

INDEX ÉGA PRO : TROP BEAU POUR ÊTRE VRAI

Depuis 2019 les entreprises de plus de 50 salariés doivent publier un index d'écart de rémunération femmes/hommes.

Le calcul de l'index éga pro

Sur 40 points : Ecarts de rémunération entre femmes (F) et hommes (H), selon leurs tranches d'âges et leurs catégories socio-professionnelles.

Sur 20 points : Ecarts de taux d'augmentations individuelles de salaire, hors promotions, entre les femmes et les hommes.

Sur 15 points : Ecarts entre les taux de promotion F/H

Sur 15 points : Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité.

Sur 10 points : Nombre de salariées dans les 10 plus hautes rémunérations.

La somme sur 100 représente l'index égalité professionnelle de l'entreprise

auprès du CSE. Si cette obligation de correction n'est pas respectée, une sanction est prévue jusqu'à hauteur de 1 % de la masse salariale (article L 2242-8 du code du travail). Cette pénalité est identique si les 75/100 ne sont pas atteints au bout des trois ans. Mais seules 56 entreprises auraient moins de 75 points depuis trois ans...

Un index très imparfait

L'analyse de cet index fait apparaître de nombreux points noirs. Tout d'abord les bases de comparaisons initiales sont bien trop larges pour faire des comparaisons pertinentes. Car les salariés sont regroupés par catégorie : ouvriers, employés, techniciens/agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. Une répartition plus fine est possible mais nécessite un avis du CSE... peu d'employeurs s'y risquent. De plus, la répartition des points est telle que même avec des inégalités patentées, l'index est au final bon, d'autant que le tableur du ministère comporte un seuil de pertinence automatique de 5 % qui atténue les écarts.

Par exemple : une entreprise ayant un écart de rémunération de 15 % donc de 10 % après l'application du seuil, pourra bénéficier d'une note de 30/40 points et donc atteindre une note de 90/100.

Cet index gomme, de plus, une partie des inégalités, car il est calculé en équivalent temps plein et exclut les heures supplémentaires. Or, 85 % des salariés à temps partiel sont des femmes.

Une bonne note ne signifie pas que les inégalités n'existent pas

Au chapitre des autres griefs, citons aussi que si une revalorisation est liée à la convention collective, elle est quand même considérée par l'index comme une augmentation, et les écarts de niveau d'augmentation entre les salariés femmes et hommes sont pas étudiés. Enfin les sanctions prévues sont très peu dissuasives et bien trop floues, d'autant que les contrôles relèvent des inspecteurs du travail qui ont dû assumer cette charge de travail à effectif constant...

Si au premier abord, nous ne pouvons que nous féliciter de voir se mettre en place un outil pour réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, après deux ans d'application de ce texte le bilan est plus que mitigé...

Un retour d'expérience très décevant

En moyenne, en 2021, les entreprises obtiennent 85 points sur 100 et seulement 2 % des employeurs affichent le maximum de 100 points : une « preuve qu'il reste des marges de progression » selon les propos du gouvernement. D'autant que 13 % des entreprises ont obtenu un zéro pointé au sujet des augmentations de salaire suite à un congé maternité et que 43 % des entreprises comptent moins de deux femmes au sein des dix plus hautes rémunérations ! Seule une entreprise sur quatre respecte la parité ou une quasi-parité.

Pour les 44 % des entreprises dont la note est inférieure à 75 points, elles ont l'obligation de « définir des mesures de correction et de programmer des mesures financières de rattrapage salarial si nécessaire ». Dans les trois prochaines années elles devront atteindre la note de 75/100 et doivent négocier des actions de rattrapage avec les partenaires sociaux ou, à défaut d'accord, faire l'objet d'une consultation

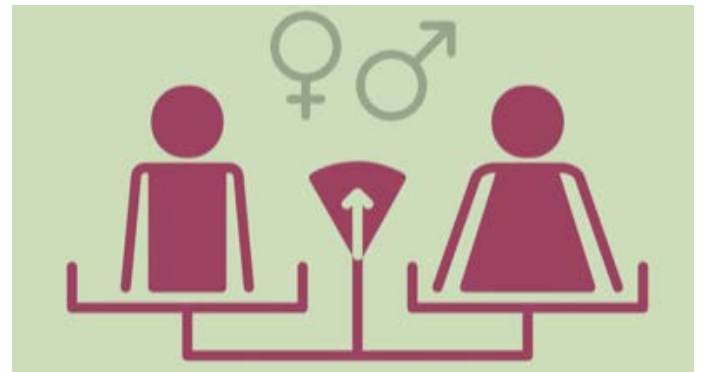
Le CSE a un rôle important à tenir vis-à-vis de cet index

Quel résultat de cet index dans les IEG ?

Les très (*trop ?*) bons résultats 2020, de 88 à 95/100, obtenus par trois grandes entreprises du champ de l'énergie ont de quoi poser question !

	EDF SA	ENGIE SA	GRDF
Ecart de rémunération F/H	40/40	38/40	38/40
Ecart d'augmentations individuelles F/H	20/20	20/20	20/20
Ecart de promotions F/H	15/15	15/15	15/15
% de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	15/15	15/15	15/15
Nombre de salariées sous-représentées dans les 10 plus hautes rémunérations	5/10	5/10	5/10
Total	95/100	93/100	88/100

A lire ces chiffres, la situation des femmes dans ces entreprises serait quasi parfaite ? Il n'y aurait donc rien à redire chez ces industriels ? Bien entendu la réalité est toute autre et les élus Ufict-CGT qui siègent dans les instances de



représentation du personnel ne manquent pas d'interpeller les directions. Des améliorations voient quand même le jour, comme pour la maternité avec l'application d'une analyse de situation au retour du congé maternité. Mais les écarts de rémunération persistent toujours et ne sont pas près de disparaître au rythme actuel.

Pour preuve, malgré un critère parfait pour EDF SA 2020 concernant l'écart de rémunération de l'index, le rapport éga-pro de 2019 indiquait, lui, des écarts en défaveur des femmes en intégrant la part variable et les rémunérations complémentaires : de -23,5 % en exécution, -19,6 % en maîtrise et -9 % chez les cadres femmes. Comment donc se fier à un index relatant une situation aussi idyllique, alors que de véritables écarts de salaires et aussi conséquents perdurent ?

Le CSE a un rôle à jouer contre ces inégalités

Les représentants du personnel CGT en CSE interviennent dans la publication de cet index pour réellement réduire ces inégalités. En effet, ils donnent un avis dans les entreprises obtenant un index inférieur à 75 et suivent systématiquement cet index au fil des années. Malgré ses imperfections, il reste quand même un outil pour contrôler et adapter des mesures correctives en fonction de son évolution. Mais pour espérer enfin éradiquer un jour prochain les inégalités femmes/hommes, il faudra l'améliorer. Pour cela, et dans une société où certains nient encore cette inégalité liée au sexe, la pression syndicale doit s'amplifier sur ce sujet.



**GAGNER L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

