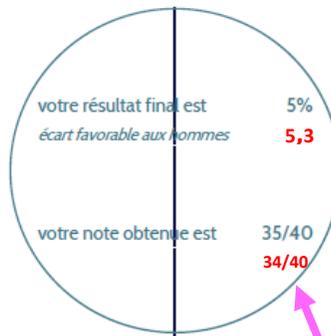


Sex inequality and “the Ericsson pride” 2020

Ericsson France avait été mis à l’index pour son inégalité en matière salariale et d’évolution professionnelle entre les femmes et les hommes en 2018, avec une note de 70/100 contredisant l’enquête faite par Universum en 2010, pour placer le groupe en tête de liste des entreprises qui respectent la parité. 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. En se pourvoyant en cassation, la direction dépense 20.000€ d’honoraires pour rétablir l’opacité en voulant continuer à « négocier » sur la base d’indicateurs non-pertinents pour notre entreprise. La CGT ne considère pas l’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 en 2018, notre entreprise aurait dû être sanctionnée, mais la loi ayant été adoucie, elle se serait exposée à un paiement de 1% de la masse salariale seulement en 2022, si l’index restait 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, ce qu’elle n’a même pas fait. L’index 2019 évolue en apparence puisqu’il passe à 81/100 (données en **rouge**). Mais à regarder de plus près, il évolue négativement avec une note de 1% en moyenne pour l’ensemble des indicateurs mesurables, comme vous pouvez le vérifier ci-après et en consultant les différences entre 2018 et celui qui devrait être publié sur <http://www.blog-ericssonfrance.com/>.

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%



20,7% favorable aux hommes

19,2% favorable aux hommes

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

	écart de taux d'augmentations par csp	
	femmes	hommes
ouvriers	nc	nc
employés	nc	nc
techniciens et agents de maîtrise	-2%	-12% favorable aux femmes
ingénieurs et cadres	-7%	2% favorable aux hommes



Avec une note de 35/40 puis de 34/40 en 2019 il serait possible de penser que l’écart salarial reste assez réduit même s’il augmente, mais le calcul tient compte d’un seuil de “tolérance de 5%“. L’écart moyen à prendre maintenant en considération est donc de 11% et non de 5% comme affiché par l’index.

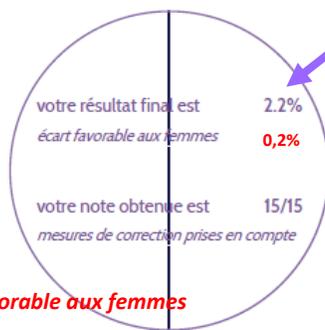
Et même si les écarts moyens les plus importants de l’ordre de 17% semblent concentrés dans la population des plus âgé(e)s, cela dénote surtout que les nouvelles embauches sont faites avec des salaires aussi dégradés pour les hommes que ceux de leur collègues femmes. De plus, un tel nivellement vers le bas en début de carrière ne garantit en rien un meilleur traitement par la suite. A noter : 0 femmes dans les 20 plus hauts salaires, 4 pour les 50 plus hauts, 12 pour les 100 plus hauts, 22 pour les 150 plus hauts...

Cette note ne change pas en 2019 malgré l’évolution de 8% en faveur des hommes du taux d’augmentés. Il est vrai que depuis 2 à 3 ans, les femmes sont plus augmentées en moyenne que leurs collègues masculins, avec un écart constaté de 0,1 à 0,2 % au détriment de l’augmentation des hommes. A noter que l’enveloppe spécifique profite nettement mieux à quelques-uns de ces derniers, sans que l’on puisse vraiment l’apprécier, puisqu’elle est distribuée en toute opacité. Avec cette méthode, le salaire des femmes n’est pas près de rattraper celui des hommes, même si cinq femmes ont bénéficié en 2019 d’un rattrapage sur un budget dédié de 35.000€, dans le cadre d’un plan d’action unilatéral qui aurait dû être publié.

La note maximale pour cet indicateur est encore atteinte sans difficulté et surtout sans aucune conséquence, puisqu'en tant que « promotion » la direction 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 ! Il est néanmoins en baisse de 2%. Les vraies promotions (changement de *job role/job stage*) ne sont pas prises en compte...

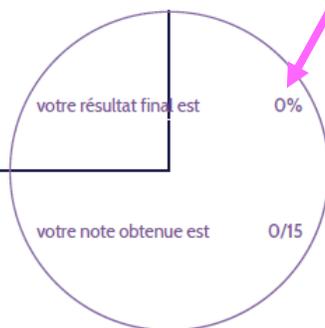
INDICATEUR 3, ÉCART DE TAUX DE PROMOTIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

	écart de taux de promotions par csp	
ouvriers	nc	
employés	nc	
techniciens et agents de maîtrise	-7.2%	42% favorable aux femmes
ingénieurs et cadres	-2%	-2% favorable aux hommes

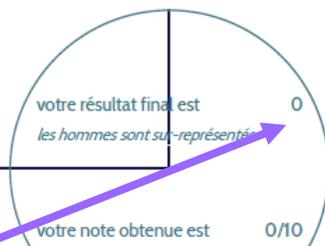


Cet indicateur a été neutralisé en 2019 puisqu'aucune femme n'était concernée. Le zéro pointé de 2018 n'était pas dû à une volonté de discriminer les femmes qui seraient tombées enceintes. Au contraire, cela vient plutôt de la volonté de traiter ces dernières pas mieux que tous les autres salarié(e)s, avec une proportion importante et obligatoire de ceux-ci qui ne doivent pas être augmenté(e)s chaque année. La direction 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.

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



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



L'entreprise s'est depuis mise en conformité en rattrapant les salaires 2018 pour les femmes qui n'avaient ainsi pas été augmentées.

Ce chiffre est en contradiction avec le 1/3 de femmes au LT revendiqué sur le site internet d'Ericsson France. En fait, les salariées ne sont pas sous-représentées parmi les 10 salaires les plus élevés, elle 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, curieusement elles n'occupent pas des responsabilités aussi valorisées que celles de leurs "homologues" masculins. Cela n'évolue pas avec encore un zéro pointé en 2019. L'écart du salaire moyen en défaveur des femmes managers au niveau LT-2 atteint ainsi -20%.

En résumé, cet index est toujours une vraie passoire à inégalités. Mais il a toutefois le mérite d'exister et de permettre d'établir un premier indicateur de la situation. Ericsson France a donc réussi à passer au dessus de 75/100 en 2019 avec 81/100. Après la note de 70/100 de 2018, il serait dommage que notre entreprise se contente d'avoir dépassé (facilement) les 75/100, malgré des moindres performances égalitaires, échappant ainsi à des sanctions, sans avoir fourni d'effort. Le premier objectif devrait être d'atteindre rapidement la note de 100/100, qui constitue un minimum pour ensuite s'orienter vers une véritable égalité professionnelle. Malheureusement, cela ne va 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 6 mars 2020
Informez-vous sur <http://ericsson.reference-syndicale.fr> et faites-nous part de vos avis et questions à cgt.esf@laposte.net ou sur twitter @CGT_Ericsson