

N° 1612
Mars 2025
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale



À la Une – Égalité salariale : davantage de transparence !



z0é



Crédit : CFTC/Fanny M.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

« L'Europe va lever un tabou »

La directive européenne du 10 mai 2023 sur la transparence des rémunérations entrera en application l'année prochaine. De quoi faire progresser l'égalité salariale femmes-hommes. Le point avec Aurélie Chassebœuf, secrétaire confédérale en charge de l'égalité.

L'égalité salariale femmes-hommes est en panne, malgré l'index de l'égalité professionnelle introduit en 2019...

D'abord, les entreprises assujetties à l'index, à partir de 50 salariés, représentent 1% de l'ensemble des entreprises françaises. Ensuite, parmi les entreprises assujetties, 21% n'ont pas déclaré, en 2023, les informations relatives à leur index. Les petites entreprises n'ont pas le temps de le faire. Les grandes se contentent d'atteindre la note minimale obligatoire de 75/100, au-dessous de laquelle elles ont trois ans pour rectifier le tir, sous peine de sanction¹. Mais dans les faits, elles ne sont pas sanctionnées, car la Direction générale du travail ne regarde pas tout, faute de moyens. Enfin, 48% des entreprises assujetties ont un index incalculable, par exemple en cas de poste sans équivalent dans l'entreprise. Au bout du compte, l'index couvre 26% des salariés du privé.

La directive européenne du 10 mai 2023 sur la transparence des rémunérations pourrait s'appliquer à partir de 2026...

Elle *devra* être transposée dans le droit français au plus tard le 7 juin 2026. Les entreprises d'au moins 150 salariés devront faire leur première déclaration avant le 7 juin 2027, et celles employant entre 100 et 149 salariés avant le 7 juin 2031. Ensuite, la déclaration devra être faite tous les ans par les entreprises de 250 salariés et plus, et tous les trois ans par celles qui ont entre 100 et 249 salariés.

De quelle manière les entreprises devront-elles mesurer les écarts de rémunérations ?

Il n'y aura pas de calcul de points comme dans l'index, qui mesure les inégalités salariales sur des postes équivalents, par exemple les vendeurs. Les écarts de salaires seront mesurés en fonction de sept indicateurs², à l'intérieur de catégories d'emploi dites «de valeur égale» en termes de compétences, efforts, responsabilités et conditions de travail. Il faudra donc définir ces catégories d'emploi.

Comment va-t-on procéder ?

Le 29 janvier, la CFTC a été auditionnée, au ministère du Travail, par la commission qui va transposer la directive en droit français. La DGT propose d'utiliser les classifications des branches professionnelles pour définir les catégories

d'emploi de valeur égale. Ça pourrait être une bonne idée. Comme les métiers évoluent, il faudra actualiser un certain nombre d'entre elles. Par ailleurs, la directive prévoit qu'un écart de salaire devra être corrigé «dans un délai raisonnable». Quid de ce délai ? C'est la question que nous avons posée.

Quelles seront les obligations des entreprises ?

Les entreprises devront être transparentes sur leurs écarts de rémunération. C'est la grande différence avec l'index. Dès le recrutement, l'employeur devra communiquer à chaque candidat la rémunération initiale — ou une fourchette — correspondant au poste proposé. Il n'aura pas le droit de lui demander le montant de son dernier salaire, afin de ne pas perpétuer les inégalités antérieures. De plus, n'importe quel salarié pourra questionner son employeur sur les écarts de rémunération dans sa catégorie d'emploi. Et l'employeur devra l'informer de ce droit une fois par an. Si un salarié dénonce un écart de rémunération, ce sera à l'entreprise de se justifier, alors que c'est actuellement le salarié qui doit prouver l'inégalité. Mais au préalable, le gros travail des entreprises sera de mettre à jour leurs classifications et d'objectiver les conditions de travail.

Cette directive va-t-elle remplacer l'index de l'égalité ?

