième exercice consécutif.</p> <p>Tout d'abord, le 1<sup>er</sup> de l'article 1<sup>er</sup> du présent projet de décret complète l'intitulé du chapitre II bis : « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes ».</p> <p>Le 2<sup>o</sup> de l'article 2 du présent projet de décret, insère au sein du code :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'article D. 1142-15 : définit ce à quoi correspondent les écarts de représentation :           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes parmi les cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail ;</li> <li>• Le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes parmi les membres des instances dirigeantes au sens de l'article L. 23-12-1 du code de commerce dont les personnes non salariées.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Concernant l'insertion de l'article D. 1142-20 du code du travail, l'UDES souligne que la transmission de ces informations aurait pu être directement prévue par le projet de décret relatif à la BDESE.</p> <p>Sur la période transitoire prévue par le II de l'article 2 de ce décret, l'UDES souligne que, le délai laissé</p>

	<p>En outre, il définit les modalités de calcul de ces écarts annuels de représentation : proportion des hommes et des femmes sur une <b>période de 12 mois consécutifs selon le temps passé</b> en tant que cadres-dirigeants ou membres d'instances dirigeantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>L'article D.1142-16</b> : impose une <b>obligation de publication de écarts éventuels de représentation chaque année sur le site internet de l'entreprise</b> s'il existe, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de manière visible et lisible. A défaut de site internet, les <b>écarts doivent être portés à la connaissance des salariés par tout moyen</b>. Ces écarts doivent pouvoir faire l'objet d'une consultation jusqu'à la publication des écarts de représentation de l'année suivante.</li> <li>- <b>L'article D.1142-17</b> : prévoit une <b>publication annuelle des écarts</b> éventuels de représentation sur le site internet du ministère chargé du travail et actualisée <b>au plus tard au 31 décembre</b> par les services du ministère chargé du travail.</li> <li>- <b>L'article D.1142-18</b> : prévoit que la négociation obligatoire quadriennale sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail <b>doit également porter sur les objectifs de progression</b> prévus à l'article L. 1142-12 en cas de non-respect du dernier alinéa de l'article L. 1143-11 du code du travail. A <b>défaut de tel accord</b>, les objectifs de progression sont <b>déterminés par décision de l'employeur après consultation du CSE</b>. Cette décision est alors <b>déposée à l'autorité administrative</b> dans les mêmes conditions que le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle suivant l'article L. 2242-3 du code du travail.</li> <li>- <b>L'article D.1142-19</b> : impose la <b>publication des objectifs de progression et de mesures de correction</b> prévues à l'article L.1142-12 du code du travail sur le <b>site internet de l'entreprise et sur la même page que les écarts éventuels de représentation</b> lorsqu'un tel site existe. Cette publication doit avoir lieu au <b>plus tard au 1<sup>er</sup> mars de l'année</b> suivant laquelle les écarts de représentation ont été publiés et ne respectaient pas l'obligation d'atteinte de chiffre fixée au dernier alinéa de l'article L. 1142-11 du code du travail. En outre, <b>ces objectifs et mesures doivent pouvoir faire l'objet d'une consultation jusqu'à la publication d'écarts éventuels de représentation conformes</b> à l'obligation posée au dernier alinéa de l'article L. 1142-11 du code du travail. A défaut de site internet, <b>ceux-ci doivent être portés à la connaissance de tous les salariés par tout moyen</b>.</li> <li>- L'article D.1142-20 : les <b>écarts éventuels</b> de représentation et leurs <b>modalités</b> de publication sont transmis aux services du ministère chargé du travail via une <b>procédure de télédéclaration définie par arrêté</b>. Ils sont mis à la disposition du CSE à travers la <b>BDESE</b>. <b>Cette transmission a lieu même si l'un, plusieurs ou tous les écarts ne peuvent pas être calculés</b>, la transmission en <b>précisant la raison</b>.</li> </ul> <p><u>L'article 2</u> précise l'application dans le temps des dispositions du projet de décret :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les dispositions du présent projet de décret <b>s'appliquent au lendemain de leur publication</b>, sous réserve des II à VI de l'article 2 de ce projet de décret.</li> <li>- Des dispositifs spécifiques sont prévus pour les II à VI de l'article 2 : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Par dérogation à l'article D. 1142-16, le II de l'article 2 laisse <b>aux entreprises jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2022 pour répondre à l'obligation de publication</b>.</li> <li>• La <b>publication des écarts</b> de représentation sur le <b>site du ministère chargé du travail</b> entre en vigueur <b>au 1<sup>er</sup> mars 2023</b>.</li> <li>• Les <b>articles D. 1142-18 et D. 1142-19</b> entrent en vigueur le <b>1<sup>er</sup> mars 2029</b>.</li> <li>• Au regard de la distinction temporelle de l'obligation d'atteinte d'objectifs chiffrés sur les écarts de représentation prévue par l'article 14 de la loi Rixain (à savoir une proportion de chaque sexe ne pouvant être inférieure à 30% au 1<sup>er</sup> mars 2026 et 40% au 1<sup>er</sup> mars 2029), <b>le contenu de l'obligation, de transmission</b> des informations, prévue à l'article D. 1142-20 du code du travail, évolue également : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Au 1<sup>er</sup> mars 2026</b> : est ajoutée <b>l'obligation de transmission des mesures de correction</b> envisagées ou déjà mises en œuvre ;</li> <li>○ <b>Au 1<sup>er</sup> mars 2029</b> : <b>obligation de transmission des objectifs de progression</b>.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<p><b>aux entreprises pour publier leurs écarts éventuels de représentation et leurs modalités de publication, jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2022, est trop court. L'UDES soutient l'allongement de ce délai afin que les employeurs puissent se conformer de manière régulière et dans les meilleures conditions aux obligations imposées par le texte.</b></p>
--	--	--



