

## L'INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES... ET L'ART DE S'EN SERVIR. ART "MAJEUR", "PROMESSES" DÉÇUES !

Depuis 2018, la loi impose aux employeurs de publier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, matérialisé par un "INDEX" d'égalité professionnelle, et l'obligation de mettre en œuvre des mesures correctives pour celles dans lesquelles les écarts sont excessifs. "**Posez les pouces, ne craignez pas « l'INDEX » !**", avions-nous écrit.

En 2019, la Direction d'Air Liquide Global E&C Solutions France publiait un "INDEX" de **72 points sur 100** ⇒ Sous la barre des 75 points minimum requis. La Direction devait donc mettre en place des mesures correctives pour atteindre ce seuil avant 2022 (sous peine de sanction financière).

Le 28 Septembre 2020, la Direction d'E&C France envoie à vos représentants au CSEE, l'index Égalité Femmes-Hommes mis à jour. **Celui-ci fait un bon de 14 points et passe de 72 à 86 points sur 100 !**

Un magnifique résultat qui vient saluer, couronner, récompenser les efforts **INCOMMENSURABLES** de la Direction en matière de réduction des inégalités Femmes-Hommes !

**Doit-on s'incliner devant un tel résultat ?**

# FOUTAISES !!!

**Si l'employeur lève le doigt à la fin de l'exercice, l'égalité, elle, reste invariablement en bas de la pente !**



*La prise de conscience de l'absurde nécessite la révolte ! (A. Camus)*

À notre remarque envoyée par écrit à la Direction concernant le Bilan Social de la société : **“Nous constatons encore et toujours des différences de salaires importantes entre les hommes et les femmes”**, la direction nous a répondu ceci par écrit :

“Concernant la politique menée par la Direction sur la réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, la Direction rappelle que les résultats de l’index égalité professionnel Femmes- Hommes affiche un résultat de 86 points [...] **L’année précédente, l’index pour E&C Solution France était de 72 points. Grâce aux mesures correctives prises par l’Entreprise cet indicateur a atteint le niveau de 86/100 points.**” - Direction E&C France, le 18 Septembre 2020



**Voyons donc ces mesures correctives prises par l’entreprise et tant vantées par la Direction**

Pour cela, il faut regarder les 5 critères qui composent cet index Égalité Femmes-Hommes :

	2019	2020
<p><b>CRITÈRE 1 (MAX 40 POINTS) : ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET HOMMES</b> Le nombre de points est fonction de l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé par tranche d’âge, soit au sein d’une même catégorie socioprofessionnelle (Ingénieur/Cadre, Agent de Maîtrise/Technicien, Ouvrier, Employé), soit au niveau des coefficients.</p>	37	36
<p><b>CRITÈRE 2 (MAX 20 POINTS) : ÉCART DU NOMBRE DE FEMMES AUGMENTÉES PAR RAPPORT AUX HOMMES</b> Pour obtenir 20/20, il faut qu’il n’y ait pas plus de 2 % d’écart entre le pourcentage de femmes augmentées et d’hommes augmentés.</p>	20	20
<p><b>CRITÈRE 3 (MAX 15 POINTS) : ÉCART DU NOMBRE DE FEMMES PROMUES PAR RAPPORT AUX HOMMES</b> Pour obtenir 15/15, il faut qu’il n’y ait pas plus de 2 % d’écart entre le pourcentage de femmes et d’hommes passés à un niveau ou coefficient hiérarchique supérieur.</p>	15	15
<p><b>CRITÈRE 4 (MAX 15 POINTS) : POURCENTAGE DE FEMMES AUGMENTÉES APRÈS CONGÉ MATERNITÉ</b> Pour obtenir 15/15, il faut que l’ensemble des femmes aient eu une augmentation à l’issue de leur congé maternité (dès lors qu’il y en a eu dans l’entreprise). 0 point est attribué dans le cas contraire.</p>	0	15
<p><b>CRITÈRE 5 (MAX 10 POINTS) : NOMBRE DE FEMMES PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS</b> Pour obtenir 10/10, il faut 4 ou 5 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations. 5 points sont obtenus si ce sont 2 ou 3 femmes présentes dans ce Top 10. Et c’est 0 point s’il y a moins de 2 femmes.</p>	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>86</b>

**Critère 4** : Ce critère permet d’obtenir soit 0 point, soit 15 points (pas de valeurs intermédiaires). Cette année, ce critère passe de 0 à 15 points. **WAHOU ! BRAVO LA DIRECTION !** Ici, rappelons simplement les propos de la précédente Directrice des Ressources Humaines en 2019 sur la justification du 0 point : **“Il s’agit d’un oubli de notre part sur une personne en particulier que nous n’avons pas augmenté à son retour de congés maternité alors qu’elle y avait droit. L’année prochaine ce critère sera donc atteint”**. Ainsi, la Direction “gagne” 15 points en respectant (enfin) la loi ! Sympa !

**Critère 1** : On voit ici que les **EFFORTS INCOMMENSURABLES** de la Direction pour diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont donc permis de passer de **37 points à... 36 points** (l’écart de salaire pondéré\* entre les femmes et les hommes est passé de 2,28% à 3,63%) ⇒ **Un écart qui se creuse encore...** On vous laisse apprécier ! Et encore ne s’agit-il que de l’écart global « Pondéré »...



**En réalité, il est de 14,41% pour les AMT E&C France et 25,81% pour les IC E&C France** (Respectivement 22% et 27 % pour Champigny seul) **en défaveur des Femmes !**

**Vous l’avez compris : en voulant faire croire qu’elle a gagné 14 points grâce à ces “efforts”, la Direction se moque ouvertement de vous. C’est en réalité, encore une fois, un recul pour l’égalité Femmes/Hommes dans l’entreprise ! Jusqu’où ?**

(\*) Permettant une diminution artificielle des écarts réels