La directive va plus loin que l'index, sauf sur l'évolution professionnelle. À la CFTC, nous pensons qu'il faut faire progresser celle-ci parallèlement à l'égalité salariale. Il semblerait que les entreprises soient favorables à une fusion de la directive et de l'index. Il faut admettre qu'avoir un seul outil serait plus facile, à la fois pour elles et pour les représentants du personnel. Je pense que le terme d'index de l'égalité professionnelle va demeurer, mais que celui-ci va évoluer sous l'effet de la directive.

Quel sera le rôle des représentants du personnel ?

Chaque déclaration devra faire l'objet d'une information au CSE. C'était déjà le cas pour l'index. Mais à l'avenir, l'entreprise et les représentants du personnel devront procéder à une évaluation conjointe. Si un écart de plus de 5% est constaté sur au moins une catégorie d'emploi, employeur et CSE devront travailler ensemble pour trouver les moyens de le réduire.

Les CSE sont-ils suffisamment formés ? Pourront-ils solliciter des cabinets d'expertise ?

Non, le recours à des experts n'est pas prévu. Aujourd'hui, il y a une méconnaissance des représentants du personnel sur le mode de calcul de l'index de l'égalité. En même temps, l'employeur n'a pas l'obligation de l'expliquer. Le ministère s'engage à accompagner le CSE dans les entreprises de moins de 250 salariés. Mais la CFTC demande que l'index et la directive soient intégrés dans la formation obligatoire des représentants du personnel de l'ensemble des entreprises.

À part cela, qu'est-ce que la directive va changer pour les syndicats ?

Les formations que les représentants syndicaux devront suivre en vue des évaluations conjointes employeur/CSE vont donner plus de poids aux syndicats dans les négociations sur l'égalité salariale ; dans les entreprises, mais aussi dans les branches professionnelles, qui sont à la source des classifications et des salaires minima conventionnels.

L'égalité est un sujet de négociation annuelle obligatoire depuis le début des années 2000. Selon vous, pourquoi le dialogue social peine-t-il sur ce sujet ?

Tout ne repose pas sur le dialogue social ! C'est toute la société qui est traversée par cette question. La parité, rendue obligatoire dans un certain nombre d'organes de décision, est une bonne chose pour faire progresser l'égalité. Mais le revers de la médaille, ce sont les discours qu'on entend au quotidien, sur des femmes dont on prétend qu'elles sont en poste pour respecter un quota. Je pense qu'au contraire, hommes et femmes doivent travailler main dans la main. Il faut agir sur beaucoup de strates pour que les mentalités changent. Cela commence par l'éducation, aussi bien nationale que parentale.

Cela dit, le dialogue social peut permettre de lutter contre la sexualisation des métiers : par exemple la logistique qui emploie surtout des hommes, les services surtout des femmes... Les branches professionnelles ont un rôle à jouer de ce point de vue, en valorisant la mixité des métiers.

Est-ce que la directive européenne peut faire évoluer les mentalités ?

Elle va probablement contribuer à lever un tabou. Les femmes, en accédant à une information cruciale, devraient se sentir plus légitimes à négocier leurs salaires³. Cela va libérer la parole de celles qui jusque-là n'osaient pas aborder le sujet. C'est très positif.

■ Laurent Barberon

1. Lire cftc.fr, rubrique « Actualités » (7 févr. 2024) - 2. Ces indicateurs porteront sur les écarts globaux et médians incluant primes, 13^e mois et autres avantages, cela sur différentes catégories de travailleurs - 3. L'écart femmes-hommes est de 14,2 % à temps de travail égal, d'après les calculs de l'Insee pour l'année 2023.

Retraites : notre ligne



Crédit : Studio Amélie Marzouk

Le conclave sur les retraites, ou « délégation paritaire permanente », devrait consommer une bonne part de l'énergie des partenaires sociaux jusque fin mai.

Si la CFTC n'a pas adhéré à la réforme dite « Borne », elle ne considère pas pour autant qu'il suffirait de l'abroger pour retrouver des conditions idéales à même de garantir la soutenabilité du système. La CFTC a toujours défendu un système par répartition où la pension des retraités est financée par les actifs, via leurs cotisations, et non par nos enfants et petits-enfants, via la dette.

