



ÉGALITÉ SALARIALE FEMME / HOMME



INFO

06/03/2019

Écart de salaire Femme/Homme, la réalité en face et les mauvais élèves mis à l'index !

Les 1.400 entreprises de plus de 1.000 salariés avaient jusqu'au 1^{er} mars minuit (*) pour publier sur internet leur index de l'égalité salariale Femme/Homme. Sa publication met au grand jour la réalité des situations et pointe du doigt les bons et les mauvais élèves. Dans certaines entreprises de la branche IEG, il reste encore du chemin à parcourir !



L'index égalité salariale Femme/Homme, instauré par le décret du 8 janvier 2019 lié à la « *Loi pour choisir son avenir professionnel* », entend supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Sous la forme d'une note sur 100, il est calculé sur une base de 5 critères :

L'écart de rémunération Femme/Homme incluant rémunération de base et variables + primes individuelles	40 %
L'écart de répartition des augmentations individuelles	20 %
L'écart de répartition des promotions	15 %
Le pourcentage de salariés augmentées à leur retour de congé maternité.	15%
Le nombre de personnes de sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.	10 %

(*) les autres entreprises ont un délai supplémentaire

Ayant désormais une obligation de résultats, les entreprises qui affichent une note globale de moins de 75 points, devront mettre en place un plan d'actions pour résorber les écarts. Elles risquent une pénalité financière allant jusqu'à 1 % de la masse salariale si dans les 3 ans, elles n'ont pas atteint le seuil de 75.

Force est de constater que les grandes entreprises de notre Branche ne font pas partie des meilleurs élèves. Loin derrière SODEXO Hygiène et Propreté qui affiche le score maximal de 100, la MAIF, la CNP, PRIMARK qui présentent des scores de 99, EDF SA actuellement à 80, vise 90 en 2020 ; ENGIE et RTE sont à 78, GRTgaz à 79 tandis que Enedis présente un score de 74 et GRDF, 73.

L'Alliance CFE UNSA Énergies qui œuvre depuis des années pour l'égalité professionnelle Femme/Homme approuve la mise en place de ce nouvel index.

Néanmoins, elle mesure aussi qu'il ne peut à lui seul, refléter la réalité de la situation de l'égalité professionnelle au sein des entreprises. C'est le cas par exemple de la faible mixité dans certains emplois et filières et des écarts de parcours professionnels dus aux facteurs sociologiques et sociétaux.

Force de proposition, l'Alliance CFE UNSA Énergies continuera d'agir sur tous les fronts pour résorber les écarts et faire évoluer les mentalités.

L'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES,
100 % LIBRES... 100 % VOUS !

CFE ÉNERGIES

UNSA ÉNERGIE

www.cfe-energies.com
www.unsa-energie.fr