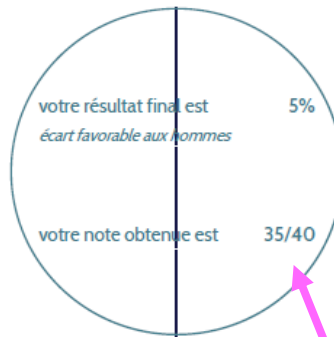


Sex inequality and “the Ericsson pride”

Ericsson France a été mis à l’index pour son inégalité en matière salariale et d’évolution professionnelle entre les femmes et les hommes, avec une note de 70/100, qui contredit l’enquête qu’avait faite Universum en 2010, pour placer le groupe en tête de liste des entreprises qui respectent la parité. Un article du Figaro* du 29 mai dernier nous informe que, saisie par la CGT, la cour d’appel de Paris a enjoint notre entreprise à fournir des indicateurs pertinents sur les écarts de rémunérations femme/homme compte tenu de la grille interne CCM. Cet article rappelle aussi que la CGT, ainsi que la plupart des syndicats, ne considère pas cet index comme fiable puisque certains éléments de sa formule de calcul (seuil de pertinence, barème et pondération) “masquent une partie des écarts”. Avec une note en-dessous du seuil de 75/100, notre entreprise aurait dû être sanctionnée, mais la loi ayant été adoucie, elle s’exposera à un paiement de 1% de la masse salariale seulement dans 3 ans, si l’index reste en-dessous de ce seuil. Elle ne sera pas non plus référencée dans une “name and shame list” nationale comme l’a initialement promis le président Macron, mais seulement obligée de publier son index sur son site internet.

INDICATEUR 1, ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

	écart de rémunération par csp (avant seuil de pertinence)			
	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
ouvriers	nc	nc	nc	nc
employés	nc	nc	nc	nc
techniciens et agents de maîtrise	nc	-1.5%	19%	nc
ingénieurs et cadres	-1.6%	6.5%	6.4%	16.9%

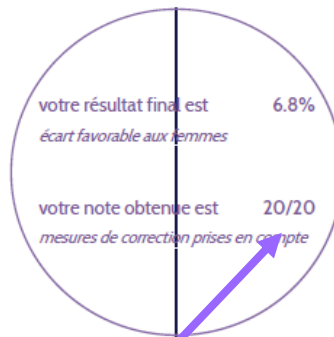


Avec une note de 35/40 on pourrait penser que l’écart salarial est assez réduit, mais le calcul tient compte d’un seuil de “tolérance de 5%”. L’écart moyen à prendre en considération est donc de 10% et non de 5% comme affiché par l’index.

Et même si les écarts moyens les plus importants de l’ordre de 17% semblent concentrés dans la population des plus âgé(e)s, cela dénote surtout que les nouvelles embauches sont faites avec des salaires aussi dégradés pour les hommes que ceux de leur collègues femmes. De plus, un tel nivellement vers le bas en début de carrière ne garantit en rien un meilleur traitement par la suite.

INDICATEUR 2, ÉCART DE TAUX D’AUGMENTATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

	écart de taux d’augmentations par csp
ouvriers	nc
employés	nc
techniciens et agents de maîtrise	-2%
ingénieurs et cadres	-7%



Cette très bonne note sur l’écart d’augmentation, avec un chiffre en faveur des femmes, est à relativiser. Cet indicateur vérifie seulement s’il y a plus de femmes augmentées que d’hommes sans se soucier du montant des augmentations. Et s’il est vrai que depuis 2 à 3 ans, les femmes qui sont augmentées le sont un peu moins mal que leurs collègues masculins, l’écart constaté en leur faveur n’est que de 0,1 à 0,2 % en moyenne, ponctionné sur l’enveloppe des augmentations individuelles et donc au détriment de l’évolution salariale des hommes et non à partir d’une enveloppe spécifique. Notre entreprise déshabille donc Pierre pour habiller Paule, et chichement en plus : avec des augmentations moyennes inférieures à l’inflation. A ce rythme, le salaire des femmes rattrapera celui des hommes dans un siècle ou un demi-siècle...

