

8 mars : Journée Internationale Des Droits Des Femmes

Courbevoie, le 08 mars 2019

La CFDT se bat depuis des années pour l'égalité professionnelle, contre les inégalités salariales, pour un traitement équitable et juste entre les femmes et les hommes.

Elle a largement pesé sur les mesures gouvernementales mises en place par la ministre du Travail et la secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Le résultat de la concertation tient en une série de mesures dont l'objectif est de s'attaquer aux discriminations salariales, aux écarts de salaire dans l'entreprise.

Il en ressort un nouvel outil de mesure dans l'entreprise, associé à des indicateurs précis.

UNE OBLIGATION DE RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES

Malgré quelques imperfections, la CFDT salue le fait d'être enfin passé d'une obligation de moyens à une obligation de résultats, ce qui représente une évolution majeure dans la façon d'aborder la question de l'égalité femmes-hommes.

Les élus et représentants CFDT veilleront à son application dans les entreprises pour faire réellement progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

La CFDT, favorable à ce dispositif, relève toutefois certaines imperfections, dont une note globale en deçà de laquelle les entreprises sont sanctionnées qui n'est pas assez ambitieuse. De plus, les délais accordés aux entreprises avant toute sanction peuvent être sujet à interprétation, ce qui pourrait les conduire à contourner les règles.

INDEX EGALITE FEMMES-HOMME : QUATRE À CINQ INDICATEURS POUR LES ENTREPRISES

L'index de l'égalité femmes-hommes comporte, selon la taille de l'entreprise, quatre à cinq indicateurs. Pour la CFDT, ce nouveau dispositif ne suffira pas à résoudre toutes les discriminations salariales entre les femmes et les hommes, mais il constitue une avancée notable.

Les indicateurs servent à mesurer et à corriger :

- les écarts de rémunération de base et variable, avec primes individuelles,
- les écarts de répartition des augmentations individuelles,
- les écarts de répartition des promotions,
- le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de maternité,
- le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.

Le total représente l'index lui-même, basé sur 100 points. En deçà de 75 points, l'entreprise est soumise à des pénalités pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

N°2



DES DÉLAIS À RESPECTER ET DES SANCTIONS PRÉVUES

Pour mesurer les indicateurs et publier la note globale de l'index sur le site internet de l'entreprise :

- 1er mars 2019 pour les entreprises de plus de 1000 salariés,
- 1er septembre 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés,
- 1er mars 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.
- **les entreprises ont jusqu'au 1er mars 2022 pour corriger les écarts constatés et risquent une amende de 1 % de la masse salariale si elles ne le font pas.**
- la DIRECCTE pourra laisser une année de délai supplémentaire aux entreprises, notamment les petites, pour supprimer les écarts.

LA TRANSPARENCE POUR FAIRE PRESSION

Cet index doit représenter un gage de transparence de ce qui se passe réellement dans une entreprise. L'obligation de transparence, demandée et obtenue par la CFDT, permettra aux équipes syndicales et aux élus des comités sociaux et économiques, **si les employeurs jouent le jeu (!)**, de faire pression sur les directions afin **d'éradiquer enfin les écarts de salaires inexplicables entre les femmes et les hommes.**

Cet outil permettra également de mesurer, au-delà des inégalités salariales, les inégalités de carrières et de parcours professionnels entre les femmes et les hommes.

N'hésitez pas à faire appel à vos élus et élues CFDT. Ils ou elles sont à votre disposition pour répondre à vos questions.

Nouveaux : des « référents » en matière de lutte contre le harcèlement sexuel

L'affichage obligatoire dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, doit ainsi être modifié pour intégrer cette nouvelle définition : « Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

La mise en place obligatoire de référents dans les entreprises de 250 salariés et plus

Dans les entreprises employant au moins 250 salariés, l'employeur va devoir désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il s'agit d'une nouvelle obligation qui s'applique depuis le 1er janvier 2019.

La mise en place obligatoire de référents au sein du CSE

Dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, le CSE (Conseil Social et Economique. Remplace le Comité d'entreprise, les Délégués du Personnel et le CHSCT) va devoir désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ce référent sera nommé pour toute la durée du mandat des membres élus du CSE. Il aura droit à la formation nécessaire à l'exercice de ses missions, financée par l'employeur sous certaines conditions. Il s'agit d'une nouvelle obligation qui s'applique depuis le 1er janvier 2019.



GRUPE THALES
www.cfdt-thales.com

INFO RAPIDE

N°2



S'engager pour chacun, Agir pour Tous
Consultez notre site : <http://www.cfdt-thales.com>