



Index égalité à ST : score 87/100.

Les femmes de ST s'interrogent.... Partageons-nous tous la même réalité ?

L'objectif de cet indicateur gouvernemental est **la disparition des inégalités salariales en France** :

« Plus de 46 ans après l'inscription dans la loi du principe « à travail de valeur égale, salaire égal », les salaires des femmes sont toujours, pour le même travail, inférieurs de 9 % à ceux des hommes. L'Index de l'égalité professionnelle va permettre de passer à une obligation de résultats en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et non plus simplement une obligation de moyens. » (Source travail-emploi.gouv.fr)

Obtenir le score de 87/100 pourrait laisser penser qu'à ST, tout va bien pour les femmes. Pourtant dans notre réalité, force est de constater que les écarts sont toujours présents à ST (voir tableau au dos).

Alors pourquoi ce bon score de l'Index ?

L'indicateur se décline en 5 parties : Rémunérations (40 points) (Score ST 37/40) - Promotions (15) (Score ST 15/15) - Augmentations (20) (Score ST 20/20) - Augmentations au retour des congés maternités (15) (Score ST 15/15) - Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations (10) (Score ST 0/10).

Au dos, le tableau complété par ST pour calculer la partie de l'Index liée aux rémunérations (salaires équivalent temps plein + primes selon la loi).

Concernant l'objectif affiché de l'Index, d'importants écarts de rémunération sont mesurés pour certaines catégories et au global pour ST France. On constate que les formules de calcul gouvernementales atténuent ces différences via l'application d'un « seuil de pertinence » de 5% puis des pondérations par sous-catégories pour qu'il ne reste finalement que 2,7% d'écart pris en compte et obtenir le score de 37 points sur 40.

L'écart se creuse plus fortement sur la CSP ingénieurs et cadres alors que la moyenne d'âge et l'ancienneté sont équivalentes dans cette catégorie. Le % de femmes y est pourtant moindre que dans les autres CSP.

A Grenoble, les ingénieures et ingénieurs de plus de 40 ans représentent environ les ¾ de la population du site.

En conclusion, la « bonne » note de ST à l'Index gouvernemental ne doit pas être une fin en soi !

Les 4 organisations syndicales de ST Grenoble demandent :

- la confirmation des résultats pour le site de Grenoble,
- une analyse détaillée des causes,
- un plan d'actions pour résorber ces inégalités et éviter qu'elles ne réapparaissent sur le long terme.

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=où, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans	20,383	20,941	2.7%	0.0%	59	204	1	263	0.00%
	30 à 39 ans	24,437	24,069	-1.5%	0.0%	203	342	1	545	0.00%
	40 à 49 ans	26,778	26,975	0.7%	0.0%	385	370	1	755	0.00%
	50 ans et plus	28,609	27,936	-2.4%	0.0%	260	173	1	433	0.00%
employés	moins de 30 ans	25,201				4		0	0	0.00%
	30 à 39 ans	32,816				28		0	0	0.00%
	40 à 49 ans	34,599	37,842	8.6%	3.6%	66	6	1	72	0.03%
	50 ans et plus	38,141	42,233	9.7%	4.7%	63	3	1	66	0.03%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	25,367	25,337	-0.1%	0.0%	8	106	1	114	0.00%
	30 à 39 ans	29,052	29,343	1.0%	0.0%	100	463	1	563	0.00%
	40 à 49 ans	32,320	33,321	3.0%	0.0%	335	793	1	1128	0.00%
	50 ans et plus	36,952	38,647	4.4%	0.0%	166	315	1	481	0.00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	36,654	36,115	-1.5%	0.0%	111	283	1	394	0.00%
	30 à 39 ans	46,510	48,550	4.2%	0.0%	223	747	1	970	0.00%
	40 à 49 ans	61,016	66,735	8.6%	3.6%	588	1975	1	2563	0.90%
	50 ans et plus	73,125	85,788	14.8%	9.8%	325	1441	1	1766	1.70%
ensemble des salariés		42,329	53,241	20.5%		10145			10113	2.67%