



**L'index égalité professionnelle : un outil critiquable, biaisé et qui masque les discriminations.**

Pour constater les baisses de l'index, il est nécessaire de l'analyser finement dans ses détails techniques.

### **Qu'est-ce que l'index égalité professionnelle :**

*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. Pour les entreprises de plus de 250 salarié.e.s, les 5 indicateurs à renseigner sont les suivants :

- Indicateur 1 : Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 pts)
- Indicateur 2 : Comparaison du nombre de femmes augmentées (hors promotion) par rapport aux hommes (20 pts)
- Indicateur 3 : Comparaison du nombre de femmes promues par rapport aux hommes (15 pts)
- Indicateur 4 : Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité (15 pts)
- Indicateur 5 : Le nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 pts)

### **1eres critiques générales :**

Les notes des entreprises ne seront pas compilées au niveau national mais seulement à la connaissance des salarié.e.s concerné.e.s.

Un « seuil de tolérance » de 5 % pour les CSP et de 2 % pour les coefficients sera appliqué pour le calcul des écarts de rémunération dans le 1er indicateur (voir ci-dessous pour plus de détails).

Il suffit d'avoir 75/100 pour ne pas être sanctionné. 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 « officiel » de 15 %.

Les entreprises ont un trop long délai, 3 ans pour se corriger, avec un délai supplémentaire d'un an qui peut être accordé par l'Inspection du travail en cas de difficultés économiques (difficultés facilement « simulables » depuis les dernières réformes du droit du travail).

L'index ne s'appliquera pas dans un nombre important d'entreprises dans lesquels les écarts seraient considérés comme « non représentatifs ».

### **Critiques spécifiques :**

- **Sur l'indicateur 1 : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes calculé à partir de la moyenne des rémunérations des femmes comparée à celle des hommes (40 pts/100)**

Cet indicateur applique un seuil de « pertinence » (« tolérance » des discriminations) : si l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes est de 5%, avec l'application du seuil de pertinence il 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. Nous recommandons donc de communiquer auprès des salarié.e.s sur les écarts de rémunération réels, c'est-à-dire sans appliquer ce seuil de tolérance des discriminations.

Cet indicateur peut être biaisé par la constitution des échantillons : il est possible de faire la comparaison par CSP ou par coefficient, ce qui a pour conséquence d'avoir un impact très important sur les résultats. Pour émettre un avis éclairé, le CSE doit avoir communication par l'employeur de ses projections sur les différents modes de calcul, autrement l'employeur peut choisir la constitution des échantillons qui l'arrange le plus pour obtenir le maximum de points.

Aussi, certains salarié.e.s peuvent être invisibilisés en cas de « calcul « impossible » : il se peut que l'indicateur ne soit pas calculable car seuls les groupes comprenant au moins trois hommes et au moins trois femmes sont pris en compte. L'employeur peut donc écarter certains salarié.e.s discriminé.e.s en compartimentant ses échantillons pour les écarter du panel et avoir le maximum de points à cet indicateur.

Enfin, le barème de l'indicateur est trop progressif : Il faut un écart supérieur à 20% pour obtenir zéros point. Ce barème n'est donc pas dissuasif et n'encourage pas forcément à réduire les écarts de rémunération.

- **sur l'indicateur 2 : comparaison du nombre de femmes augmentées (hors promotion) par rapport aux hommes (20 pts/100) :**

Cet indicateur est critiquable car biaisé concernant le montant des augmentations : en effet, ici ne sont pris en compte que les groupes composés de 10 femmes et de 10 hommes. Mais surtout, l'indicateur ne donne aucune précision sur le montant de l'augmentation des femmes ou des hommes.

Il convient donc d'exiger la communication au CSE du montant moyen de l'augmentation des femmes et du montant moyen de celle des hommes dans chaque CSP.

- **sur l'indicateur 3 : comparaison du nombre de femmes promues par rapport aux hommes (15 pts) :**

La « philosophie de l'indicateur 3 critiquable car la discrimination se traduit souvent par une « stagnation de la carrière », certains individus restent bloqués ou alors avance 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.

Pour se faire il faut regarder combien de temps un individu a mis par rapport aux autres pour évoluer. C'est ce que fait l'indicateur dit du « nuage de point » (dérivé de la méthode de la triangulation CGT pour combattre les discriminations et reconnu dans le rapport Sciberras).

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

Cet indicateur est peu ambitieux car cette obligation de l'index est inférieure à la loi puisque qu'il n'est pas précisé le montant de l'augmentation.

Or l'art L. 1225-26 du code du travail impose à l'entreprise de faire bénéficier à la salariée de l'augmentation générale ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé.

L'employeur doit donc respecter ces 2 obligations : faire bénéficier aux salariées de retour de congé maternité des augmentations générale ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles. Pour garantir le respect de la loi, il convient d'exiger la communication au CSE du montant moyen de l'augmentation des femmes de retour de congé maternité et du montant moyen de celle des salarié.e.s dans chaque CSP

Pour conclure, par 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.

Il est donc très critiquable qu'un indicateur donne des points à des entreprises qui respectent la moitié d'une obligation légale.

- **Sur l'indicateur 5 : le nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés 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 cordé » du gouvernement, cet indicateur n'est qu'un faire-valoir, car au final très peu de dispositions sont prévues en faveurs 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.

#### **Critique sur le calcul final de l'index :**

La note finale de l'index sur 100 points se calcule en additionnant les notes des 5 indicateurs vus ci-dessus.

