

DECRYPTAGE DE L'ACTU JURIDIQUE

ENTREPRISES & EGALITÉ FEMMES-HOMMES

Durant la dernière décennie, l'arsenal juridique s'est étoffé en matière d'égalité femmes-hommes au sein des entreprises, en leur instaurant des obligations. En 2011, la loi "Copé-Zimmermann" oblige la représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des conseils d'administration et de surveillance. En 2014 et en 2018, de nouvelles lois viennent également renforcer l'égalité professionnelle, avec notamment l'index égalité hommes-femmes, permettant une évaluation afin de mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises. Malgré une amélioration de certains pans, des inégalités persistent. Ainsi, le 24 décembre 2021, **une nouvelle loi dite "loi Rixain" a été adoptée**, visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, et a pour objectif de remédier aux difficultés rencontrées par les femmes.

CONSTAT

Alors que la mixité et l'égalité professionnelle ont été déclarées "grande cause du quinquennat" par Emmanuel Macron, les chiffres récents semblent démontrer que certains fossés se sont creusés. La pandémie a notamment impacté l'articulation des temps personnels et professionnels. A ce jeu, ce sont les femmes les perdantes, puisque les chiffres montrent qu'elles ont passé plus de temps que les hommes à s'occuper de l'école à domicile, ou ont du opter pour un temps partiel. Des progrès sont néanmoins à souligner concernant la part des femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40. En 2020, 44.6% étaient des femmes, ce qui n'empêche pas que seulement 2 entreprises du CAC 40 soient dirigées par une femme.

NOUVEAUTÉS LÉGISLATIVES

En 2020, c'est seulement un quart des entreprises qui pouvait justifier d'une parité homme-femme dans leurs 10 plus grosses rémunérations.

Afin de remédier à ce constat, la loi Rixain, déposée le 23 mars 2021 et adoptée le 24 décembre 2021 apporte de nombreuses modifications. Les principaux changements sont les suivants : Un quota de 30% puis 40% de femmes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes (1) ; (...) ; La publication des objectifs de progression de l'index d'égalité professionnelle (3) ; (...) ; La précision des modalités d'accès des salariés enceintes à une organisation en télétravail (5) ; L'obligation de versement du salaire sur un compte dont le salarié est le détenteur ou le co-détenteur (6) ; (...).

FOCUS SUR LES QUOTAS

La loi impose des objectifs de quotas de 30% de femmes cadres-dirigeantes et de 30% de femmes membres des instances dirigeantes en 2027, puis d'atteindre des quotas de 40% en 2030. Les entreprises auront deux ans maximum, à partir de 2027 puis de 2030, pour se mettre en conformité avec ces quotas, sous peine de pénalité financière (1% de la masse salariale au maximum). Cependant, cette obligation de quotas ne s'applique que pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, ce qui néglige donc une grande partie des entreprises. De plus, certaines grandes entreprises internationales ont leur comité de direction ou exécutif logé dans des sociétés de tête qui n'ont pas autant d'employés. La loi ne s'appliquerait donc pas.

INDÉPENDANCE FINANCIÈRE

Selon les dernières statistiques, 20% des femmes qui appellent le 39 19 feraient état d'une situation de violences économiques à leur égard. Selon le rapport précédent la loi, cette violence relève d'une forme d'emprise visant à restreindre l'autonomie financière de la victime qui place la femme concernée dans une situation de dépendance vis à vis de son conjoint. La loi Rixain prévoit l'obligation de versement du salaire sur un compte dont le salarié est le détenteur ou le codétenteur, dès janvier 2023.

Une nuance est à apporter sur le compte joint qui affaiblit cette mesure, puisque 63 % des couples mettent la totalité de leurs revenus en commun sur un compte joint, selon une étude de l'Insee.

LES QUOTAS, LA "FAUSSE BONNE IDÉE" ?

Des associations œuvrant pour l'amélioration des droits des femmes se positionnent de manière mitigée sur l'instauration de quotas dans les entreprises. En effet, elles craignent une délégitimation de la présence des femmes, accusées d'être là uniquement parce qu'elles sont des femmes, et non pas pour leurs compétences. Plutôt que des quotas, elles souhaitent une facilité à entrer dans les organes dirigeants, notamment en travaillant sur le plafond de verre, qui représente les freins invisibles à la promotion des femmes dans les instances hiérarchiques. Il s'agirait de travailler sur les représentations des employeurs et de la société, sur les femmes, ainsi que de promouvoir une meilleure répartition des tâches dans le foyer familial.

ACTEURS LIGERIENS ENGAGÉS EN FAVEUR DE L'EGALITE

Nous avons rencontré Laure SILVESTRE, secrétaire indépendante, et vice-présidente du réseau Femmes & Business.

pouvez-vous vous présenter, ainsi que votre réseau « Femmes & Business » ? De qui est-il composé ?