C'est donc en gestionnaire responsable que la CFTC aborde la négociation. Qu'il s'agisse de pénibilité au travail, d'égalité pro, d'emploi des seniors ou de droits familiaux, trop de travailleurs sont pénalisés au moment de leur retraite. Certains, usés, vivront moins longtemps en bonne santé. D'autres, les femmes surtout, seront pénalisés par des carrières hachées, des temps partiels subis. Nos propositions d'amélioration visent à corriger ces injustices !

Ces propositions auront un coût. Pour chaque coût, notre ligne de conduite sera simple et juste à la fois : l'effort global devra être équitablement réparti entre les entreprises, les salariés, les retraités et l'État.

Les plus précaires ne seront pas sollicités. Des sources de financement seront propres au régime : je pense aux niveaux de cotisations patronales et salariales comme à la révision des allègements de cotisations. D'autres sources, d'ordre fiscal, viendront compléter un édifice donnant corps au principe de solidarité intergénérationnelle qui nous est cher.

Tout cela suppose un accord, au mieux global, à tout le moins partiel. Or, il y aura accord s'il y a compromis. Et il y aura compromis si – et seulement si – des concessions sont faites par chacune des parties, à commencer par les entreprises. Il ne sera pas dit que la CFTC n'aura pas donné toute sa chance à l'accord !

Cyril Chabanier, président confédéral

Votre agenda CFTC 2025/2026 EN PRÉCOMMANDE !

Pour éviter toute fabrication inutile, les agendas CFTC seront imprimés en fonction de vos commandes. Pour avoir la garantie d'être servi, complétez ce bon de précommande 18 avril 2025.



*
Le visuel n'est pas contractuel.

Les agendas débiteront en septembre et seront disponibles dès cette date.
Agenda 16 mois, de sept. 2025 à déc. 2026.

**Unique chance d'avoir votre agenda !
Il n'y aura pas de re-stock.**

Attention, cette précommande vous engage au paiement !

Bon de commande à retourner à la boutique CFTC avant le 18.04.2025

45 rue de la Procession - 75015 Paris • Tél. : 01 73 30 43 50 • nboubred@cftc.fr

AGENDA DE POCHE 8,9 x 16,5 CM	
PRIX UNITAIRE € TTC*	QUANTITÉ
3,25 €	

AGENDA DE BUREAU 16 x 23,5 CM	
PRIX UNITAIRE € TTC*	QUANTITÉ
5,68 €	

NOM ET ADRESSE OÙ DOIT ÊTRE EXPÉDIÉE LA COMMANDE	
NOM * :	
AD. * :	
CP * :	VILLE * :
TÉL. * :	
E-MAIL* :	
RÈGLEMENT	
<input type="checkbox"/> chèque bancaire ou postal à l'ordre de la CFTC	
<input type="checkbox"/> débit d'office uniquement pour les FD, UD et UR dont le compte est positif	

* Obligatoires

NOM ET ADRESSE DE FACTURATION SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EXPÉDITION	
NOM :	
AD. :	
CP :	VILLE :
TÉL :	
E-MAIL :	
DATE SIGNATURE (OBLIGATOIRE POUR LES FD, UD, UR)	

Offre valable en France métropolitaine. DOM-TOM : livraison à la confédération.

* Prix possiblement revu en fonction des quantités globales commandées.

Ne joignez pas de règlement à cette précommande.

Nous reviendrons vers vous afin de vous communiquer un prix définitif en fonction des précommandes reçues et pour procéder au règlement.

Photos : Bernard Gouédard



ÉLECTIONS AGRI

Une CFTC victorieuse au Salon !

La CFTC-Agri a une nouvelle fois tenu son stand au Salon international de l'agriculture, à Paris du 22 février au 2 mars. L'occasion de se réjouir de son succès aux élections de janvier.



