



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES PASSE PAR L'ÉGALITÉ SALARIALE

La CFDT se bat depuis des années pour l'égalité professionnelle, contre les inégalités salariales et pour un traitement équitable et juste entre les femmes et les hommes. Notre organisation a donc largement pesé sur les mesures gouvernementales mises en place par la ministre du Travail et la secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Le résultat de la concertation tient en une série de mesures dont l'objectif est de s'attaquer aux discriminations salariales, aux écarts de salaire dans l'entreprise. La CFDT a pesé sur chacune d'entre elles : c'est un nouvel outil de mesure dans l'entreprise, associé à des indicateurs précis.

UNE OBLIGATION DE RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES

La CFDT salue le fait d'être enfin passé d'une obligation de moyens à une obligation de résultats, ce qui représente une évolution majeure dans la façon d'aborder la question de l'égalité femmes-hommes.

Le premier indicateur de l'index compare les rémunérations, y compris bonus, primes variables, avantages en nature..., et non plus seulement le salaire de base. L'index vise aussi à mesurer et corriger les effets des congés maternité sur la rémunération et la carrière des femmes. Malgré quelques imperfections, notre organisation salue l'entrée en vigueur de ce dispositif. Les élus et représentants CFDT veilleront à son application dans les entreprises pour faire réellement progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

La CFDT, favorable à ce dispositif, relève toutefois certaines imperfections, dont une note globale en deçà de laquelle les entreprises sont sanctionnées qui n'est pas assez ambitieuse. De plus, les délais accordés aux entreprises avant toute sanction peuvent être sujet à interprétation, ce qui pourrait les conduire à contourner les règles.

QUATRE À CINQ INDICATEURS POUR LES ENTREPRISES

L'index de l'égalité femmes-hommes comporte, selon la taille de l'entreprise, quatre à cinq indicateurs (quatre se trouvent déjà dans la Base de données économiques et sociales des entreprises). **Pour la CFDT, ce nouveau dispositif ne suffira pas à résoudre toutes les discriminations salariales entre les femmes et les hommes, mais il constitue une avancée notable.**

Les indicateurs servent à mesurer :

- les écarts de rémunération de base et variable, avec primes individuelles,
- les écarts de répartition des augmentations individuelles,
- les écarts de répartition des promotions,
- le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de maternité,
- le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.



CFDT.FR

Le total représente l'index lui-même, basé sur cent points. En deçà de 75 points, l'entreprise est soumise à des pénalités pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

DES DÉLAIS À RESPECTER ET DES SANCTIONS PRÉVUES

Pour mesurer les indicateurs et publier la note globale de l'index sur le site internet de l'entreprise :

- 1^{er} mars 2019 pour les entreprises de plus de 1000 salariés,
- 1^{er} septembre 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés,
- 1^{er} mars 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.
- les entreprises ont jusqu'au 1^{er} mars 2022 pour corriger les écarts constatés et risquent une amende de 1% de la masse salariale si elles ne le font pas.
- la Direccte pourra laisser une année de délai supplémentaire aux entreprises, notamment les petites, pour supprimer les écarts.

LA TRANSPARENCE POUR FAIRE PRESSION

Cet index représente un gage de transparence de ce qui se passe réellement dans une entreprise. L'obligation de transparence a été demandée et obtenue par la CFDT : elle permettra aux équipes syndicales et aux élus des comités sociaux et économiques de faire pression sur les employeurs afin **d'éradiquer enfin les écarts de salaires inexpliqués entre les femmes et les hommes.** Cet outil permettra également de mesurer, au-delà des inégalités salariales, les inégalités de carrières et de parcours professionnels entre les femmes et les hommes.

N'hésitez pas à faire appel à vos élus et élues CFDT. Ils ou elles sont à votre disposition pour répondre à vos questions.