



LA LETTRE EGA PRO **UNE NOTE SUR 100 POUR LE 8 MARS !**

Afin de répondre à l'ambition de la « grande cause nationale de 2018, l'Éga pro », Murielle PENICAUD, la ministre du Travail, a présenté un système de mesure des écarts salariaux qui doit être opérationnel en 2019. Dans le cadre de la loi Avenir professionnel, le Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 énonce les dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et à lutter contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

L'index de l'égalité femmes-hommes se compose de cinq grands critères qui évaluent les inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises.

Ces cinq indicateurs permettront d'attribuer une note sur 100.

1. Le premier critère porte sur l'écart de rémunération et compte pour 40 points de la note.

C'est le plus important. Il concerne la suppression des écarts de salaire, ce qui correspond à une obligation légale depuis 46 ans, « à travail de valeur égale, salaire égal ».

L'indicateur recense les rémunérations moyennes des femmes et des hommes dans une entreprise, incluant les primes de performance et les avantages en nature.

L'intéressement, les participations, les primes d'anciennetés, les rémunérations complémentaires associées à l'emploi ne sont pas pris en compte ni toutes les primes liées aux conditions de travail, de départ et de précarité.

La population concernée est repositionnée en équivalent temps plein. Elle se compose des salariés sauf les alternants, les expatriés, les salariés mis à dispositions et les salariés absents pendant six mois sur l'année examinée.

Les comparaisons se font selon la classification de branche ou selon les 4 tranches d'âge retenues :

- -30 ans
- 30-40 ans
- 40-50 ans
- +50 ans

C'est le Comité Social et Economique qui définit quelle classification retenir.

Pour obtenir l'intégralité des 40 points, une société devra ramener l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes à zéro. (Avec une marge d'écart de tolérance de 5 points*)

*Seuil de pertinence de 5 % pour les groupes CSP et 2 % pour les groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique.



2. Le deuxième critère de l'index totalise 20 points de la note finale.

Il évalue le pourcentage d'hommes et de femmes qui ont perçu une augmentation dans l'année.

Pour obtenir l'intégralité des points, une entreprise devra accorder les mêmes augmentations aux femmes qu'aux hommes, à 2 % près ou à deux personnes près.

3. Le troisième critère porte sur l'évaluation des promotions en entreprise.

15 points seront attribués aux entreprises qui, au cours de l'année, promeuvent autant de femmes que d'hommes à 2 % ou à deux personnes près.

4. Le quatrième critère concerne les congés de maternité, et vaut pour 15 points.

La totalité de la note sera attribuée à une entreprise qui accorde une augmentation aux femmes revenant d'un congé maternité.

Information importante :

Si **une** salariée dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation, aucun point ne sera accordé à l'entreprise pour ce critère.

5. Pour obtenir les 10 derniers points, une entreprise devra compter au moins quatre femmes parmi ses dix plus hauts salaires.

Ainsi, chaque année, les entreprises françaises de plus de 50 salariés devront publier sur Internet le score obtenu à l'index d'égalité femmes-hommes.

S'il est inférieur à 75 sur 100, elles auront **trois ans pour se mettre en conformité**.

Dans le cas contraire, elles seront sanctionnées par la DIRECCTE financièrement jusqu'à 1 % de leur masse salariale.



Voici les notes pour les principales entreprises des IEG publiées le 1^{er} mars :

DÉTAIL DE LA NOTE EGA PRO						
	Indicateur 1 /40 points	Indicateur 2 /20 points	Indicateur 3 /15 points	Indicateur 4 /15 points	Indicateur 5 /10 points	TOTAL
RTE	38	20	15	0	5	78
Commentaire					3 salariés	
GRDF	38	20	15	0	0	74
Commentaire	Étude réalisée par collège.	Salarié ayant bénéficié d'une augmentation toute mesure confondue.	Salarié ayant bénéficié d'une promotion changement de plage.	Pas de mesures systématiques au retour de congé maternité des salariées en 2018.	Le sexe sous-représenté est celui des femmes : nous dénombrons 1 femme parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.	
ENEDIS	39	20	15	0	0	74
Commentaire	1 % d'écart de rémunération femmes/hommes en 2018	La différence de taux d'augmentation individuelles femmes/hommes est équivalent ou inférieur à 2 %.	La différence des taux de promotion femmes/hommes est équivalent ou inférieur à 2 %.	Tout le personnel féminin revenu après un congé de maternité en 2018 n'a pas pu bénéficier d'une augmentation.	ENEDIS souligne que néanmoins la part des femmes dans les comités de direction était supérieur (26,60 %) à leur poids dans l'effectif (22,8 %).	
EDF	40	20	15	0	5	80
Commentaire	Comparatif selon les 4 tranches d'âge différentes : <ul style="list-style-type: none">■ -30 ans■ 30-40 ans■ 40-50 ans■ +50 ans	Cela correspondra aux augmentations de salaire de base, hors promotion, donc à la distribution des avancements aux choix hors GF. Et cette comparaison est réalisée selon la classification des 4 tranches d'âge.	Comparaison des augmentations liés à la prise de GF (ADP et Mobilité) selon les 4 tranches d'âge.	La disposition de l'attribution d'un NR après retour de congé maternité au sein d'EDF permettra dès aujourd'hui un examen systématique de l'évolution salariale des femmes en retour de congé maternité ou adoption au regard de la moyenne des évolutions sur une période de référence permettant l'attribution de celui-ci sur contingent national sans avis du management local.	3 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.	« L'entreprise atteint cette note de 80 points (au-delà du seuil cible de 75 points défini par décret) grâce aux dispositifs de pilotage et de contrôle de l'égalité salariale portés par les accords égalité professionnelle, signés avec ses partenaires sociaux depuis 2004 ».
ENGIE	39	20	15	0	5	79
Commentaire	Note surprenante si on se souvient des écarts identifier avec le bilan social de 2018 qui montrait des tendances allant de 3 % jusqu'à 7,4 % toujours en défaveur des femmes. Le choix de la notion de groupe a toute son importance... pour ce calcul l'écart est de 0,81 %	Les résultats d'ENGIE sont en 2 temps, en effet, le premier chiffre pour cet indicateur est de 10/20, il passe à 20/20 après «correction rattrapage salarial».	L'écart de taux de promotion est de 1,28 %.			La correction rattrapage salarial a un fort impact sur l'indicateur 1 et permet à ENGIE de passer au dessus des 75 points.

Force est de constater que si aucune entreprise concernée ne valide le critère 4, dans la plupart des cas les 75 points sont atteints.

Pour autant, nous ne pouvons considérer que cela est satisfaisant, le mode de calcul étant pour le moins opaque avec la notion de correction rattrapage salarial.

Pour FO Énergie et Mines, l'objectif final demeure la suppression de la totalité des écarts de rémunération.

C'est pourquoi les accords égalité professionnelle doivent permettre d'agir plus largement sur le sujet en agissant sur l'organisation du travail, l'articulation vie privée/vie pro, et la parentalité.

Pour FO Énergie et Mines, l'accord de branche Éga Pro, en cours de négociation, doit se construire en poursuivant les actions et les ambitions des accords précédents et en renforçant les engagements et les actions pour cette cause.

Pour ce prochain accord, contribuer à la féminisation des métiers techniques pour plus de mixité dans les entreprises devient un axe important.

Cet accord accordera une place importante également aux engagements concrets pour lutter contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