Femmes & Business est une association, un réseau de cheffe d'entreprise - au féminin -, qui a été créée il y a une dizaine d'années par Gisèle RIVIERE TERROLLE. J'ai été présidente, à la suite, et désormais c'est Garance DAMART. L'association réunit des femmes cheffes d'entreprise, cadres dirigeantes, de professions libérales etc... Nous avons aujourd'hui 42 adhérentes. Nous nous rencontrons toutes les 6 semaines, et nous développons un thème, comme l'entrée en vigueur d'une loi nouvelle ou sur une activité (ex : externalisation des services). On écoute les adhérentes pour connaître leurs besoins.

Pensez-vous qu'il est plus difficile de créer son entreprise (crédibilité pour trouver des fonds, des clients etc...) en tant que femme ?

De plus en plus de femmes créent leur entreprise, car c'est moins difficile de créer son entreprise, que de grimper en interne à un bon poste. A compétence égale, s'il y a un homme et une femme pour un poste à direction, ce sera souvent l'homme qui sera choisi. C'est le fameux plafond de verre. C'est la même chose pour les salaires, à compétence et poste égaux, l'homme sera mieux payé, et cela s'est vérifié dans l'expérience professionnelle des adhérentes de notre réseau.

Dans une société où les femmes subissent la « charge mentale », comment concilier sa vie à la fois personnelle et professionnelle ?

C'est souvent que les femmes ont deux journées. Par exemple, en ce moment, avec le Covid, l'école appelle en priorité les femmes, lorsque la classe ferme. Le parent qui reste à la maison est souvent la mère également. La charge mentale, c'est ça : la femme a sa journée de travail, et sa journée « maison ». Aujourd'hui, les choses ont vocation à changer, notamment avec le rôle du père dans le foyer, on le voit avec le congé paternité. Certains ont envie de s'impliquer dans cette évolution, et de faire partie de l'éducation des enfants, et l'égalité est ici. C'est à 50/50.

[lire toute l'interview](#)

PORTRAIT INTERNATIONAL

Les femmes-hommes inégalités dans le monde

Les inégalités entre les sexes dans le monde sont toujours très fortes, notamment sur le marché du travail. Comme chaque année, la Journée internationale des droits des femmes est l'occasion de rappeler que les inégalités entre les femmes et les hommes sont toujours prégnantes, a fortiori dans le monde professionnel.

En Turquie seulement 1,3% des femmes dirigent une entreprise contre 6% des hommes. En Suède, on compte 1,4% de dirigeantes contre 5,3% de dirigeants. L'écart est plus réduit en Espagne par exemple, qui compte 3,2% d'entrepreneuses contre 6,3% d'entrepreneurs ou en Hongrie où elles sont 2,8% contre 5,9% d'hommes.

[Lire l'article](#)

ACTUALITES CIDFF

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le CIDFF de la Loire organise une série d'événements sur le territoire ligérien, aux côtés de ses partenaires associatifs et institutionnels



Femmes engagées en roannais

mardi 8 mars
Salle Diapason
25 boulevard
Thiers
Roanne

Un événement organisé en partenariat avec FEMMES D'ICI ET AILLEURS, LE PLANNING FAMILIAL, SOS VIOLENCES CONJUGALES 42, SOROPTIMIST.

[Pour en savoir plus](#)



Du michetonnage aux pratiques prostitutionnelles chez les jeunes filles mineures

mardi 22 mars
de 8h30 à 16h30
Espace Aretha
Franklin 1 allée
Giuseppe Verdi
Montreynaud

Un événement organisé en partenariat avec SOS VIOLENCES CONJUGALES 42, SAINT-ETIENNE METROPOLE ET LA PREFECTURE DE LA LOIRE.

[Pour en savoir plus](#)



Table ronde : La diversité, un atout pour les entreprises

jeudi 17 mars
à 18h30
Fabuleuse cantine
- Cité du Design

Un événement organisé en partenariat avec SAINT-ETIENNE METROPOLE, PAQTE, CREPI, MISSION LOCALE, CPME42, FACE LOIRE, POLE EMPLOI, LES ENTREPRISES S'ENGAGENT, FOREZ ENTREPRENDRE.

[Pour en savoir plus](#)

CIDFF de la Loire
18 Avenue Augustin Dupré
42000 SAINT ETIENNE
04.77.01.33.55
cidff42@cidff42.fr



Le CIDFF est une association loi 1901 qui a une mission d'intérêt général. Elle a été créée à l'initiative de l'Etat en 1972 afin de promouvoir l'égalité et de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle, psychique, des femmes appréhendées dans leur diversité.

Vous avez reçu cet email car vous vous êtes inscrit sur CIDFF 42 Loire.

[Se désinscrire](#)



© 2021 CIDFF 42 Loire

[Voir la version en ligne](#)