

# Notre mission n'est pas d'alimenter les communiqués de presse de Mme Pénicaud !

## L'EGALITE FEMMES/HOMMES MERITE MIEUX QU'UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION !

Branle-bas de combat !! La ministre doit la semaine prochaine publier un entretien dans Le Parisien et faire une conférence de presse !

### Défaut principal N°1

**UN DEFAUT DE TRANSPARENCE.** Au lieu de faire la transparence sur les écarts de rémunération, le gouvernement a seulement imposé la publication d'une note globale, sans les détails. Dans de nombreuses entreprises, la note a même été annoncée sans les consultations du CSE pourtant prévues par le décret ! L'inspection du travail n'a pas plus de détails. La note globale peut donc dissimuler des écarts de salaire très importants et occulter la réalité des inégalités.

L'enjeu est de taille : le gouvernement a déclaré l'égalité femmes-hommes « grande cause nationale » en 2019 et a fait de l'index de l'égalité, l'élément central de sa politique en matière d'égalité professionnelle.

Alors tou.te.s les agent.es de contrôle sont sommé.e.s de s'occuper immédiatement des signalements de la DGT relatifs aux index égalité.

Tant pis si dans un contexte de suppressions de postes, d'autres urgences s'imposent, salarié.e.s non payé.e.s, exposé.e.s à des produits dangereux ...

Il faudrait toutes affaires cessantes s'occuper des entreprises de plus de 1000 salariés qui ont publié un index inférieur à 75 ou n'en ont pas publié du tout, comme si faire ce travail allait immédiatement améliorer la situation des femmes dans ces entreprises.

Pour notre part, s'il nous semble fondamental que des contrôles sur l'égalité femmes/hommes soient réalisés, cela ne peut se faire qu'avec la mise en œuvre d'une réglementation efficace et surtout répressive envers les entreprises qui ont des pratiques discriminatoires.

Or l'index, nouvel outil de communication du gouvernement visant à faire croire qu'il agit efficacement contre ces inégalités entre les femmes et les hommes dans les entreprises, n'est pas un outil efficace pour le contrôle et la résorption de ces inégalités. Il a fait l'objet de nombreuses critiques, notamment de la part de la CGT (Voir les encadrés).

### Défaut principal N°2

#### DES « SEUILS DE PERTINENCE » INACCEPTABLES.

Pour le calcul des écarts de rémunération, le gouvernement a prévu des seuils de pertinence de 5 points. En clair, si l'écart de rémunération est de 15 % entre les femmes et les hommes cadres, on y retire 5 points pour n'en retenir que 10 % ! Ceci revient à admettre, par principe, une partie des inégalités de rémunération.

### Défaut principal N°3

**UN BAREME ET UNE PONDERATION QUI PERMETTENT D'OCCULTER LES ECARTS.** Le barème sur les écarts de rémunération est très progressif. Une entreprise qui a 10 % d'écart de rémunération en moyenne (donc 15% avant l'application du « seuil de pertinence ») aura 30/40 points et pourra donc se prévaloir d'une note de 90/100.

Pour commencer, le contrôle doit porter sur la publication d'un index général (correspondant à une note sur 100) sur le site internet de l'entreprise, le gouvernement n'ayant pas jugé bon, malgré les demandes de certaines organisations syndicales, d'exiger que soit publié le détail des indicateurs.

Les agent.es de contrôle

sont sommé.e.s de vérifier que les entreprises ont bien publié leur index mais n'ont pas les moyens d'étudier sérieusement comment il a été calculé. L'objectif est d'annoncer un nombre élevé de « contrôles » à la presse, pas de lutter vraiment contre les inégalités professionnelles... Les services de l'inspection du travail ne disposent donc d'aucun document précisant les données ayant servi au calcul de l'index. De fait, 85 % des entreprises assujetties ont largement dépassé les 75 points de l'index, seuil en deçà duquel elles doivent prévoir un plan d'action dans les trois ans ...



## Défaut principal N°4

**DES CRITERES A REVOIR.** Au lieu de comparer le montant d'augmentation annuelle des femmes et des hommes, on regarde seulement le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes augmentés annuellement (critère 2). On peut donc sortir des augmentations en « trompe l'œil » et a minima pour les femmes ! De même pour le retour du congé maternité (critère 4) : au lieu de vérifier l'application de la loi et de s'assurer que les femmes ont bénéficié du même montant d'augmentation que les autres salarié.e.s, on se contente de regarder si elles ont toutes été augmentées, sans s'intéresser au montant, comme la loi l'impose.

On en viendrait presque à la conclusion que les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes sont largement surestimées dans ce pays et qu'elles seraient un fantasme de féministes !

Ainsi, la Caisse d'Épargne d'Île de France visée par une action de groupe de huit salariées pour discrimination en matière de salaire affiche 94 au compteur de l'index de l'égalité !

Dans un contexte de suppressions de moyens, les agent.e.s de contrôle font l'objet d'exigences d'interventions au mépris des besoins réels des salarié.e.s.

La DGT souhaite que « toutes les entreprises de 1000 et + qui n'ont pas publié fassent l'objet d'un contrôle. Les outils juridiques (MD puis sanctions si nécessaire) doivent être utilisés. L'agent de contrôle apprécie la situation mais si l'entreprise n'a pas de motif recevable, il ne faut plus tergiverser ».

## Défaut principal N°5

**UNE PARTIE DES FACTEURS STRUCTURELS DES ECARTS DE REMUNERATION NE RENTRE PAS DANS LE CHAMP DE L'INDEX.** Les écarts de temps de travail, les écarts cumulés sur la carrière et la dévalorisation des métiers à prédominance féminine sont pour l'essentiel évacués.

Nous lui rappelons que la convention n°81 de l'OIT dispose en son article 17 qu' « il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites. »

Le Ministère du travail prétend vouloir agir « contre l'ineffectivité massive du droit ». Qu'il commence par cesser de supprimer les postes et de détruire méthodiquement le droit du travail.

**La CGT demande à nos directions et responsables de cesser de relayer ces campagnes ineptes et réaffirme que l'Inspection du travail doit redevenir un outil au service des salarié.e.s et non un gadget qu'utilise la Ministre pour brasser du vent !**

**Si Mme Pénicaud considère que la lutte contre les inégalités hommes femmes est un enjeu, qu'elle en fasse une priorité au sein de notre administration, qu'elle applique réellement l'accord de lutte contre les discriminations, qu'elle mette fin aux discriminations avérées que subissent les femmes en matière de recrutement (cf. rapport l'Horty et résultats du dernier CRIT), de rémunération et d'évolution de carrières (cf. bilans sociaux) !**

