



CAC40 :
LE VÉRITABLE BILAN ANNUEL

CHAPITRE 5

LES FEMMES ET LES HOMMES DU CAC40

**OBSERVATOIRE
DES MULTINATIONALES**
SOCIAL, ÉCOLOGIQUE, POLITIQUE

4,8 MILLIONS DE SALARIÉS

Les effectifs du CAC40 atteignent 4,8 millions de salariés dans le monde, un niveau stable par rapport à 2018. Mais cette apparence de stabilité cache des réalités disparates.

4 822 907 : c'est l'estimation que l'on peut faire de l'effectif mondial total du CAC40 au 31 décembre 2019. Le chiffre global est en légère baisse par rapport au 31 décembre 2018, mais en hausse de 8 % par rapport à fin 2017. Il cache de grandes différences, entre les gros employeurs du CAC (Teleperformance, Carrefour) et les firmes qui ne comptent que quelques milliers de salariés comme Unibail, Wordline ou Hermès.

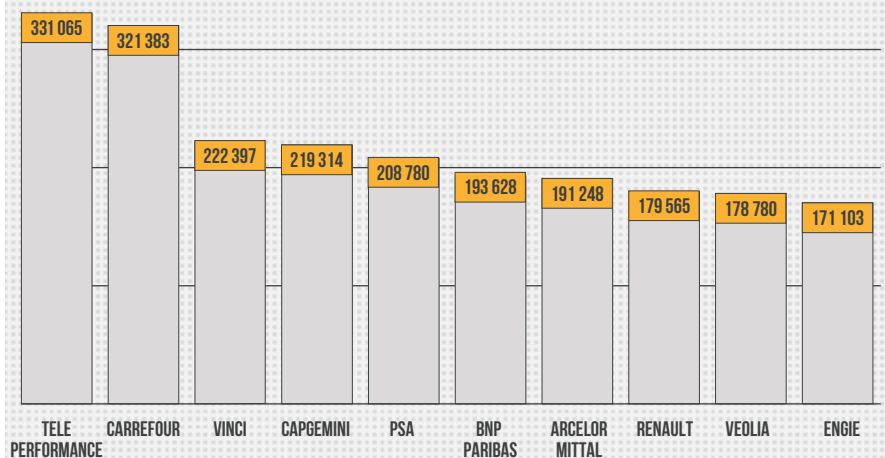
Derrière une apparence de stabilité, l'évolution de l'effectif de chaque groupe est également très contrastée. On observe de fortes augmentations sur deux ans, mais souvent dues à des fusions plutôt qu'à de vraies créations d'emploi (Essilor avec Luxottica, Unibail-Rodamco avec Westfield, Safran avec Zodiac, Thales avec Gemalto).

À la baisse, on peut aisément identifier les firmes du CAC40 engagées dans une politique délibérée de réductions de leurs effectifs, comme Carrefour, Sanofi, la Société générale ou encore Orange. Beaucoup de ces firmes figurent parmi les gros employeurs de l'indice boursier parisien. ■

