

Index égalité salariale L'opacité organisée !

Aujourd'hui même, les entreprises de plus de 1000 salarié-e-s sont tenues de publier leur « index égalité salariale » : une note sur 100 à partir de 5 critères. Celles qui auront moins de 75/100 seront tenues de négocier des enveloppes de rattrapage salarial pour corriger la situation dans un délai de 3 ans, sous peine de nouvelles sanctions. Il s'agit là d'une obligation de résultat arrachée par la CGT et l'intersyndicale en mai 2018.

Cependant, pour tenter de soustraire les entreprises à leurs responsabilités, le gouvernement a retenu des modalités de construction de l'index leur permettant de dissimuler des écarts de rémunération.

Dès qu'elles ont eu connaissance de cette manœuvre, en décembre dernier, l'ensemble des organisations syndicales a demandé au gouvernement de modifier l'index. Cette demande n'a pas été entendue et les premières notes publiées confirment malheureusement les inquiétudes des organisations syndicales : elles sont excellentes, alors que la situation des femmes de ces entreprises l'est beaucoup moins !

L'index présente 5 défauts majeurs :

- un défaut de transparence. Au lieu de faire la transparence sur les écarts de rémunération, le gouvernement a seulement imposé la publication d'une note globale, sans les détails. Dans de nombreuses entreprises, la note a même été annoncée sans les consultations du CSE pourtant prévues par le décret ! Les inspections du travail n'auront pas plus de détails. La note globale peut donc dissimuler des écarts de salaire très importants et occulter la réalité des inégalités ;
- des « seuils de pertinence » inacceptables. Pour le calcul des écarts de rémunération, le gouvernement a prévu des seuils de pertinence de 5 points. En clair, si l'écart de rémunération est de 15 % entre les femmes et les hommes cadres, on y retire 5 points pour n'en retenir que 10 % ! Ceci revient à admettre, par principe, une partie des inégalités de rémunération !
- un barème et une pondération qui permettent d'occulter les écarts. Le barème sur les écarts de rémunération est très progressif. Une entreprise qui a 10 % d'écart de rémunération en moyenne (donc 15 % avant l'application du « seuil de pertinence ») aura 30/40 points et pourra donc se prévaloir d'une note de 90/100 !
- des critères à revoir. Au lieu de comparer le montant d'augmentation annuelle des femmes et des hommes, on regarde seulement le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes augmentés annuellement (critère 2). On peut donc sortir des augmentations en « trompe-l'œil » et a minima pour les femmes ! De même pour le retour du congé maternité (critère 4) : au lieu de vérifier l'application de la loi et de s'assurer que les femmes ont bénéficié du même montant d'augmentation que les autres salarié-e-s, on se contente de regarder si elles ont toutes été augmentées, sans s'intéresser au montant, comme la loi l'impose ;
- une partie des facteurs structurels des écarts de rémunération ne rentre pas dans le champ de l'index : les écarts de temps de travail, les écarts cumulés sur la carrière et la dévalorisation des métiers à prédominance féminine sont pour l'essentiel évacués.

La CGT interpelle le gouvernement : un premier bilan doit être tiré et les modalités de l'index doivent être modifiées d'urgence pour garantir la mise en œuvre de la loi qui prévoit une obligation de résultat et de suppression des écarts de rémunération.

La CGT appelle les salarié-e-s à se mobiliser pour gagner enfin l'égalité et contraindre le patronat à débloquent les enveloppes de rattrapage salariales nécessaires. Le 8 mars prochain, à 15 h 40, toutes et tous en grève !

Montreuil, le 1^{er} mars 2019.

Confédération Générale du Travail

263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex - Tel: 01 55 82 80 00

Montreuil, 1^{er} mars 2019 – Ne pas jeter sur la voie publique – www.cgt.fr