



Note de la commission femmes

LA LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS SALARIALES... MISE A « L'INDEX » !

C'EST QUOI L'INDEX ?

La loi du 5 septembre 2018 dite « avenir professionnel » prévoit l'obligation de mesurer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans les entreprises du secteur privé. Ceci se fait via un indicateur, une note, qu'on appelle l'INDEX. Elle est établie suivant plusieurs critères et doit être publiée avant le 1er mars pour l'année passée.

C'est le Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 qui détaille les obligations et les modalités de calcul. Le ministère du travail a en février mis en place une page de questions-réponses pour préciser certains éléments.

Le Décret est ici :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037964765&categorieLien=id>

Le tableur est là :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>

QUELS CRITÈRES SONT RETENUS ?

L'index prend la forme d'une échelle de 100 points comprenant quatre ou cinq critères, selon la taille de l'entreprise. On additionne le nombre de points obtenus pour chaque critère pour obtenir la note finale.

◆ *L'écart de rémunération (40 points)*

Cet écart sera calculé par tranche d'âge :

→ soit entre les femmes et les hommes d'une même catégorie socio-professionnelle (cadre, ouvrier.e, employé.e, technicien.ne/profession intermédiaire)

→ soit par tranches d'âges et par catégorie de postes équivalents (par niveau ou coefficients hiérarchiques)

◆ *Comparaison du nombre de femmes augmentées par rapport aux hommes (20 points)*

Pour obtenir 20/20, il faut qu'il n'y ait pas plus de 2% d'écart entre le pourcentage de femmes et d'hommes augmenté-es.

◆ *Comparaison du nombre de femmes promues par rapport aux hommes (15 points)*

Pour obtenir 15/15, il faut qu'il n'y ait pas plus de 2% d'écart entre le pourcentage de femmes et d'hommes passé-es à un niveau ou coefficient hiérarchique supérieur.

◆ *Le pourcentage de femmes augmentées à l'issue de leur congé maternité (15 points)*

Pour obtenir 15/15 il faut que l'ensemble des femmes aient eu une augmentation à l'issue de leur congé maternité, dès lors qu'il y en a eu dans l'entreprise.

◆ *Le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations, sur 10 points.*

Pour obtenir 10/10, il faut qu'il y ait 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

IL S'APPLIQUE A QUI ?

Ainsi, depuis le 1er mars 2019 les entreprises de plus de 1000 salarié-es ont l'obligation de publier sur leur site internet leur note sur 100 en matière d'égalité salariale. Les autres entreprises devront suivre :

◆ *Avant le 1^{er} septembre 2019 pour les entreprises de 250 à 1000 salarié.es*

◆ *Avant le 1^{er} mars 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salarié.es*

Il ne s'applique pas dans les entreprises ou les unités économiques et sociales de moins de 50 salarié.es, qui restent toutefois sous l'obligation du code du travail de « prendre en compte des objectifs de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (article L 1142-7 nouveau).

Prise en compte, dans la négociation sur l'égalité professionnelle, de l'index sur les écarts de rémunération

Les entreprises, dans lesquelles au moins un.e délégué.e syndical.e a été désigné, sont tenues d'engager une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, à défaut, d'établir un plan d'action. La prise en compte des indicateurs de l'index sur les écarts de rémunération constituera l'un des éléments de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, et l'objet principal du décret n° 2019-382 du 29 avril 2019 porte sur l'articulation entre ces deux obligations.

Par ailleurs, le décret intègre l'obligation de calculer l'index sur les écarts de rémunération dans le champ du contrôle par l'administration des obligations de l'entreprise ainsi que dans le calcul de la pénalité éventuellement due en cas de défaillance.

L'accord sur l'égalité professionnelle, ou le plan d'action, porte sur 3 objectifs de progression (entreprises de moins de 300 salarié.e) ou 4 objectifs de progression (entreprises de 300 salarié.es et plus) choisis parmi une liste de 8 thèmes d'action. La rémunération effective constitue un objectif de progression imposé dans tous les cas.

Lors des prochaines négociations sur l'égalité professionnelle, ou lors de l'examen annuel en cas d'accord pluriannuel, l'index sur les écarts de rémunération constituera l'une des informations transmises aux partenaires sociaux.

AVEC QUELLES SANCTIONS ?

Les entreprises qui ne publient pas leur index dans ces délais risquent une sanction de la DIRRECTE qui peut atteindre 1% de la masse salariale.

Celles qui auront moins de 75/100 auront 3 ans pour mettre en place des actions de rattrapage. Si au bout de 3 ans l'entreprise a toujours moins de 75/100 elle sera aussi sanctionnée financièrement avec une pénalité pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

LES LIMITES DE L'INDEX

◆ *On s'attaque ici seulement à une partie de l'inégalité salariale*

Les femmes sont payées en moyenne, tous postes confondus, 25% de moins que les hommes.

A compétence égale et poste égal, cet écart moyen salarial est toujours de 9%, c'est ce qu'on appelle l'inégalité issue d'une discrimination « pure », directe : en gros, « on » décide de moins vous payer que votre collègue homme qui a les mêmes tâches, les mêmes compétences que vous.

