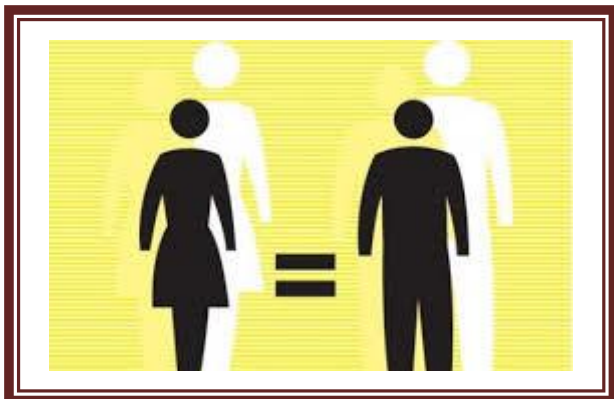


OPEN, 14 mars 2018



**Egalité : Absence de toute discrimination entre les êtres humains, sur le plan de leurs droits : Egalité politique, civile, sociale.**

Belle définition... mais à part ça !!!

Une récente publication de l'Insee sur les salaires fait état d'un écart de 18,4 % en moyenne et en équivalent temps plein entre les salaires des femmes et des hommes (*Insee Première*, n° 1669, octobre 2017).

Dans la réalité, en tenant compte du fait qu'elles subissent une précarité plus forte, les femmes gagnent

un quart de moins que les hommes (cf. le livre de Rachel Silvera, *Un quart de moins*, 2015).

**Dénonçant cette anomalie, la CGT, souligne depuis longtemps que l'inégalité salariale femmes/hommes est inadmissible non seulement du point de vue éthique et social, mais aussi du point de vue économique.**

*Gécina*, une foncière comme *Icade* a été désignée comme exemple en matière d'égalité femme-homme. Elle emploie 500 personnes (dont 60% de femmes), elle est dirigée par une femme, Meka Brunel, directrice-générale depuis 2017 et son conseil d'administration est paritaire.

En huit ans, nous (*Gécina*) avons réussi à évoluer très rapidement. À partir de 2014, nous avons mis fin aux inégalités salariales, en y consacrant un budget exceptionnel pendant trois ans. Cette réduction de l'écart salarial est la base de tout », a expliqué le président de son conseil d'administration.

**Notre mauvaise foi « naturelle » nous fait souligner qu'on n'évoque que le haut du panier... Mais qu'en est-il pour les autres salariés ???... Comme toujours on ne parle que de l'arbre, mais pas de la forêt qu'il cache.**

Comment le traitement de ce sujet s'est-il traduit chez *Icade* ? A peu près de la même façon que chez *Gécina*... le retard à l'allumage en plus.

En effet, alors qu'en 2014 il était mis fin [*sic*] aux inégalités salariales (*mais de qui ?*) chez notre concurrent, les mesures mises en place au sein de notre entreprise n'ont fait leur apparition qu'au travers l'accord du 22 juin 2017 dit « pour l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes ».

La DRH - après un travail titanesque - parvenait à identifier **10 personnes** susceptibles d'être discriminées pour lesquelles une enveloppe de rattrapage de **60 k€** sur **2 ans** était dévolue.

Avec obligation de la croire sur parole !!! Dire que cela nous a laissé pantois relèverait de la litote.

**Le bon sens ne voudrait-il pas que ces discriminations soient réglées une fois pour toutes et pas seulement en comparant les femmes aux hommes, mais aussi les femmes entre elles ainsi que les hommes entre eux ?**

Parmi le panel de mesures annoncées par le gouvernement le 7 mars dernier, figure celle selon laquelle les entreprises de plus de 50 salariés présentant des écarts « **injustifiés** » de salaires hommes-femmes seront sanctionnées à partir de 2022 avec « **une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de leur masse salariale** ».

Cela finira peut-être par s'arranger un jour... mais quand ???