

## Le 08 mars : Journée internationale des droits des femmes

Le « 15h40 » – comme symbole des discriminations salariales entre les femmes et hommes: c'est l'heure à partir de laquelle les femmes travaillent gratuitement chaque jour, quand on prend en compte la différence de salaires femmes/hommes de 26% en moyenne.

⇒ **Appel** à la grève à 15h40 le 8 mars prochain avec comme symbole de soutien actif

### le foulard violet

Un thème à ces actions : la valeur du travail des femmes.



**POUR RAPPEL** : En France, 123 femmes ont été tuées en 2016 par leur compagnon ou par un ex. Chaque année, près de 220 000 femmes subissent des violences conjugales. Plus de 250 femmes sont violées **chaque jour et une femme sur trois a déjà été harcelée ou agressée sexuellement au travail.**

## **ET POUR QUE LE 8 MARS NE SOIT PAS UNE SIMPLE JOURNÉE DANS L'ANNÉE ...**

### **LE 1ER MARS 2019 : DATE LIMITE A LAQUELLE LES ENTREPRISES DE PLUS DE 1 000 SALARIÉ·E·S DOIVENT COMMUNIQUER LEURS NOTES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES**

Suite aux mobilisations et campagnes revendicatives lancées par la CGT et son UGICT<sup>1</sup> et notamment la campagne  
[#VieDeMère](#),

**la CGT a obtenu la mise en place d'une obligation de résultat**

en matière d'égalité professionnelle avec des sanctions pour toutes les entreprises qui n'obtiendront pas, d'ici à 2021, la note de 75/100 en matière d'égalité professionnelle.

Le **décret**<sup>2</sup> relatif aux modalités d'application et de calcul de **l'Index d'égalité femmes-hommes** est paru le 9 janvier 2019.

**Les entreprises de plus de 1 000 salarié·e·s seront tenues de communiquer avant le 1er mars 2019 leur note, calculée à partir de 5 critères :**

- ✚ **Critère 1** : égalité de rémunération, sur 40 points.
- ✚ **Critère 2** : pourcentage de femmes et d'hommes bénéficiant d'une augmentation de salaire, sur 20 points.
- ✚ **Critère 3** : pourcentage de femmes et d'hommes promu·e·s chaque année, sur 15 points.
- ✚ **Critère 4** : pourcentage de femmes augmentées à l'issue de leur congé maternité, sur 15 points.
- ✚ **Critère 5** : nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations, sur 10 points.

<sup>1</sup> Union Générale des Ingénieurs Cadres et Techniciens

<sup>2</sup> Analyse du décret sur le lien : [egalite-professionnelle.cgt.fr](http://egalite-professionnelle.cgt.fr)

**Le décret Index publié le 9 janvier 2019 précise  
les modalités de calcul de ce baromètre,  
des avancées mais.....  
limitées malheureusement par leur portée**

**Le barème du critère 1 est très progressif et l'ensemble des critères se compensent**

Il sera ainsi possible d'obtenir 75/100 et de ne pas être sanctionné tout en ayant un écart global de rémunération de 15%.

Par ailleurs, un "seuil de tolérance" de 5 % retranché si l'écart est calculé au niveau des catégories socioprofessionnelles, et de 2 % si l'écart est calculé au niveau des coefficients. En clair, cela signifie que si dans une entreprise, l'écart est de 10 % pour les cadres, il ne sera pris en compte qu'à hauteur de 5% dans l'index !

Mais **nous avons gagné** que ce critère soit construit à partir de **l'ensemble de la rémunération**, primes individuelles incluses, ce qui permettra de mettre en lumière une partie de l'inégalité salariale chez les cadres qui est essentiellement liée à la part variable.



**Le critère 2 n'intègre que les augmentations de salaire de base**

Il ne prend pas en compte la part variable. En outre, ce critère se contente d'exiger que le pourcentage de femmes augmentées soit équivalent à celui des hommes... sans vérifier le montant des augmentations.

**Le critère 4 un premier pas pour lutter contre les discriminations liées à la maternité**

Il vérifie l'obligation légale d'augmentation des femmes à l'issue de leur congé maternité, une discrimination révélées par l'UGICT-CGT avec sa campagne #VieDeMère.

**La CGT a obtenu que le critère 5 se donne pour objectif d'atteindre 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations** (contre 3 initialement prévues par le gouvernement), ce sera un point d'appui pour lutter contre le plafond de verre.

**Et en général**

**La transparence est réalisée à minima**, les entreprises devront seulement communiquer sur leur note globale, pas sur le détail de l'index et encore moins sur l'écart de rémunération.

Ces critères ne prennent pas en compte **les évolutions de carrière** masquant de fait des écarts de rémunération. Ils ne prévoient aucun dispositif de réparation des discriminations constatées à cet égard.

La CGT regrette que sa proposition portée par l'ensemble des organisations syndicales, **d'un outil national de mesure des écarts de rémunération** et d'un indicateur permettant de rendre visible les écarts cumulés sur les carrières, n'ait pas été retenue.

**Pour Thales AVS le résultat est à 84% !**

**Super, même si cela doit être aussi analysé dans les détails !**

**Il faut persévérer, viser le 100%**

**et corriger les mauvais résultats des critères 2 & 5**