À l'issue de ces élections dans les chambres d'agriculture, la CFTC passe de la 3^e à la 2^e place, avec un score de 21,75 % (contre 22,10 % en 2019). Elle a réalisé un score de plus de 25 % dans quatre régions : Hauts-de-France, Île-de-France, Grand Est et Normandie. Grand motif de fierté : 50 chambres départementales sur 91 ont au moins un élu CFTC¹.

Luc Anglès et Pierre Jardon, respectivement président et délégué général de la CFTC-Agri, ont réagi lors du Salon : « C'est un franc succès pour la CFTC ! En 2019, nous avions provoqué la surprise en passant de 13 % à 22 %. En conséquence, comme nous nous y attendions, nos concurrents ont présenté plus de listes. Nous nous sommes donc efforcés de présenter une liste dans toutes les chambres départementales sauf une (soit 27 de plus qu'en 2019, Ndlr). L'enjeu est désormais de maintenir, voire de dépasser notre résultat historique, en nous battant trois fois plus. Avec nos référents nationaux et nos relais locaux, nous faisons le bilan de ces élections, et pensons déjà à la suite, car la prochaine campagne commence maintenant. Un webinar à leur intention est déjà programmé. »

■ Laurent Barberon

« Cultivons l'inclusivité »

C'était, sur le Salon, l'intitulé de la table ronde animée par Didier Moguelet, chef de file CFTC Handicap et président de l'Agefiph*, avec le concours de Tatiana Ayme, de Prisme Autisme. « Les personnes en situation de handicap ne représentent que 2 % des salariés agricoles, a déploré Cyril Chabanier. Pourtant, ce ne sont pas les personnes qui doivent s'adapter aux postes de travail, mais les postes qui doivent être adaptés aux personnes. » Plusieurs initiatives en ce sens ont été présentées : celles de Thibaud Vermillard, vigneron déficient visuel, et de son collectif Winemakers; les projets locaux de La Main verte; la permaculture chez Binettes et Cie; les « tremplins vers l'emploi » de La Ferme pour tous... Le mot de la fin a été prononcé par Adda Abdelli, réalisateur de la série TV Vestiaires : « Quand j'étais petit, tout nous était rendu impossible. Aujourd'hui, de belles choses se font. »

*Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.



1. Le collège des salariés de la production agricole compte 3 sièges par chambre départementale.

SST – HANDICAP – ASSURANCE MALADIE

Le défi des maladies chroniques

Échanges croisés, les 5 et 6 février, à Villeneuve-d'Ascq (59), entre les mandatés CFTC Santé et sécurité au travail, Assurance maladie et Handicap, autour des maladies chroniques. En nette hausse, elles engendrent de forts impacts sur le parcours professionnel des salariés.

Qu'est-ce qu'une maladie chronique ? Il s'agit d'une affection de longue durée, évolutive (qu'on peut stabiliser, mais dont on ne peut pas guérir), susceptible de générer une incapacité de travail, voire une invalidité. Et la liste de ces maladies est longue¹... Elles ont pour trait commun d'engendrer une fatigabilité accrue chez les personnes concernées, du stress, de vives douleurs... parfois une forme d'exclusion. « *J'étais en arrêt maladie tous les deux mois, témoigne Valérie. C'était très mal vu par mon employeur; je le vivais très mal. Puis le diagnostic est arrivé: maladie auto-immune.* »

Instaurer la confiance

Il est donc nécessaire de sensibiliser les représentants du personnel aux effets de ces maladies sur le travail – pas seulement sur le contenu du travail du salarié mais aussi sur ses relations avec les collègues et sur le collectif, afin d'en bannir toute tension. Ont ainsi été abordés, via un quiz, le maintien en emploi sous chimiothérapie, les addictions, les stéréotypes de « faiblesse vs performance »... Et cette épineuse question : faut-il taire sa maladie ? C'est là que le rôle des RP prend tout son sens pour instaurer un climat de confiance incitant les salariés à prendre la parole. Et à bénéficier ainsi des droits ouverts par la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), notamment en termes d'aménagements de poste.

