



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Directive européenne sur la transparence des salaires entre les femmes et les hommes : non au féminisme washing !

La CGT, avec la Confédération Européenne des Syndicats, porte l'exigence d'adopter une nouvelle directive européenne pour garantir l'égalité salariale. En effet, alors que le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égal est prévu depuis 1957, faute de sanction, les écarts de salaires restent à des niveaux très élevés en Europe. Suite à cette exigence, la commission européenne a mis en chantier une directive sur la transparence des salaires entre les hommes et les femmes. Alors que nous sommes désormais dans la phase conclusive de négociation entre le parlement, le Conseil de l'UE et la Commission européenne, la CGT, avec la Confédération Européenne des Syndicats, interpelle solennellement les décideurs européens. Pour faire progresser l'égalité, la directive doit évoluer sur trois points clés.

Éliminer les seuils fixés aux entreprises de plus de 250 salarié·e·s

En effet, dans le projet de directive, les obligations de transparence ne s'appliquent qu'aux entreprises de plus de 250 salarié.e.s. Si ce seuil est maintenu dans la directive, les 2/3 des travailleur·euse·s en Europe en seront exclus. Leurs employeurs ne seront pas assujettis à l'obligation de produire des rapports salariaux et de mettre en place des mesures pour éliminer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Pour exemple, en Grèce, seuls 12 % des travailleur·euse·s seraient couverts par cette déclaration sur les salaires. En Italie, seul un travailleur sur cinq, en France un sur deux, en Allemagne un sur trois.

Ceci serait dramatique en termes de portée de la comparaison et maintiendrait l'opacité de fait sur les salaires et sur les écarts de salaires, empêchant toute mesure de la valeur du travail et toute réduction des inégalités et écarts de salaires entre femmes et hommes.

Appliquer le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale

Aujourd'hui, un grand nombre de métiers sont dévalorisés parce qu'ils sont occupés majoritairement par des femmes. Cette dévalorisation pèse beaucoup sur les inégalités salariales. Pour y mettre fin, il faut faire respecter le principe légal d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Or, le projet de directive limite les obligations de comparaison et de transparence aux métiers identiques. Avec cette disposition, on passe à côté de l'essentiel des écarts de salaire et on se place en dehors de la loi !

Respecter les droits syndicaux des salarié·e·s et les prérogatives des organisations syndicales

Le texte actuel prévoit que cette prérogative syndicale puisse être exercée par délégation à des « conseils de l'égalité » qui pourraient être mis en place par les employeurs. Au contraire, il est nécessaire de promouvoir le droit à négociation collective pour combler l'écart de rémunération entre les sexes !

Pas question que l'égalité F/H soit encore limitée à du féminisme washing, à l'image de l'index égalité salariale, qui, en France, organise l'opacité sur les écarts de salaires. La CGT appelle solennellement les eurodéputés français et la Présidence française à modifier le projet de directive sur ces trois points clés pour enfin faire progresser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes !

La CGT appelle les salarié.e.s à se mobiliser et faire grève le 27 janvier puis le 8 mars pour exiger l'augmentation des salaires et la fin des inégalités salariales entre les femmes et les hommes !

Montreuil, le 18 janvier 2022