**Texte n°2 :** Projet de décret en Conseil d'Etat relatif à la procédure de pénalité en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

**Nom(s) et Prénom(s) / Organisation (le cas échéant) :**

**PINTO Manuella – UDES, l'avis engage toute la délégation**

*(Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales sont invitées à préciser le nom des membres titulaires - ou suppléants si un membre titulaire est empêché- de leur délégation prenant part à l'avis ou à préciser que l'avis engage toute la délégation)*

**Avis (Favorable/Défavorable/Prise d'acte) :**

**Ce projet de décret appelle une prise d'acte de la part de l'UDES, sous réserve des observations exprimées ci-dessous (tableau), en ce qu'il fait application des dispositions de l'article 14 de la loi Rixain relatives à la pénalité financière des employeurs ne respectant pas les obligations en matière d'écart de représentation entre les femmes et les hommes en en fixant la procédure.**

**Motivation/Observations :**

Texte	Contenu	Observations
<p><b>Projet de décret en Conseil d'Etat projet de décret relatif à la procédure de pénalité en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes</b></p>	<p>Le présent projet de décret s'inscrit également dans le cadre de l'application de l'article 14 de la loi dite « Rixain ». Il prévoit notamment, <b>en cas de non-respect des objectifs chiffrés, une pénalité financière dont le montant doit être déterminé par l'autorité administrative dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat.</b></p> <p>Ainsi, sont insérés au code du travail, en vertu de l'article 1<sup>er</sup> du présent projet de décret :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'article R. 1142-21 : prévoit la <b>transmission d'un rapport par l'inspection du travail au Directeur de la DREETS</b> portant sur l'absence de conformité à l'obligation prévue au dernier aliéna de l'article L. 1142-11 du code du travail à l'issue d'un délai de 2 ans conformément à l'article L. 1142-12 du code du travail.</li> <li>- L'article R. 1142-22 : précise que si le Directeur de la <b>DREETS envisage d'appliquer la pénalité financière</b> prévue à l'article L. 1142-12 du code du travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il <b>informe l'employeur</b> (par tout moyen conférant date certaine de réception) dans un <b>délai de deux mois</b> à compter de la date de transmission du rapport.</li> <li>• Il <b>l'invite à lui faire part de ses observations et à justifier</b>, le cas échéant, des <b>motifs de sa défaillance</b> dans un <b>délai d'un mois</b> pouvant être prorogé à <b>deux mois</b> à la demande de <b>l'employeur si les circonstances ou la complexité de la situation le justifient</b>. L'employeur peut être <b>entendu s'il le demande</b>.</li> </ul> </li> <li>- L'article R. 1142-23 : identifie les <b>éléments pris en compte pour la détermination du montant de la pénalité</b> : la <b>situation initiale de l'entreprise</b>, les <b>mesures prises par l'entreprise</b>, la <b>bonne foi de l'employeur</b> et les <b>motifs de sa défaillance</b>.</li> <li>- L'article R. 1142-24 : précise que la <b>pénalité est calculée sur la base des revenus d'activité</b>, de la même manière qu'ils sont pris en compte pour <b>déterminer l'assiette de cotisations, dus au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de 2 ans</b> prévu à l'article L. 1142-12 du code du travail.