



Où sont passées les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ?

Mémo N° 20

Présentation de l'index égalité femmes-hommes

Le décret 2019-15 du 8 janvier 2019 a introduit un index obligatoire dans les entreprises de plus de 1000 salarié.e.s (depuis le 1^{er} mars 2019) et de plus de 250 salarié.e.s (depuis le 1^{er} septembre 2019).

L'index est basé sur 5 critères - les entreprises obtenant moins de 75/100 pouvant être sanctionnées-:

- Écarts de rémunération (primes individuelles comprises) par âge et catégories professionnelles (ou coefficients) : 40 points
- Écart des taux de femmes et d'hommes promus augmentés : 20 points
- Écart des taux de femmes et d'hommes promus : 15 points
- Part des femmes bénéficiant d'augmentation de retour de congé maternité : 15 points
- Enfin part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations : 10 points.

Grâce à la mobilisation des organisations syndicales, le gouvernement a été forcé de mettre en place cet outil pour aller vers une obligation de résultat et introduire de nouvelles sanctions pour les entreprises qui discriminent. Sauf que le patronat a réussi à en limiter la portée sur de nombreux aspects, et à masquer les écarts de rémunérations.

Dès la publication de l'index, différentes critiques ont été exprimées, notamment par les organisations syndicales et la CGT, ainsi que par le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : tout d'abord, cet index exclut les vraies causes structurelles des inégalités salariales : le temps partiel est largement neutralisé, la « ségrégation professionnelle » et la dévalorisation des emplois à prédominance féminine ne sont absolument pas traitées. Par ailleurs, chaque indicateur comporte des biais importants, à commencer par le premier qui porte sur l'écart salarial, où différentes corrections de l'écart permettent à la plupart des entreprises d'obtenir une bonne note.

Effectivement, à la publication des résultats des grandes entreprises et de ceux obtenus par les entreprises de 250 à 999 salarié.e.s, les critiques se confirment.

Pour le Ministère, tout va bien ou presque...

Selon le ministère du travail, la note moyenne des entreprises de plus de 1000 est de 83/100 et de 82/100 pour celles de plus de 250 salarié.e.s. Seules 18% des grandes entreprises et 16% des entreprises de taille moyenne n'ont pas obtenu les 75/100 et sont « en alerte rouge », mais rassurons-les : elles ont trois ans pour rectifier le tir... **Sauf qu'elles ont toutes obtenu sans difficultés la quasi-totalité des points sur les trois premiers indicateurs - les indicateurs qui concernent directement l'égalité salariale.**

Toujours selon le ministère, les efforts à attendre portent sur les deux derniers indicateurs : une grande entreprise sur 3 et une entreprise de taille moyenne sur 5 ne respectent pas l'obligation d'augmenter les femmes de retour de congés maternité. Et 50% des grandes entreprises (40% des moyennes) ont moins d'une femme dans le « top 10 » des rémunérations.

Une politique de « premières de cordée »

Certes, ces deux indicateurs sont importants mais ils sont loin d'être suffisants pour réduire les écarts salariaux ! Où sont passés les écarts salariaux qui rappelons-le sont toujours d'un quart en moins ? Selon le ministère, dans son dossier de presse du 17 septembre 2019, « **l'égalité salariale est plutôt respectée dans notre pays (sic)** ». Le vrai problème ne serait pas là : « Il existe un plafond de verre qui empêche les femmes d'accéder aux plus hautes fonctions ». Tel est selon lui le vrai problème : assurer qu'à la tête de nos entreprises, il y ait (presque) autant de femmes que d'hommes... En quoi cet objectif règlera le problème des milliers de femmes précaires, à bas salaires et à temps partiel imposé ? En quoi la présence de 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations éclaterait les véritables plafonds de verre que subissent les femmes tout au long de leur carrière, notamment les femmes techniciennes et cadres intermédiaires ? L'objectif, à peine voilé de cet index, est avant tout d'offrir une meilleure part de gâteau aux seules femmes cadres supérieures, les premières de cordée en somme...

Cet exercice quelque peu complexe n'a finalement pas permis de détecter les écarts salariaux... Au contraire, avec de tels résultats, des entreprises qui avaient jusqu'alors un budget de rattrapage des écarts salariaux sont en train de remettre en cause cette pratique, puisque leur index est bon...

En finir pour de bon avec les écarts de salaires

Il faut donc poursuivre les actions et revendications portées par le collectif Femmes-Mixité de la CGT, pour en finir véritablement avec les écarts salariaux et de carrière :

- Lutter contre le temps partiel court et imposé, en supprimant toute exonération des cotisations.
- Revaloriser tous les emplois à prédominance féminine du public comme du privé (infirmières, assistantes, aides-soignantes, enseignantes...), car la majorité de ces emplois sont sous-évalués, leur diplôme bradé, leur technicité et leurs responsabilités non reconnues, la pénibilité invisibilisée.
- Reconnaître toute la carrière des femmes, quitte à engager des actions de groupe, comme la CGT contre la Caisse d'épargne Île de France qui dénonce justement un bon index (94/100), alors que l'écart salarial est de 18 %, et même de 34 % pour les catégories supérieures et que les promotions vont majoritairement aux hommes.
- Enfin, en finir avec les systèmes opaques d'individualisation des rémunérations et d'attribution des primes, qui renforcent les inégalités salariales.

Pour aller plus loin : <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/index/>

Montreuil, le 09/10/2019