

# Muriel Pénicaud : «L'index de l'égalité salariale change déjà la vie des femmes !»

[P leparisien.fr/economie/muriel-penicaud-l-index-de-l-egalite-salariale-change-deja-la-vie-des-femmes-04-03-2020-8272902.php](https://leparisien.fr/economie/muriel-penicaud-l-index-de-l-egalite-salariale-change-deja-la-vie-des-femmes-04-03-2020-8272902.php)

Par Bérangère Lepetit Le 4 mars 2020 à 22h28, modifié le 5 mars 2020 à 06h23

4 mars 2020



Au ministère de la rue de Grenelle à Paris ce mercredi, Muriel Pénicaud estime que l'index sur l'égalité femmes-hommes en entreprise, qui concerne désormais toutes les entreprises de plus de 50 salariés, porte déjà ses fruits.

La ministre n'épargne pas pour autant les grandes entreprises – de plus de 1000 salariées concernées depuis le 1er mars 2019 – qui, situées en queue de classement, n'ont pas amélioré leur note cette année et n'hésite pas à les nommer, selon la pratique anglo-saxonne du « name and shame » ( *NDLR : nommer et faire honte en français* ).

**L'index de l'égalité femme-homme est devenu obligatoire le 1er mars dans les entreprises de plus de 50 salariés. Etes-vous satisfaite de cet outil créé il y a un an ?**

**MURIEL PENICAUD.** La dynamique est lancée dans les entreprises. Elles s'approprient cet outil. Au total, deux tiers des entreprises ont mis en place leur index. C'est encourageant. L'index change déjà la vie des femmes, mais il y a encore beaucoup à faire !

**Concrètement, qu'est ce qui a changé ?**

Je vais vous donner un exemple très précis qui touche plusieurs centaines de milliers de femmes chaque année. La loi oblige les entreprises, si elles font des augmentations salariales, à augmenter aussi, et automatiquement, toutes les femmes à leur retour de congé maternité. L'année dernière, une entreprise sur trois ne respectait pas cette obligation. Aujourd'hui, neuf entreprises sur dix le font. On voit l'effet concret et rapide de l'index pour les femmes. Plus généralement, la note globale moyenne des grandes entreprises est passée de 83 à 87. Le nombre d'entreprises égalitaires – celles qui obtiennent la note de 99 ou 100 sur 100 – a augmenté, passant de 36 à 55. C'est le cas d'Orange ou de la Maif. Il y a aussi celles qui ont connu une progression de plus de 20 points, comme la Française des jeux (FDJ) ou Nocibé.

**Sur quels critères en revanche devons-nous faire plus d'efforts ?**

Notamment sur ce qu'on appelle le plafond de verre, c'est-à-dire le nombre de femmes parmi les plus hautes rémunérations. Dans près d'une grande entreprise sur deux, dans les dix plus hautes rémunérations, il y a neuf hommes ou plus...

Newsletter « Ça me rapporte »

La newsletter qui améliore votre pouvoir d'achat

Votre adresse mail est collectée par Le Parisien pour vous permettre de recevoir nos actualités et offres commerciales. En savoir plus

### **Y a-t-il des « cancre », des entreprises qui ne jouent pas le jeu ?**

Dix-neuf entreprises étaient en 2019 en dessous de la note de 75 et le sont toujours. Ce sont celles qui n'ont pas agi sur le sujet. Parmi elles, citons Go Sport ou De Richebourg. Nous allons publier dès vendredi sur le site du ministère la note des 1200 plus grosses entreprises en France. Cette transparence est essentielle. Je ne supporte plus qu'en 2020, il y ait encore 9 % d'écart salarial entre hommes et femmes à postes et compétences égales. C'est l'un des combats de ma vie.



Pour Muriel Pénicaud, des efforts ont été faits en matière d'égalité salariale, mais le plafond de verre existe encore./LP/Arnaud Journois

### **Que va-t-il se passer pour les mauvais élèves ?**

Ces entreprises vont être contactées dans les prochains jours par la direction générale du travail (DGT) qui va leur rappeler la loi. Si dans deux ans elles conservent cette mauvaise note, elles s'exposent à une amende qui équivaut à 1 % de la masse salariale chaque année. Mais le dommage de réputation, lui, est immédiat.

### **L'épidémie de coronavirus s'étend en France. Que dites-vous aux salariés, de plus en plus nombreux, qui font valoir leur droit de retrait ?**

Je leur rappelle le contenu de la loi. Beaucoup ne savent pas ce qu'est le droit de retrait : ce n'est pas une appréciation subjective ni un droit collectif. Il s'exerce quand le salarié a un motif raisonnable de penser qu'il y a un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé. C'est donc très rare. Travailler au Louvre, par exemple, ne vous met pas en danger grave et imminent.

**LIRE AUSSI >** Coronavirus : suivez l'évolution de la situation en direct

### **Certains salariés craignent pour leur santé...**

Le gouvernement suit les recommandations des autorités de santé. Il est essentiel d'appliquer les gestes du quotidien comme se laver les mains régulièrement, mais la vie au travail continue. Nous encourageons le télétravail dans les endroits où c'est préférable comme dans certaines communes de l'Oise ou en Haute-Savoie. Cela peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Mais il y a des métiers où ce n'est pas possible. Dans ces cas-là, on encourage les salariés à prendre les précautions d'usage.

**Vous avez dit récemment qu'un taux de chômage à 7 % était « atteignable » d'ici 2022. N'êtes-vous pas trop optimiste quand on voit certains secteurs économiques déjà touchés par le coronavirus ?**

Je ne connais pas encore l'ampleur qu'aura le coronavirus sur notre économie. La croissance de certains secteurs est déjà affectée. Le nombre de touristes baisse. En cas de « chômage technique » ou activité partielle, si une entreprise ne peut vraiment pas poursuivre son activité et qu'elle est obligée de réduire de manière temporaire sa masse salariale, le ministère du Travail prendra en charge une partie des salaires. Cela va permettre à certaines entreprises de tenir le choc.

**Certains des mal notés se défendent ou s'étonnent**

Parmi les 19 entreprises qui sont sous la note de 75 sur 100 pour la 2e année consécutive, Go Sport (74 en 2020 contre 69 en 2019) nous a répondu : « En un an, Go Sport a progressé de 5 points, et il nous reste encore un an pour nous conformer à la réglementation. Nous tenons à rappeler que Go Sport est engagé pour l'égalité femmes-hommes et a signé un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cela fait partie des priorités de l'entreprise. »

Du côté du groupe Safran, on ne s'explique pas le mauvais indice évoqué dans le tableau du ministère pour l'entité Safran Electronics & Defense Cockpit Solution qui affiche un indice de l'égalité salariale de 64, en chute de 10 points en 2020. « La filiale Safran Electronics & Defense, qui compte 8000 personnes dans le monde, a toujours un indice de 94 sur 100, comme l'année dernière », précise la communication du groupe.