



COMMUNIQUE DE PRESSE

Index égalité professionnelle, stop à l'hypocrisie !

Lundi 1^{er} mars, toutes les entreprises devront avoir publié leur index égalité professionnelle. Rappelons que l'objectif initial de cet outil était de faire émerger les écarts de salaire entre femmes et hommes.

Force est de constater que ce ne sont que des effets d'annonce. L'index s'avère être un formidable outil d'invisibilisation des discriminations.

- En 2020, 96 % des entreprises de plus de 1000 salarié-e-s ont obtenu plus de 75/100 à l'index et n'ont donc aucune obligation de corriger les inégalités.
- Pourtant, les écarts de salaires sont toujours aussi élevés : 26 % en moyenne en France (INSEE DARES).

La différence entre le résultat d'index et la réalité des inégalités de salaires et de carrière, est criante ! Résultat des subterfuges comportés dans l'index.

La CGT et l'ensemble des organisations syndicales soulèvent depuis sa création, en 2018.

- **Aucune transparence !** l'index égalité salariale est une auto-évaluation des employeurs que personne ne peut vérifier ! Il est indispensable que les représentant-e-s du personnel et l'inspection du travail disposent du détail de calcul, du détail des écarts de rémunérations et inégalités de traitements pour pouvoir vérifier l'index et surtout travailler à des mesures correctives.
- **Invisibilité des inégalités de salaires !**
 - Par le « seuil de tolérance » de 5 % pour le calcul des écarts de rémunération dans le 1^{er} indicateur : Si entre les femmes et les hommes il y a 10 % d'écart, on n'en retient que 5 % !
 - Par le barème de notation : 1 % d'écart de rémunération = 1 point de moins à l'index.

Concrètement, cela signifie 10 % d'écart de rémunération entre femmes et hommes permettent d'obtenir une note de 95/100 !

- **Non prise en compte du montant des augmentations ! Les indicateurs 2 et 4, comparent seulement le nombre de femmes et d'hommes augmenté-e-s.** Il est donc très facile d'augmenter les femmes de façon cosmétique et d'avoir tous ses points à l'index. Pire : l'index est ici en deçà de ce que prévoit le code du travail, qui impose aux employeurs de faire bénéficier les salariées de retour de congé maternité du même montant d'augmentation que les autres salarié-e-s de leur catégorie !
- **L'essentiel des facteurs structurels d'écarts entre les femmes est les hommes est évacué :** les temps partiels (occupés à 80 % par des femmes), l'inégal déroulement de carrière et la dévalorisation des métiers à prédominance féminine ne sont pas pris en compte.

Pour éviter la sanction, les entreprises ont 3 ou 4 ans pour atteindre 75/100. Avec un tel index, on peut être sûr qu'en 2022, elles auront toutes dépassé ce seuil, sans que la situation des femmes ne se soit améliorée... avec des écarts de salaires toujours dissimulés.

Cet index est une provocation pour les femmes. La bonne nouvelle, c'est que les subterfuges sont tellement grossiers qu'il serait très simple de le corriger.

La CGT réitère son exigence d'une modification en profondeur de l'index. La CGT exige l'ouverture des négociations immédiates sur ce point.

Avec le mouvement féministe, la CGT appelle les salarié-e-s à se mobiliser le 8 mars et à faire grève, pour exiger l'égalité salariale et professionnelle.