

L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES,

LA GRANDE LESSIVEUSE À MASQUER LES INÉGALITÉS !

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été mis en place en 2019⁽¹⁾. Il est calculé sur la base de 4 à 5 indicateurs suivant la taille de l'entreprise.

La moyenne nationale à 85/100 et la branche amont affiche un brillant 91/100.

Alors, que veut-on nous faire croire ? Que l'égalité femme hommes n'est plus un sujet en France et encore moins à l'AGSH ?

Allons regarder dans le détail le premier indicateur pour l'UES AMONT :

Ecart de rémunération de base et variable + prime individuelle.

1- écart rémunération

Catégories de postes équivalents :

4 CSP

Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).

Seuil de pertinence associé :

5%

Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans			0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans			0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans			0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus			0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00%
				0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans	29710		0,0%	0,0%	3	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans			0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	38611	31918	-21,0%	-16,0%	3	1	0	0	0,00%
	50 ans et plus	40898	42241	3,2%	0,0%	85	22	1	107	0,00%
		32071	33688	4,8%	0,0%	22	12	1	34	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	37143	36818	-0,9%	0,0%	101	68	1	169	0,00%
	30 à 39 ans	42266	41274	-2,4%	0,0%	203	60	1	263	0,00%
	40 à 49 ans	48694	47075	-3,4%	0,0%	515	188	1	703	0,00%
	50 ans et plus	47420	46855	-1,2%	0,0%	117	137	1	254	0,00%
		64847	68371	5,2%	0,2%	431	639	1	1070	0,03%
ingénieurs et cadres	30 à 39 ans	94804	103691	8,6%	3,6%	453	842	1	1295	0,83%
	40 à 49 ans	126817	147971	14,3%	9,3%	461	1221	1	1682	2,80%
	50 ans et plus									
ensemble des salariés		73 810	104 478	29,4%		5584			5577	3,66%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de postes.

Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1

Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de rémunération (%) :

3,7

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 :

36

Commençons par l'écart de rémunération il est globalement de 29,4 %, une paille ! Et si on se limite aux cadres il est de 19,5% (Voir Bilan social 2020 de l'UES Amont).

Quand on y regarde de plus près, pour les cadres, il se creuse avec l'âge, comme on peut s'y attendre.

D'une situation légèrement favorable aux femmes (moins de 30 ans), avec probablement les maternités, les congés parentaux, la sous-représentation chronique en expatriation (postes porteurs en matière d'avancement), les femmes se voient petit à petit distancées en matière de rémunération perdant 5,2 % puis 8,6 % et enfin 14,3 % par rapport aux hommes dans les tranches décennales successives d'âges.

Mais la lessiveuse ne conserve que la part de l'écart supérieure à 5%, et les écarts retenus ne sont plus que de 0,2, 3,6 et 9,3%. Un coup de pondération, car les effectifs correspondants, eux sont conservés, et il ne reste plus que 3,66% d'écart, **chiffre qui ne veut plus rien dire et qui conduit à un score de 36/40, malgré un écart initial de presque 30 %, magique !** Franchement, que penser d'un indicateur qui permet de masquer entre 20 et 30% d'écart salarial femme homme ? Parce qu'avec 36/40, on est bon, non ?

**L'INDEX de l'égalité
professionnelle entre les
femmes et les hommes,
La grande lessiveuse à
masquer les inégalités !**

Allons maintenant voir
l'indicateur n°2 :
**Ecart de répartition des
augmentations individuelles**



2- écart augmentations

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmentation	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	0,0%	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00%
employés	42,5%	18,2%	-24,3%	87	22	1	109	-0,55%
techniciens et agents de maîtrise	55,0%	47,9%	-7,1%	720	292	1	1012	-1,48%
ingénieurs et cadres	90,4%	92,8%	2,4%	1224	2494	1	3718	1,83%
ensemble des salariés	75,8%	87,6%	11,7%	4839			4839	-0,19%

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1

indicateur d'écart d'augmentations (points de %) :

0,2

note obtenue sur 20 :

20

Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

Un écart d'augmentations est constaté en faveur des femmes.

Là aussi, c'est magnifique. 75,8 % des femmes et 87,6 % des hommes ont été augmentés, indépendamment de la valeur de cette augmentation.

Un écart tout de même de 11,7 points entre les deux populations en défaveur des femmes.

Lançons la lessiveuse : l'amalgame entre techniciens, employés et cadres permet que le taux d'augmentation très défavorable des hommes de catégories employés et techniciens (-24,3% et -7,1%) va compenser celui des ingénieurs et cadres (2,4% en faveur des hommes) pour obtenir un superbe -0.19% en faveur des femmes et un 20/20 sur ce critère. La traduction c'est : « j'ai les pieds dans le congélateur et la tête dans le four, en moyenne ma température est parfaite ! » **Mais encore une fois, que penser d'un indicateur qui permet la note parfaite de 20/20 lorsque le taux d'augmentation des femmes est de 11 points inférieur à celui des hommes?**

Continuons notre voyage, on ne s'arrêtera pas sur l'indicateur n° 3 écart de promotions où la note de 15/15 semble méritée, mais on marquera une petite pause sur le suivant, indicateur n° 4 : % de salariées augmentées à leur retour de congés maternité. Avec 100%, pour 85 salariées concernées en 2020, c'est aussi un 15/15. Maintenant cela ne touche que 85 salariées sur 2000 femmes soit 15% de la note pour 4,25% de la population concernée... Mais il y a mieux, l'indicateur 5, nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations. Deux femmes concernées, soit 0,1% de la population féminine, pour 10% de la note globale avec un 5/10 seulement. Un petit effort et le 10/10 est atteignable. On arrivera à quoi alors?

Une note globale de 96/100 à mettre en regard des 29,4% d'écart de rémunération et des 11,7 points d'écart d'augmentation !

Maintenant, mesdames, si vous êtes moins bien payées que les hommes, moins souvent augmentées, comprenez bien que c'est normal, c'est l'index de l'égalité professionnelle qui le dit ! Et n'oubliez pas « Better Together ! »

**Le SICTAME demande à ce que l'égalité
femme homme reste un sujet chez TOTAL.
Si vous voulez changer les choses, adhérez
au SICTAME et soutenez nos actions.**

SICTAME-UNSA-TOTAL

TOUR COUPOLE La Défense Bureau 4E41

01.47.44.76.33

PAU Bureau F16 CSTJF

05.59.83.59.21

MICHELET La Défense Bureau B RD 09

01.41.35.75.93

SPAZIO NANTERRE Bureau A10036

01.41.35.34.48