

INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, STOP À L'HYPOCRISIE !

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 persistantes. Pourtant, les écarts de salaires sont toujours aussi élevés : 26 % en moyenne en France (INSEE DARES).

Petit rappel : l'index est sur 100 pts et est basé sur 5 critères (4 pour les -250 salarié.e.s). Les entreprises en dessous de 75/100 seront sanctionnées. Compte tenu de la baisse des effectifs au sein du ministère du travail, les capacités de contrôle sont réduites. Les indicateurs sont remplis par l'employeur lui-même, une auto-notation qui laisse de grandes marges pour biaiser les résultats.

- **Indicateur 1 :** Écart de rémunérations entre les femmes et les hommes (40 pts) :

Cet indicateur applique un seuil de « tolérance » des discriminations : si l'écart global de rémunérations entre les femmes et les hommes est de 5%, avec l'application le seuil sera ramené à 0% et l'entreprise aura le maximum de points (40). S'il est de 15%, alors, il sera ramené à 10% soit 27 points.

Il peut être biaisé par la constitution d'échantillons : il est possible de faire la comparaison par CSP (Catégorie socio professionnelle) ou par coefficient, ce qui a pour conséquence d'avoir un impact très important sur les résultats. Pour obtenir le maximum de points, le patronat peut choisir la constitution d'échantillons qui l'arrange le plus. Ce barème de l'indicateur est trop progressif : Il faut un écart supérieur à 20% pour obtenir zéro point.

- **Indicateur 2 :** Comparaison du nombre de femmes augmentées (hors promotion) par rapport aux hommes (20 pts) : Cet indicateur est critiquable car biaisé concernant le montant des augmentations : il n'est pris en compte que les groupes composés de 10 femmes et de 10 hommes et l'indicateur ne donne aucune précision sur le montant de l'augmentation des femmes ou des hommes. La communication au CSE du montant moyen de l'augmentation des femmes et du montant moyen de celle des hommes dans chaque CSP (Catégorie socio professionnelle) est essentiel.

- **Indicateur 3 :** Comparaison du nombre de femmes promues par rapport aux hommes (15 pts) :

La « philosophie » de l'indicateur 3 est critiquable car la

discrimination se traduit souvent par une « stagnation de la carrière », certains individus restent bloqués ou alors avancent peu dans leur grille de classification au cours de leur déroulé de carrière. L'indicateur proposé par le gouvernement n'est qu'une « photo à un instant T », il ne permet pas d'appréhender ce déroulé de carrière des salarié.e.s. En cela, l'indicateur 3 contribue plus à masquer les discriminations plutôt qu'à les révéler.

- **Indicateur 4 :** Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité (15 pts) :

Cet indicateur est peu ambitieux car cette obligation de l'index est inférieure à la loi (art L. 1225-26 du code du travail) puisque qu'il n'est pas précisé le montant de l'augmentation. Exemple : il suffit que les femmes de retour de congé maternité aient toutes une augmentation de 10 euros alors que les salariés ont eu en moyenne 20 euros d'augmentation pour que l'entreprise ait tous les points de cet indice.

- **Indicateur 5 :** Le nombre de salarié.e.s du sexe sous représenté parmi les dix salarié.e.s ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 pts). Concernant cet indicateur, on voit bien ici un des plus gros biais de l'index, l'idée des fameux « premier.e.s de cordée » du gouvernement, cet indicateur n'est qu'un faire-valoir, car au final très peu de dispositions sont prévues en faveur de toutes les autres femmes dans l'entreprise qui ne font pas partie de cette minorité, les très hauts salaires ne représentent pas la majorité des salarié.e.s.

Il faut ajouter que si un ou plusieurs indicateurs ne sont pas calculables, les autres indicateurs sont quand même calculés. Le nombre total de points obtenus sera ramené sur cent en appliquant la règle de la proportionnalité. Les employeurs peuvent essayer de rendre incalculable certains indicateurs afin qu'il n'obtienne un index qui soit calculé uniquement sur les indicateurs où ils obtiennent de « bonnes notes ».

On peut d'ailleurs souligner que certaines entreprises ayant été condamnées récemment pour discrimination avaient pourtant obtenu de très bonnes notes à l'index égalité professionnelle. (Action groupe CGT Caisse d'Épargne).



Retrouvez
notre 4 pages
sur les
conséquences
de la réforme
des retraites
pour les
femmes.

infocom.cgt.fr/gagnonslegalite