

## Index égalité : FO fait un premier bilan

L'index égalité est entré en vigueur depuis maintenant six mois pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

Si l'on s'est félicité au départ de l'ambition du gouvernement d'aboutir enfin à une réelle égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, FO exprimait aussi de vives inquiétudes sur certaines zones d'ombres comme le risque d'invisibilisation d'une partie des écarts existants due au seuil de pertinence de 5%.

A la veille de la deuxième étape de la mise en œuvre de l'index (les entreprises de 250 à 1000 salariés doivent publier leur note le 1<sup>er</sup> septembre), un premier bilan est désormais possible sur la base des résultats des 92% d'entreprises de plus de 1000 salariés qui ont publié leur note à ce jour. Ces derniers mettent en exergue des problématiques déjà connues.

Ainsi, le rattrapage salarial au retour de congé maternité, obligatoire depuis 2006, n'est pas respecté par près d'une entreprise sur trois. S'agissant d'une obligation légale, lors de la construction de l'index, FO était demandeuse d'un système de malus pénalisant les entreprises hors la loi. Nous n'avions malheureusement pas été entendus.

Autre point noir, l'indicateur de mixité des dix plus hautes rémunérations confirme la persistance d'un plafond de verre. En effet, près de la moitié des entreprises a obtenu un zéro, ce qui signifie qu'elles n'ont au mieux qu'une femme parmi les dix plus gros salaires.

Par ailleurs, pour les indicateurs mesurant les écarts de rémunération, d'augmentations et de promotions, la totalité des effectifs n'est pas toujours prise en compte. Ainsi si un panel ne compte pas suffisamment de personnes de chaque sexe, le groupe de comparaison n'est pas considéré dans le calcul de la note. De fait, bon nombre de salariés passent sous les radars.

Selon la ministre du travail, l'obligation de transparence doit permettre d'amorcer une spirale vertueuse. FO, pour sa part, craint que le niveau des notes obtenues (en moyenne 83/100 et seulement 20% des entreprises sous la barre fatidique de 75/100) vienne compliquer la négociation des accords égalité professionnelle dans les entreprises. Il faut d'ailleurs s'interroger sur l'incohérence entre ces résultats et l'écart reconnu de -25% entre la rémunération des femmes et celles des hommes. Il est donc indispensable de poursuivre les réunions tripartites de suivi de mise en œuvre et de faire un bilan de l'index afin de l'améliorer pour enfin atteindre l'objectif fixé : la suppression effective des écarts de rémunération.

Paris, le 30 août 2019

Contact :

**Béatrice CLICQ**  
Secrétaire confédérale

**Secteur de l'Égalité et du  
Développement durable**

✉ [bclicq@force-ouvriere.fr](mailto:bclicq@force-ouvriere.fr)  
☎ 01.40.52.85.53