</li> <li>- L'article R. 1142-25 : Le Directeur de la DREETS envoie une <b>notification motivée du taux de pénalité</b> appliqué (par tout moyen conférant date certaine de sa réception) <b>dans un délai de deux mois</b>, à compter du délai laissé à l'employeur pour faire des observations et <b>lui demande la communication des revenus d'activité</b> afin de calculer le montant de la pénalité. <b>A défaut de communication</b>, le montant de la pénalité est calculé sur la <b>base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par mois compris dans l'année civile</b> précédant l'expiration du délai de deux ans. Le Directeur de la DREETS <b>émet un titre de perception</b> qu'il transmet au Directeur des finances publiques qui en assure le recouvrement.</li> </ul> <p><u>L'article 2 du présent projet de décret</u> ajoute à l'article R. 2312-7 du code du travail que les <b>écarts de répartition</b> entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des</p>	<p><b>Concernant l'insertion de l'article R.2312-7 du code du travail, l'UDES souligne que la transmission de ces informations aurait pu être directement prévue par le projet le décret relatif à la BDESE prévu par la loi Climat et résilience.</b></p>

	<p>instances dirigeants définies par l'article L. 23-12-1 du code de commerce <b>doivent figurer dans la BDESE.</b></p> <p><u>L'article 3 du présent projet de décret</u> prévoit une <b>entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> mars 2029 des dispositions de l'article 1.</b> Ainsi, <b>seules les dispositions de l'article 2 entrent en vigueur le lendemain de la publication du décret.</b></p>	
--	---	--

## FORMATION EGALITE PROFESSIONNELLE

Consultation sur des projets de textes légaux ou réglementaires

**Texte n°1** : Projet de décret simple portant application des dispositions visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

### **Nom(s) et Prénom(s) / Organisation (le cas échéant):**

*(Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales sont invitées à préciser le nom des membres titulaires - ou suppléants si un membre titulaire est empêché- de leur délégation prenant part à l'avis ou à préciser que l'avis engage toute la délégation)*

**Sophie Pochic, personnalité qualifiée**

**Avis (Favorable/Défavorable/Prise d'acte) : Prise d'acte**

### **Motivation/Observations:**

Ce décret permet de compléter la loi Copé-Zimmermann, car le quota de sexe de 40% dans les conseils d'administration n'a pas eu d'effet d'entraînement sur les cadres dirigeants, et le « plafond de verre » reste net quand on compare le vivier de femmes cadres supérieures promouvables et le nombre de femmes cadres dirigeantes.

Le décret tel qu'il est rédigé comporte cependant selon moi des limites :

- Pourquoi cette limitation de seuil aux seules entreprises de plus de 1.000 salariés ? car comme la loi Copé-Zimmermann est étendue depuis fin 2020 aux entreprises de plus de 250 salariés ayant plus de 50 millions euros d'affaires, il aurait été plus logique et lisible de prendre le même seuil de 250 salariés pour les quotas dans les conseils d'administration et les instances dirigeantes.
- Le délai pour la mise en œuvre est trop long : 30 % en 2026 (soit 4 ans) et 40 % en 2029 (soit 7 ans), ou même 2031 (soit 9 ans) pour les entreprises non conformes qui auront alors deux ans pour se corriger. Des femmes cadres supérieures compétentes existent déjà dans les entreprises, trouver des candidates n'est pas un exercice si compliqué.

