



Madame Muriel PENICAUD
Ministre du Travail
Ministère du Travail
127 rue de Grenelle
75700 PARIS SP 07

Montreuil, le 21 décembre 2018

Madame la Ministre,

Nos organisations se sont félicitées que le gouvernement reprenne notre revendication centrale en matière d'égalité professionnelle : compléter l'obligation de moyens par une obligation de résultat et garantir l'effectivité de la loi en matière d'égalité de rémunération grâce à un système de sanction efficace.

Nous nous sommes donc pleinement investis dans la concertation visant à donner corps à ce projet. Suite à votre présentation de logiciel de calcul des écarts de rémunération, nous avons fait une proposition de dispositif national, alliant simplicité pour les entreprises et transparence pour les salarié.e.s. Vous avez finalement choisi de renoncer à un logiciel pour passer à un index autour de 5 critères, et là encore, nous avons contribué à enrichir vos suggestions.

Ayant été partiellement entendues, nous avons salué les grands équilibres présentés le 22 novembre. Cependant, le diable se cachant dans les détails, nous exigeons depuis plusieurs mois de disposer des simulations effectuées par vos services pour mesurer l'impact de l'index et du poids des critères retenus. Vous vous êtes engagée à plusieurs reprises à nous les communiquer, et à organiser une séance de travail multilatérale sur le sujet. Nous avons donc été surpris d'être consultés via le CSEP et la CNNC sur le projet de décret avec un délai de 3 jours et sans disposer de ces simulations.

L'analyse du projet de décret nous fait craindre qu'il ne permette pas d'atteindre l'objectif fixé : supprimer enfin les écarts de rémunération. Nos organisations ont fait des remarques détaillées que nous souhaitons voir prises en compte. Ainsi, nous vous alertons ensemble sur 4 points principaux :

- Il suffit d'avoir 75/100 pour ne pas être sanctionné. Or, le barème retenu est très progressif et les 5 critères se compensent. Il sera donc possible de ne pas être sanctionné tout en ayant un écart de rémunération de 15 % ! Nous vous demandons donc de revoir le barème, en particulier sur le premier critère, pour garantir que l'on ne puisse pas avoir plus de 5 % d'écart de rémunération sans être sanctionné, et de prévoir l'obligation d'une enveloppe de rattrapage salarial dès lors que les 40 points ne sont pas atteints.

- La transparence sur les écarts constatés n'est assurée qu'à minima auprès des représentant.e.s du personnel, les salarié.e.s et le grand public auront seulement connaissance de la note globale. Il s'agissait pourtant d'une des 15 propositions que vous avez présentée le 9 mai dernier : communiquer l'ensemble des écarts de rémunération de chaque entreprise. Nous souhaitons donc que le décret soit modifié pour garantir aux salarié.e.s la communication de l'écart par CSP ou coefficient sur chacun des indicateurs. Nous demandons à ce que le CSE soit destinataire de l'ensemble des éléments ayant conduit au calcul de ces résultats : écarts pour chacun des échantillons, identification précise des échantillons n'ayant pas été pris en compte du fait d'un nombre trop restreint de salarié.es d'un ou l'autre sexe. Concernant l'indicateur écarts de rémunération ces informations doivent être transmises au CSE y compris dans le cas où cet indicateur est réputé « incalculable ».
- Les délais sont longs : les entreprises ont, en fonction de leur taille, de 3 mois à un an pour publier leur index. Elles ont ensuite 3 ans pour corriger, avec un délai supplémentaire d'un an qui peut être accordé par l'inspection du travail en cas de difficultés économiques. Pour rappel les difficultés économiques peuvent s'entendre de manière très large. En effet, la sauvegarde de la compétitivité peut être considérée comme telle même si l'entreprise va bien. Il conviendrait à minima de limiter les possibilités de report sur ce critère aux difficultés économiques au sens des indicateurs de l'article L1233-3 du Code du Travail. Par ailleurs, après ce délai de mise en place, le rythme ne serait pas annuel mais resterait triennal. Nous demandons à ce que le décret soit modifié pour garantir, à partir de 2021, un rythme de publication et de sanction annuels.
- Les modalités retenues font craindre que le baromètre 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 % dans l'échantillon. Ceci conduira à ce qu'une partie des écarts de rémunération soit neutralisés. Nous souhaitons être destinataires des projections réalisées par vos services de façon à ce qu'un dialogue s'engage sur ce point pour que des solutions soient trouvées.

Nous voulons en matière d'égalité professionnelle le volontarisme des discours, se matérialise réellement par une mise en pratique dans la loi. Nous vous interpellons donc pour que ce décret soit modifié à minima sur ces points majeurs. Au-delà, pour garantir l'effectivité de la loi, nous demandons à ce que le CSEP joue un rôle dans le suivi de la mise en place de ces mesures et soit destinataire lors de chacune de ses séances des tableaux de bord sur l'activité des DIRECTE sur la question (nombre d'accords/plan d'action, nombre d'index publiés, nombre de mises en demeure et de sanctions).

D'avance nous vous remercions de l'attention que vous voudrez bien porter à notre demande et vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs

Béatrice LESTIC

Secrétaire nationale de la CFDT, notamment en charge de la mixité et de l'égalité professionnelle

Sophie BINET

Dirigeante de la CGT, notamment en charge de l'égalité femmes/hommes

Béatrice CLICQ

Secrétaire confédérale de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, notamment en charge de l'égalité professionnelle

Éric FREYBURGER

Délégué national confédéral à la CFE-CGC, notamment en charge de l'égalité professionnelle

Pascale COTON

Vice-Présidente à la CFTC, notamment en charge de l'égalité professionnelle