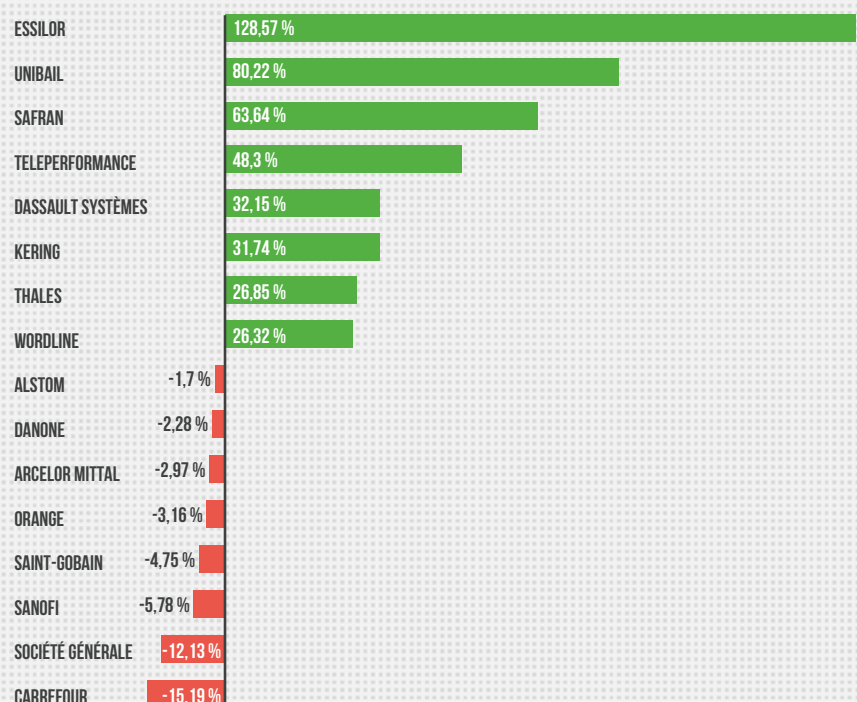


LES FORTES AUGMENTATIONS D'EFFECTIFS SEMBLENT SOUVENT DUES À DES FUSIONS PLUTÔT QU'À DE VRAIES CRÉATIONS D'EMPLOI.

LES PLUS GROS EMPLOYEURS DU CAC40



PLUS IMPORTANTES HAUSSES ET BAISES D'EFFECTIFS (2017-2019)



LE POUVOIR TOUJOURS ENTRE LES MAINS DES HOMMES

Le CAC40 communique beaucoup sur la cause féminine et l'égalité hommes-femmes. Mais si l'on regarde qui, concrètement, détient le pouvoir au sein des grands groupes, la réalité est encore très éloignée de ces beaux discours.

En 2019, les femmes représentaient un peu plus de 38 % de l'effectif du CAC40, 32,6 % de l'effectif cadre, mais elles n'étaient plus que 18,8 % dans les comités exécutifs. Une seule femme sur 40 était présidente de conseil d'administration, Sophie Bellon de Sodexo en 2019 et Angeles Garcia-Poveda chez Legrand depuis juillet 2020 (Sodexo ayant entre-temps quitté le CAC40). Une seule femme était placée à la direction opérationnelle d'un groupe du CAC40 en 2019, Isabelle Kocher d'Engie, débarquée depuis de l'entreprise. En 2020, il n'y en a plus. La situation est meilleure en ce qui concerne les conseils d'administration, avec 43,4 % de femmes. La raison est simple : la présence d'un minimum de 40 % de femmes est une obligation légale.