- Devant la simplicité du calcul de cet indicateur (nombre de femmes parmi les cadres dirigeants), fondé sur des informations accessibles dans tous les SI-RH des grandes entreprises, la réserve suivante devrait être supprimée : « *Les dispositions prévues au premier et au deuxième alinéas s'appliquent également dans le cas où certains des écarts éventuels de représentation, ou l'ensemble de ces écarts, ne peuvent pas être calculés. Dans ce cas, la transmission aux services du ministre chargé du travail et au comité social et économique est accompagnée des précisions expliquant la raison pour laquelle les écarts n'ont pas pu être calculés.* ». Si cette réserve se comprend pour certains indicateurs composant l'index égalité professionnelle, elle est ici sans objet.
- Ce décret utilise comme seul indicateur le taux de féminisation sur des instances composées d'un petit nombre de personnes et ne permet pas d'éviter la résorption des écarts de représentation de manière artificielle par des jeux sur le périmètre des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail et les membres des instances dirigeantes. En effet, sur une direction composée de 2 femmes et 8 hommes (taux de 20%), il est possible de maintenir les 8 hommes en place et de promouvoir avec le titre de « cadres dirigeantes » deux femmes cadres supérieures en leur donnant le titre de dirigeante, mais avec des responsabilités et des rémunérations moindres que leurs homologues masculins, pour atteindre les 33% (4 / 12), et de promouvoir de nouveau trois ans après 1 seule femme pour atteindre 38% (5 / 12). Il est possible aussi de réduire le nombre de cadres dirigeants pour augmenter le taux de féminisation sans promouvoir beaucoup de femmes : passer de 2 femmes et 8 hommes, soit 20%, à 3 femmes pour 5 hommes, soit 37%. Pour éviter ce détournement de l'esprit de la loi, il pourrait être judicieux d'indiquer que les effectifs des cadres dirigeants ne peuvent pas être modifiés, à la hausse ou à la baisse, de plus de 1 membre par an à partir de la publication du taux de féminisation au 1<sup>er</sup> mars 2022.
- De plus ce décret ne garantit pas que les femmes membres de ces instances dirigeantes touchent une rémunération égale à leurs homologues masculins, rémunération fixe et surtout rémunération variable, et bonus, si important pour les cadres dirigeants.
- Enfin, je regrette que la seule action positive de la loi Rixain soit réservée à la féminisation d'une minorité de femmes dirigeantes, car cette action n'aura pas d'effet d'entraînement sur la dynamique de carrières de la majorité des femmes. D'autres plafonds de verre existent plus bas dans les organigrammes, avec un désavantage féminin dans la promotion d'employée à agent de maîtrise, ou la promotion de maîtrise à cadre, mais malheureusement cette loi a choisi de n'accélérer l'égalité professionnelle que pour une minorité de femmes privilégiées. Surtout, après ces deux années de crise sanitaire qui ont montré l'importance pour une société des « métiers essentiels » exercés par des femmes, cette loi aurait dû être l'occasion d'avancer sur le dossier de la revalorisation des métiers féminins à bas salaire, en suivant les exemples de pays étrangers tels que le Québec ou la Suède.

C'est pour ces raisons que je prends acte de ce projet décret.

**Texte n°2 :** Projet de décret en Conseil d'Etat relatif à la procédure de pénalité en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

**Nom(s) et Prénom(s) / Organisation (le cas échéant):**

*(Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales sont invitées à préciser le nom des membres titulaires - ou suppléants si un membre titulaire est empêché- de leur délégation prenant part à l'avis ou à préciser que l'avis engage toute la délégation)*

**Sophie Pochic, personnalité qualifiée**

**Avis (Favorable/Défavorable/Prise d'acte) : Prise d'acte**

**Motivation/Observations:**

Il est essentiel d'associer une pénalité à cette objectif de représentation équilibrée des dirigeantes, car comme nous l'avons montré dans le rapport [\*L'égalité professionnelle est-elle négociable ?\*](#), la menace de sanction (plus que la sanction elle-même) est un instrument d'action publique efficient pour obliger les directions à avancer sur le dossier de l'égalité, toujours considéré comme une question « secondaire » par rapport aux enjeux stratégiques et opérationnels de l'entreprise.

