

Index égalité : pour FO 4 ans de perdu !

« On peut se demander si l'index s'inscrit dans une perspective de transparence salariale ». C'est par ces mots que se conclue l'étude du Céreq intitulée : « L'Index de l'égalité professionnelle : utile mais imparfait » en date du 13 octobre 2022.

De fait, cette étude confirme les risques pressentis et dénoncés par FO d'invisibilisation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et par voie de conséquence l'obstacle ainsi créé à la négociation collective afin de les supprimer réellement.

Pour cause : l'outil ne s'attaque pas à toutes les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et masque plus qu'il ne révèle les inégalités restantes, du fait de son paramétrage.

Ainsi, il ne s'attaque pas à « la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel et parmi les bas salaires, ainsi que dans certains secteurs et métiers sous-valorisés, où leurs compétences sont [...] non reconnues, parce que jugées « naturelles » » et il « laisse dans l'ombre les discriminations subies par les femmes tout au long de leur parcours professionnel ».

Par ailleurs, s'agissant de l'indicateur portant sur les écarts de rémunérations, il « est souvent considéré comme une « boîte noire », qui masque trop de facteurs d'inégalité et en oublie d'autres pour des motifs de construction méthodologique ». S'agissant des indicateurs portant sur les écarts d'augmentations individuelles/promotions ainsi que sur le nombre de salariées augmentées en retour de congé maternité, le Céreq souligne que « le montant de ces augmentations n'est pas pris en compte ».

Par conséquent, le Céreq pointe un outil « qui limite de fait la participation aux négociations » et met en avant le « risque [...] de transformer cet outil de négociation en outil managérial, qui impose une vision restrictive de la politique d'égalité, en se fixant l'objectif unique d'atteindre la note conforme de 75 ».

Depuis décembre 2018, Force Ouvrière n'a eu de cesse d'alerter contre les risques précités, soit 4 ans de perdu ! Cette année, FO a obtenu du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes de travailler sur un bilan et des propositions d'évolution en 2023.

Pour Force Ouvrière, il doit être question d'agir contre la totalité des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. L'Index égalité doit donc être un complément et non un obstacle à la négociation collective, c'est pourquoi FO revendique un bilan sans concessions en vue de la révision et de l'amélioration de cet outil.

Contact :

Béatrice CLICQ
Secrétaire confédérale

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

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

Paris, le 19 octobre 2022