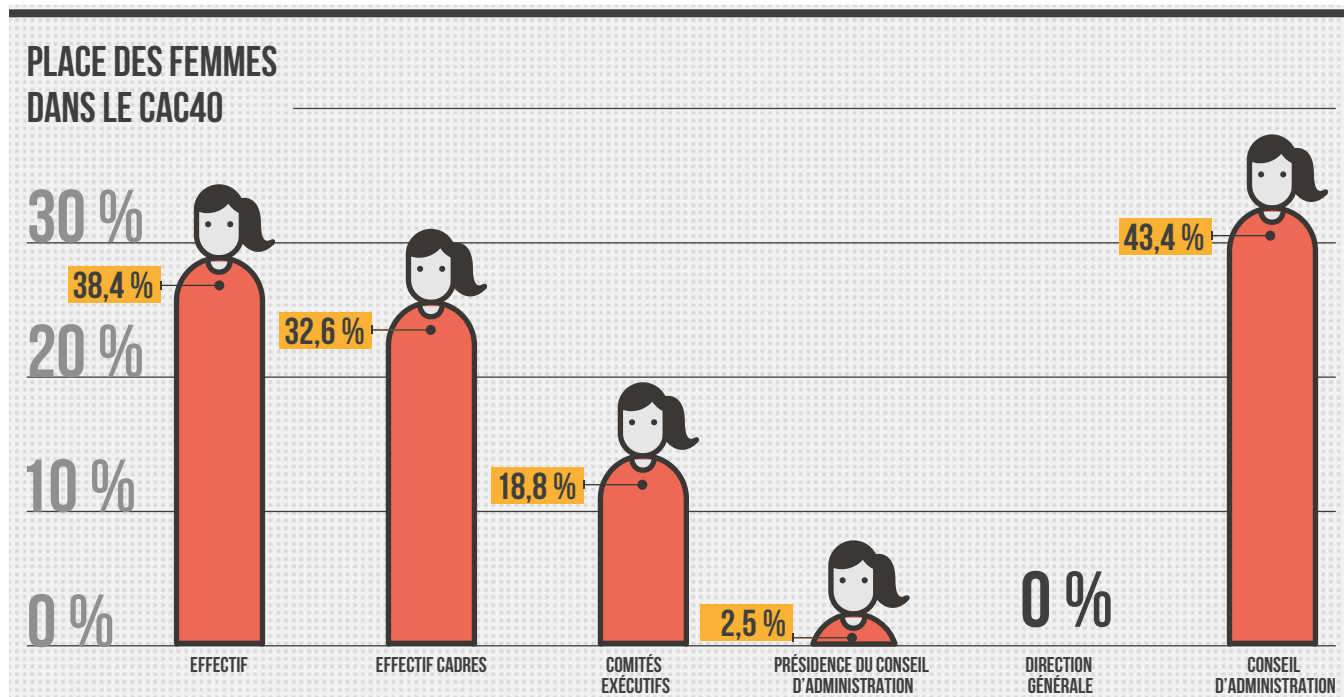
La situation s'améliore très lentement dans les comités exécutifs, puisque l'on n'y trouvait en 2018 que 16 % de femmes, et 13,9 % en 2017. Cependant, cinq groupes du CAC40 n'ont encore aucune femme dans leur comité exécutif : ArcelorMittal, Bouygues, EssilorLuxottica, ST Micro, Vivendi. Deux d'entre eux, Vivendi et EssilorLuxottica, ont pourtant une majorité de femmes dans leur effectif global. C'est aussi le cas

d'Axa et de BNP Paribas, dont le comité exécutif reste pourtant hyper-masculinisé avec seulement 7,7 % et 10,5 % de femmes. Aucun groupe du CAC40 n'a une majorité de femmes dans son comité exécutif. Celui qui s'en approche le plus est Danone avec 42,9 % de femmes, suivi par Dassault Systèmes (38,5 %) et Air Liquide (35,7 %).

Le CAC40 communique relativement peu de chiffres sur les inégalités salariales, de sorte qu'il est difficile d'établir des comparaisons. Il existe depuis quelques années un index officiel de « l'égalité salariale », mais il n'est pas toujours établi à l'échelle des groupes tout entiers (mais seulement de ses filiales françaises), et surtout, il est structuré de telle sorte que les grandes firmes puissent facilement afficher des scores supérieurs à 80, voire à 90 sur 100¹. ■



AUCUN GROUPE DE CAC40 N'EST DIRIGÉ PAR UNE FEMME, ET AUCUN N'A UNE MAJORITÉ DE FEMMES DANS SON COMITÉ EXÉCUTIF.



¹ Plus de détails ici : <https://multinationales.org/Egalite-hommes-femmes-comment-l-index-gouvernemental-masque-la-persistence-des>.

DES INDICATEURS SOCIAUX FRAGMENTAIRES

Sur des sujets comme la santé et la sécurité au travail ou la représentation des salariés, les groupes du CAC40 sont beaucoup plus avares de chiffres qu'en matière financière.

D'après les chiffres publiés, les activités du CAC40 ont occasionné 55 décès accidentels au travail (ou sur le trajet pour s'y rendre) en 2019. Ce chiffre est particulièrement élevé chez ArcelorMittal (21 décès déclarés). Le groupe sidérurgique est suivi par Saint-Gobain (5 décès déclarés), puis Total et Engie (4 décès chacun). Les chiffres manquent pour beaucoup de firmes de l'indice parisien.

Les autres indicateurs utilisés dans ce domaine sont le taux de fréquence et le taux de gravité des accidents du travail, qui se rapportent aux arrêts de travail de plus d'une journée et à la durée de ces arrêts¹. Ces données sont difficiles à interpréter en raison de leur caractère partiel et parce qu'elles mettent sur le même plan des emplois et des secteurs difficilement comparables. Surtout, la sous- ou non-déclaration des accidents du travail, particulièrement chez les sous-traitants, est un problème généralisé.

	TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	TAUX DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS DU TRAVAIL
CARREFOUR	22,75	0,7
HERMÈS	10	0,45
VEOLIA	8,12	0,45
TELEPERFORMANCE	6,7	NON PUBLIÉ
VINCI	5,9 ²	0,38
LVMH	5,6	0,16
KERING	5,07	0,11
BOUYGUES	4,88	0,32
ENGIE	3,7	0,21
LEGRAND	3,6	NON PUBLIÉ
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE	3,4	NON PUBLIÉ
SAFRAN	3,2	0,07
ORANGE	3,1	0,16

ACCORDS COLLECTIFS ET REPRÉSENTATION DES SALARIÉS : UNE TROUBLANTE TENDANCE À LA BAISSSE

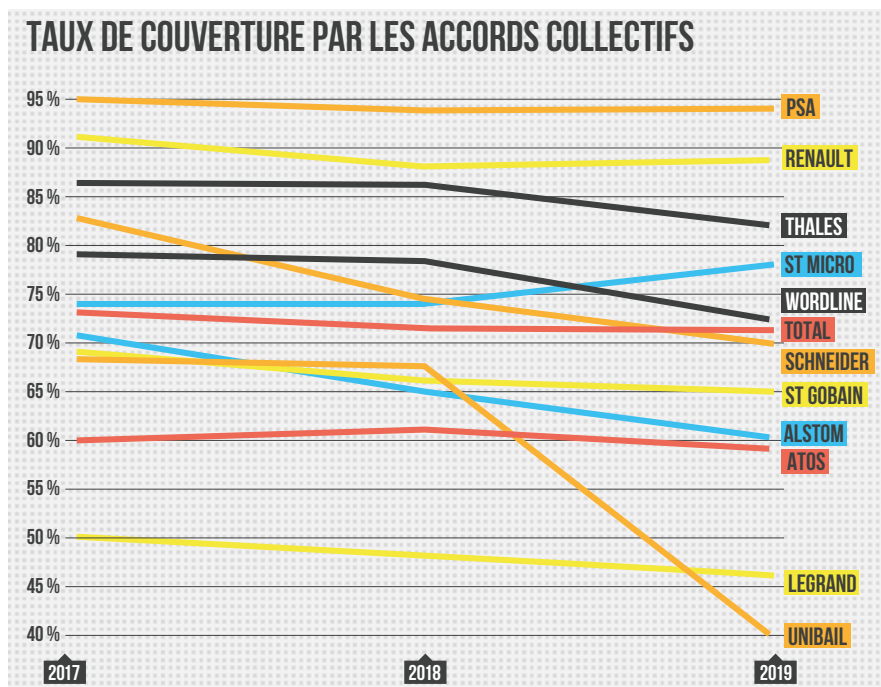
Peu de groupes du CAC40 publient des chiffres sur les libertés syndicales en leur sein, l'existence ou non de structures de représentation des salariés ou de dialogue social. Les quelques chiffres qui sont rendus publics suggèrent qu'une majorité des salariés des grandes entreprises françaises sont couverts par des accords collectifs (à quelques exceptions près comme Teleperformance, dont seulement 20 % des salariés en bénéficient), et ont accès à une forme de représentation et de dialogue (du moins du point de vue de la direction).

On n'en remarque pas moins que ces taux tendent à baisser légèrement d'année en année au sein de nombreux groupes du

CAC40. Sur les 12 groupes qui publient un taux de couverture de leurs effectifs par des accords sociaux collectifs, ce taux est en baisse entre 2017 et 2019 partout, sauf chez ST Micro. On peut y voir un effet de la croissance de leurs effectifs dans des pays où les salariés sont moins bien protégés.



LA SOUS- OU NON-DÉCLARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL, PARTICULIÈREMENT CHEZ LES SOUS-TRAITANTS, EST UN PROBLÈME GÉNÉRALISÉ.



¹ Taux de fréquence : nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées. Taux de gravité : nombre de jours d'absence pour accident du travail par millier d'heures travaillées.

² 5,9 pour les salariés et 16,2 pour les intérimaires