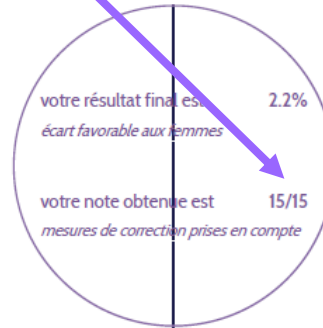
* : <http://www.lefigaro.fr/flash-eco/egalite-professionnelle-ericsson-france-somme-d-etre-transparente-20190529>

La note maximale pour cet indicateur a été atteinte sans difficulté et surtout sans aucune conséquence, puisqu'en tant que promotion il tient compte que des changements de coefficient conventionnel, qui sont le plus souvent automatiques dans la métallurgie et surtout accompagnés d'aucune augmentation salariale dans notre entreprise.

C'est le même mode de mesure qui a été retenu par notre direction pour la négociation égalité professionnelle en cours, même si elle envisage d'utiliser des indicateurs plus sérieux à l'avenir en tenant compte des changements de métier/échelon CCM ou de statut par exemple.

INDICATEUR 3, ÉCART DE TAUX DE PROMOTIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

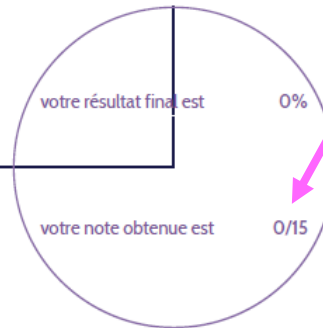
	écart de taux de promotions par csp
ouvriers	nc
employés	nc
techniciens et agents de maîtrise	-7.2%
ingénieurs et cadres	-2%



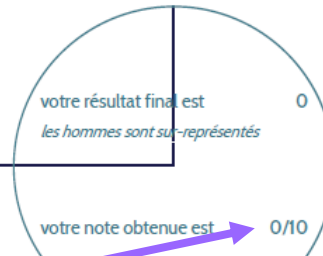
Ce zéro pointé n'est pas dû à une volonté particulière de discriminer les femmes qui auraient l'outrecuidance de tomber enceintes. Au contraire, cela vient plutôt de sa volonté de traiter ces dernières pas mieux que tous les autres salarié(e)s, avec une proportion importante et obligatoire de ceux-ci qui ne doivent pas être augmenté(e)s chaque année. Elle a seulement oublié que cette méthode de classement forcé va à l'encontre de la loi quand il s'agit de femmes en retour de maternité, qui doivent bénéficier de l'augmentation moyenne dans l'entreprise.

Il est vrai que l'entreprise s'est depuis mise en conformité en rattrapant les salaires 2018 pour les femmes qui n'avaient ainsi pas été augmentées, mais cela est resté sans effet sur cet indicateur qui ne tient pas compte des actions rétroactives.

INDICATEUR 4, POURCENTAGE DE SALARIÉES AUGMENTÉES DANS L'ANNÉE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ



INDICATEUR 5, NOMBRE DE SALARIÉS DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS



En fait les salariées ne sont pas sous-représentées parmi les 10 salaires les plus élevés, elles ne sont pas représentées du tout ! Cela ne peut être que la conséquence du plafond de verre blindé qui est au-dessus de nos têtes, comme dans bien d'autres entreprises. Et même si quelques femmes sont représentées dans l'encadrement en général (il y en a quelques-unes au LT quand même) curieusement elles n'occupent pas des responsabilités aussi valorisées que celles de leurs "homologues" masculins.

En résumé, cet index est une vraie passoire à inégalités. Il a toutefois le mérite d'exister et de permettre d'établir un premier indicateur de la situation. Cela dit, il est inquiétant qu'Ericsson France n'ait même pas réussi à passer au-dessus de 75/100. Il serait dommage que notre entreprise se contente de dépasser (facilement) cette note, juste pour échapper à des sanctions. Le premier objectif devrait être d'atteindre la note de 100/100, qui constitue le minimum pour ensuite s'orienter vers une véritable égalité professionnelle. Malheureusement, les négociations actuelles ne vont pas du tout dans ce sens, puisque la direction s'est pourvue en cassation contre la CGT afin d'éviter de mettre en évidence les inégalités sur lesquelles il serait possible de négocier pour aboutir le plus rapidement possible à une véritable égalité... de notre vivant plutôt que pour nos petits enfants. En attendant le verdict, elle exclut 37% de l'effectif du constat, et reste enfermée dans le déni et le refus de négocier sérieusement.

Syndicat CGT Ufict d'Ericsson France, le 17 septembre 2019

Informez-vous sur <http://ericsson.reference-syndicale.fr/blog> et faites-nous part de vos avis et questions à cgt.esf@laposte.net ou sur twitter @CGT_Ericsson