Cependant, on peut regretter deux points :

- cette pénalité ne devrait pas être « *modulable en fonction de la situation initiale de l'entreprise, des efforts réalisés en la matière, de la bonne foi de l'employeur, ou encore selon les motifs de défaillance exprimés* », car le périmètre de l'action ici se limite à promouvoir quatre à cinq femmes...
- cette nouvelle procédure ne sera effective que si des créations de postes d'inspectrices et inspecteurs du travail dans les DIRECTE y sont associées, car la transmission et la publication sur le site du ministère du travail du taux de féminisation des instances dirigeantes n'est pas une garantie suffisante de contrôle. Il faut avoir du temps pour l'analyse, avec un contrôle nominatif et qualitatif de la composition des instances dirigeantes afin qu'il n'y ait pas de fausses déclarations, de jeux sur les titres et les périmètres des instances, et le temps de faire les courriers dans les délais légaux et d'avoir des échanges avec la direction pour proposer éventuellement des pistes d'amélioration pour accompagner les entreprises.

C'est pour ces raisons que je prends acte de ce projet décret.

## FORMATION EGALITE PROFESSIONNELLE

Consultation sur des projets de textes légaux ou réglementaires

**Texte n°1** : Projet de décret simple portant application des dispositions visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

**Nom(s) et Prénom(s) / Organisation (le cas échéant):**

SILVERA Rachel, personnalité qualifiée

**Avis (Favorable/Défavorable/Prise d'acte) :**

**Motivation/Observations:**

Le principe d'introduire une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes va dans le bon sens : il s'agit de répondre à l'une des critiques formulées à l'encontre de la loi Copé-Zimmerman : favoriser la place des femmes dans les Conseils d'administration des grandes entreprises ne permet pas un réel partage du pouvoir de décision dans les entreprises (voir à ce sujet ma [chronique](#) sur les limites de la loi Copé-Zimmerman dans *Alternatives économiques*). Pour aller plus loin, il est donc important que des femmes intègrent effectivement les instances dirigeantes que sont les comités exécutifs et les comités directeurs des entreprises ce que propose ce nouveau décret.

Toutefois, des limites importantes apparaissent dans ce dispositif, si on le compare à celui adopté dans la loi Copé-Zimmerman : le « quota » prévu n'est que de 30 % à l'horizon de 2026 et il passera à 40 %... trois ans après (soit dans le meilleur des cas en 2029). 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).

De plus, ce décret n'apporte aucune précision sur les niveaux de rémunération et les écarts entre les femmes et les hommes dirigeant-es : on sait que parmi les plus hautes rémunérations, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont très élevés, notamment en intégrant les parts variables souvent conséquentes parmi ces rémunérations.

Enfin, plus fondamentalement, ce décret, ne concerne qu'une frange très restreinte de salariées dans l'entreprise : il ne s'attaque pas à tous les plafonds de verre qui freinent la carrière des femmes et notamment le passage vers les catégories de la maîtrise et/ou de l'encadrement (non dirigeant) ou encore à d'autres inégalités au travail comme la dévalorisation des métiers féminisés ou la précarité que subissent de nombreuses femmes au travail.

**C'est pour ces raisons que je prends acte de ce projet décret.**

**Texte n°2 :** Projet de décret en Conseil d'Etat relatif à la procédure de pénalité en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

**Nom(s) et Prénom(s) / Organisation (*le cas échéant*):**

SILVERA Rachel, personnalité qualifiée

**Avis** (~~Favorable~~/~~Défavorable~~/**Prise d'acte**) :

**Motivation/Observations :**

Le principe d'introduire une pénalité financière pour inciter les grandes entreprises à favoriser la place des femmes parmi les dirigeant·es est une bonne chose car on sait que la « peur de la sanction » peut jouer favorablement, si on compare avec l'effet de la sanction en matière d'obligation de négocier de l'égalité professionnelle.

Rappelons cependant que cette pénalité est modulable en fonction de la situation de l'entreprise, des efforts réalisés en la matière, ou encore selon les motifs de défaillance exprimés... On peut donc s'attendre à ce que bon nombre d'entreprises échappent à cette pénalité or que la féminisation des instances dirigeante ne concerne pas toute l'activité de l'entreprise et ne porte que sur des faibles effectifs.

De même, rien n'est prévu quant aux moyens supplémentaires que les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités auront à disposition pour assurer ces nouveaux contrôles et analyser objectivement la situation de ces entreprises.

**C'est pour ces raisons que je prends acte également de ce projet décret.**