



La CGT obtient de premières avancées

Montreuil, le 22 novembre 2018

Le gouvernement a rendu public, ce jeudi, les modalités de mise en place de la nouvelle obligation de résultat des entreprises en matière d'égalité professionnelle. Le principe d'une obligation légale de résultat en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, assortie d'une sanction financière en cas de non-respect, reprend une proposition de la CGT. Restait à définir les modalités concrètes de son application.

Les organisations syndicales ont fait une proposition de logiciel national sur les écarts de salaires garantissant la simplicité pour les entreprises et la transparence pour les salarié-e-s. Du fait de l'opposition du Medef, cette proposition n'a pas été adoptée et le gouvernement annonce la mise en place d'un système de notation des entreprises d'au moins 50 salarié-e-s, basé sur 5 critères :

- l'égalité de rémunération calculée par âge et catégorie socio-professionnelle ou coefficient avec un seuil de tolérance de 2 à 5% d'écart de rémunération ;
- l'ensemble des femmes de retour de congé maternité doivent connaître une augmentation de salaire (si les salariés de la même Catégorie en ont eu pendant la même période) ;
- l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes ayant été augmentés ;
- l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes ayant été promus ;
- le nombre de femmes dans les 10 plus hauts salaires.

La CGT a obtenu plusieurs avancées dans cet index et notamment :

- qu'il repose sur les écarts de salaire moyen entre les femmes et les hommes en prenant en compte les primes et les salarié-e-s à temps partiel ;
- qu'il intègre une partie des discriminations de carrière en donnant à voir les durées moyennes entre deux promotions et les augmentations annuelles des femmes et des hommes.
- 4 femmes doivent figurer dans les 10 plus hauts salaires.
- que l'ensemble des données soient communiquées aux représentants du personnel et qu'un suivi soit réalisé par le conseil supérieur à l'égalité professionnelle.

Le gouvernement n'a malheureusement pas rendu public les simulations réalisées sur l'impact de la mise en place de l'index. La CGT jugera donc de son efficacité sur pièce. Pour que cet index permette, enfin, de faire progresser concrètement l'égalité professionnelle, plusieurs conditions doivent encore être satisfaites :

- la transparence sur les écarts constatés doit être assurée, auprès des salarié-e-s et du grand public. Le gouvernement s'y est engagé, les promesses doivent être tenues. Si les écarts de rémunération, dans chaque entreprise, ne sont pas publiés, l'opacité de ce barème sera un nouveau moyen de mettre le voile sur les inégalités professionnelles ;
- le seuil de tolérance dans les écarts de rémunération doit être ramené à 0 ;
- les effectifs de l'inspection du travail doivent être augmentés pour garantir l'effectivité des contrôles et de la mise en œuvre des sanctions. Pour rappel, l'obligation de moyen assortie de sanctions depuis 2012 n'est pas appliquée : 60% des entreprises ne respectent pas la loi et ne négocient pas sur l'égalité professionnelle. Pourtant, seules 0,2% d'entre elles ont été sanctionnées ;
- les modalités retenues font craindre que l'index ne puisse pas s'appliquer dans un nombre important d'entreprises dans lesquels les écarts seraient considérés comme « non représentatifs », notamment si l'écart de salaire est de moins de 5%.

La vigilance s'impose donc pour ne pas qu'une fois encore l'égalité professionnelle soit réduite à de belles annonces sans résultat concret. C'est grâce à l'unité et à la mobilisation des organisations syndicales et féministes impulsée par la CGT que ces premières avancées ont été obtenues. En s'appuyant sur ses outils (disponibles sur le site egalite-professionnelle.cgt.fr) et son réseau militant, la CGT continuera à se mobiliser sur le terrain pour que l'égalité femmes hommes soit enfin effective.