Mais du coup, on laisse ainsi de côté toutes les causes plus « invisibles », les discriminations indirectes : celles qui font que les femmes ne vont pas pouvoir accéder aux mêmes postes que leurs collègues masculins : impact des maternités, des congés parentaux, l'impact du temps partiel imposé ou « choisi » (mais largement pris par les femmes), les choix stéréotypés dans l'attribution des postes à rémunération élevées, la sous reconnaissance salariale dans les métiers dits « féminisés », ségrégation professionnelle, le plafond de verre, jusqu'au choix des jours de formation, des heures de réunion etc.

Sur ce thème, voir les éléments dans la résolution femmes adoptée au congrès de 2014 :

<https://solidaires.org/L-egalite-entre-femmes-et-hommes-un-enjeu-syndical>

Et l'état des lieux des inégalités salariales de l'Observatoire des inégalités :

https://www.inegalites.fr/Les-inegalites-de-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-etat-des-lieux?id_theme=22

◆ *Le choix des critères retenus relativise d'avance la note d'une entreprise*

● Sur l'écart de rémunération :

L'ensemble de la rémunération est prise en compte et ramenée en équivalent temps plein, à l'exception des heures supplémentaires et des primes liées à des sujétions particulières (travail de nuit, pénibilité...). Les salarié-es à temps partiel sont donc pris-es en compte dans le calcul en les prenant en compte en équivalent temps plein, ce qui déjà minore une réalité.

De plus, il y a un « seuil de tolérance » de 5% pour les Catégories Socio Professionnelle et de 2% pour les coefficients qui sera appliqué.

Concrètement, cela signifie que si entre les hommes et les femmes d'une même catégorie il y a 15% d'écart de rémunération, on n'en retiendra que 10% !

● Sur le nombre de femmes augmentées par rapport aux hommes :

On ne s'intéresse pas avec ce critère au montant de leur augmentation respective. De plus, on ne regarde que les augmentations individuelles du salaire de base. Il a été précisé en février par le Ministère que les primes d'objectifs liées aux performances individuelles du salarié-e sont comprises dans ce calcul.

● Sur l'augmentation des femmes à l'issue de leur congé de maternité :

là aussi, il n'y a pas de montant minimum défini quand on parle d'augmentation ! Ce qui revient à dire que ce critère se situe en dessous des exigences du code du travail qui prévoient : que les femmes de retour de leur congé doivent bénéficier du montant des augmentations générales ainsi que la moyenne de celles perçues par les salarié-es de la même catégorie socio-professionnelle.

◆ *Ce système risque d'amener plus d'opacité et que les entreprises se donnent une note de bonne conscience , sans agir !*

Les entreprises ne sont pas obligées de dévoiler le nombre de points qu'elles ont obtenu à chaque critère, mais seulement leur note finale...qu'elles sont tenues de communiquer sur leur site internet (et si pas de site internet

d'informer par tout moyen les salarié-es).

Et les premières remontées de notes dans les grandes entreprises sont très bonnes, ce qui de fait envoie le message que ces inégalités n'existent pas... et que les entreprises en question sont « vertueuses » et n'ont donc aucune action à entreprendre en terme d'égalité professionnelles (voir plus haut, les éléments non pris en compte par l'Index) !!

Quelques exemple de notes en 2019

CNP Assurances = 99/100

Alstom = 95/100

Amazon France = 94/100

Société Générale = 85/100

Adecco = 78/100

Ues Bolloré = 74/100

Darty Paris Ile-de-France = 73/100

Danone Bledina = 98/100

La Poste = 94/100

LVMH = 90/100

Engie = 79/100

Ernst & Young et associés = 70/100

Chronopost = 72/100

ET QUE PEUT-ON FAIRE SYNDICALEMENT ?

Le décret prévoit que les indicateurs et la note finale sont mis à la disposition du CSE, comme « les précisions utiles à leur compréhension, notamment sur la méthodologie appliquée, la répartition des salarié-es par catégorie socio-professionnelle ... ainsi que les mesures de correction envisagées ou mises en œuvre ».

Il faut donc exiger la consultation du CSE, et dénoncer (par tract auprès des salarié-es) à chaque fois que l'employeur voudrait s'exonérer de cette consultation.

On peut à l'occasion de la consultation :

- demander d'avoir les éléments de calculs des différents indicateurs, la méthodologie appliquée

- demander les éléments qui ne figurent pas dans les indicateurs, par exemple :

- le montant des augmentations en cause (notamment par rapport aux collègues après le retour de congé de maternité par exemple et vérifier que les obligations en la matière du code du travail sont respectées)

- sur le nombre de femmes augmentées par rapport aux hommes, vérifier que la part variable a bien été intégrée.

L'entreprise n'est pas tenue de fournir des chiffres supplémentaires, mais avec de la persévérance, l'entreprise peut s'y plier les années suivantes !

A l'occasion de la parution de la « note » que l'entreprise s'octroie, il est bien de communiquer auprès des salarié-es et de pointer les limites de cette « note », et par ailleurs les causes de retard dans l'évolution des carrières des femmes dans l'entreprise par exemple, (suivant les éléments des indicateurs de l'ex Rapport de situation comparé dans la base de données économiques et sociales, ou grâce aux témoignages directs des femmes).

Il faut aussi rappeler que les entreprises qui ne traitent pas des situations de violences faites aux femmes (dénier sur du harcèlement sexuel par exemple), écartent de facto des femmes d'une évolution de carrière (et donc de rémunération), vu l'impact des violences sur elles.

D'ailleurs, cette même loi « avenir professionnel » prévoit la mise en place d'un-e référent-e sur le harcèlement sexuel dans l'entreprise (note à venir sur ce sujet).