Cependant, 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 ».

De plus, une critique supplémentaire est à soulever : des mesures de « correction » sont retenues :

Si l'entreprise n'a pas le maximum de points pour l'indicateur 1 mais qu'elle a mis en place des mesures de rattrapage en termes d'augmentation individuelle ou de promotion, il sera attribué d'office le maximum de points pour les indicateurs 2 et 3. Ces mesures de corrections permettent aux employeurs de gonfler artificiellement leur nombre de points.

### **Critiques sur les sanctions prévues en cas de non-respect de la législation sur égalité professionnelle :**

En droit Français, il y a désormais 3 motifs de sanctions des entreprises :

- Le fait de n'avoir ni accord, ni plan d'action valide en matière d'égalité professionnelle est maintenue.
- Le fait de ne pas avoir publié son index dans les délais légaux
- Le fait, 3 ans après la publication de l'index, d'avoir toujours moins de 75/100. Si l'employeur justifie auprès de la Direccte de difficultés économiques le délai peut à nouveau être prolongé d'un an maximum, ou le montant de l'amende réévalué.

On peut donc critiquer le fait que les délais pour corriger une éventuelle « mauvaise note » obtenue à l'index sont trop étendus pour être dissuasifs, de plus, pour ces 3 motifs, la sanction est identique et non cumulable : une pénalité financière d'un montant maximal de 1% de sa masse salariale. On peut penser que pour certains employeurs au regard de toutes ces critiques formulées, que la discrimination peut continuer à être « rentable pour eux ».

### **Critique socio-économique**

Cet index exclut les vraies causes structurelles des inégalités salariales : le temps partiel est largement neutralisé, la « ségrégation professionnelle » et la dévalorisation des emplois à prédominance féminine ne sont absolument pas traitées. Par ailleurs, chaque indicateur comporte des biais importants, à commencer par le premier qui porte sur l'écart salarial, où différentes corrections de l'écart permettent à la plupart des entreprises d'obtenir une bonne note.

Les premiers résultats des grandes entreprises démontrent que la note moyenne des entreprises de plus de 1000 est de 83/100 et de 82/100 pour celles de plus de 250 salarié.e.s. Seules 18% des grandes entreprises et 16% des entreprises de taille moyenne n'ont pas obtenu les 75/100 et sont « en alerte rouge », mais rassurons-les : elles ont trois ans pour rectifier le tir... Sauf qu'elles ont toutes obtenu sans difficultés la quasi-totalité des points sur les trois premiers indicateurs – les indicateurs qui concernent directement l'égalité salariale. Selon le ministère, les efforts à attendre portent sur les deux derniers indicateurs (augmentations des femmes de retour de congé maladie et le nombre de femmes sur les 10 plus hautes rémunérations).

Certes, ces deux indicateurs sont importants, mais ils sont loin d'être suffisants pour réduire les écarts salariaux ! Où sont passés les écarts salariaux qui rappelons-le sont toujours d'un quart en moins ? Selon le gouvernement : « *l'égalité salariale est plutôt respectée dans notre pays (sic)* ». Le vrai problème ne serait pas là : « *Il existe un plafond de verre qui empêche les femmes d'accéder aux plus hautes fonctions* ». Tel est selon lui le vrai problème : assurer qu'à la tête de nos entreprises, il y ait (presque) autant de femmes que d'hommes... En quoi cet objectif règlera le problème des milliers de femmes précaires, à bas salaires et à temps partiel imposé ? En quoi la présence de 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations éclaterait les véritables plafonds de verre que subissent les femmes tout au long de leur carrière, notamment les femmes techniciennes et cadres intermédiaires ? L'objectif, à peine voilé de cet index, est avant tout d'offrir une meilleure part de gâteau aux seules femmes cadres supérieures, les premières de cordée en somme...

Cet exercice quelque peu complexe n'a finalement pas permis de détecter les écarts salariaux... Au contraire, avec de tels résultats, des entreprises qui avaient jusqu'alors un budget de rattrapage des écarts salariaux sont en train de remettre en cause cette pratique, puisque leur index est bon...

Pour certaines entreprises l'index égalité est un outil d'organisation de l'innocence et leur permet de camoufler leurs pratiques discriminatoires. (En effet, certaines entreprises ayant été condamnées récemment pour discrimination ont pourtant obtenue de très bonnes notes à l'index égalité professionnelle).

### **Les revendications CGT :**

Il faut donc poursuivre les actions et revendications portées par le collectif Femmes-Mixité de la CGT, pour en finir véritablement avec les écarts salariaux et de carrière :

- Utiliser les outils CGT (nuage de point, méthode Clerc)
- Lutter contre le temps partiel court et imposé,
- Revaloriser tous les emplois à prédominance féminine du public comme du privé (infirmières, assistantes, aides-soignantes, enseignantes...), car la majorité de ces emplois sont sous-évalués, leur diplôme bradé, leur technicité et leurs responsabilités non reconnues, la pénibilité invisibilisée.
- Reconnaître toute la carrière des femmes, quitte à engager des actions de groupe, comme la CGT contre la Caisse d'épargne Île de France qui dénonce justement un bon index (94/100), alors que l'écart salarial est de 18 %, et même de 34 % pour les catégories supérieures et que les promotions vont majoritairement aux hommes.
- Enfin, en finir avec les systèmes opaques d'individualisation des rémunérations et d'attribution des primes, qui renforcent les inégalités salariales.