La maladie chronique est en effet reconnue comme un handicap au travail. À ce titre, la directive européenne de 2000 s'applique, à savoir « l'obligation d'aménagement raisonnable », en lien avec la médecine du travail². Tout refus d'aménagement par l'employeur est une discrimination. Dans ce cas, c'est au CSE de prendre acte de ce refus et de saisir le Défenseur des droits départemental, voire les prud'hommes (le tribunal administratif pour la fonction publique). Le but de ces aménagements étant, bien sûr, de maintenir les salariés en emploi.

Des dispositifs méconnus

Chaque année, 100 000 personnes sont licenciées pour inaptitude en France. Didier Moguelet, chef de file confédéral

sur la question du handicap, alerte : « *Au bout de six mois d'arrêt, le salarié perd 50% de chances de retrouver son emploi... C'est énorme ! Avec la hausse des maladies chroniques et le recul de l'âge de départ à la retraite, on peut craindre une flambée des licenciements pour inaptitude.* »

Pourtant, des dispositifs existent, méconnus, qui ont été présentés lors de cette rencontre. Le rendez-vous de liaison (moins courant que la visite de préreprise) peut être mis en place par le SPST (service de prévention et de santé au travail) pendant l'arrêt. Mais aussi :

- L'« essai encadré » de 14 jours (renouvelable), issu de loi de 2021, qui permet au salarié (inapte ou présentant un risque d'inaptitude, bénéficiant ou non de la RQTH) de tester sa capacité à reprendre son poste ou un autre poste, dans son entreprise ou ailleurs, ce, pendant son arrêt de travail.
- La CRPE (convention de rééducation professionnelle en entreprise), qui obéit à peu près aux mêmes règles, mais sur un temps plus long : 18 mois, renouvelable.

La poussée des troubles psychiques

Parmi les personnes atteintes de maladies chroniques, les troubles psychiques se situent en 5^e position, mais connaissent un développement préoccupant... Dans lequel les conditions de travail ne sont pas anodines. « *L'idée est de responsabiliser les entreprises sur ce point,* affirme Léonard Guillemot, chef de file confédéral sur les questions d'assurance maladie. *Elles disposent d'une subvention RPS Accompagnement mise à disposition par la branche AT/MP... Combien s'en servent ? Il faudrait aussi conditionner les aides publiques – les allègements de cotisations patronales – aux entreprises qui prennent soin de la santé de leurs salariés ! »*

Mais, « *ce qui ferait avancer à grands pas les choses, c'est la mise en place dans les entreprises d'un référent handicap désigné par le CSE, à l'instar de ce qui a été fait pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes* », martèle Didier Moguelet. Pour l'heure, le relais de l'information réglementaire et le contrôle de sa bonne mise en œuvre reposent plus que jamais sur nos épaules !

■ Maud Vaillant

1. Les principales sont (par nombre de personnes touchées) : maladies cardiovasculaires, diabète, asthme, cancers, troubles psychiques, insuffisance rénale, maladies du foie, Alzheimer, épilepsie, polyarthrite, Parkinson, maladie inflammatoire de l'intestin, sclérose en plaques, endométriose (mal mesurée), fibromyalgie, hépatite C et VIH - 2. Transposée dans le droit français par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.



L'équipe CFTC des Hauts-de-France a accueilli cette rencontre croisée de trois réseaux de mandatés : SST, Assurance maladie et Handicap. Les interventions de Léonard Guillemot (ci-contre) et de Didier Moguelet (ci-dessous, à droite), respectivement chefs de file CFTC de l'Assurance maladie et du Handicap, ont été ponctuées de moments participatifs avec quiz, jeu de plateau...



Se former

Retrouvez, sur CFTC l'App, la proposition de contenus en distanciel sur les questions de handicap (« Mes interlocuteurs », « L'obligation d'emploi »...), ainsi que la liste des référents CFTC Handicap et aidants en région. Pour vous former en présentiel, votre UR ou votre fédération proposent le module *Handicap, inaptitude et maintien dans l'emploi*. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre responsable Formation syndicale UR ou FD pour plus de précisions.

Photos : Bernard Gouéard, Bernard Hayat et Maud Vaillant

La Macif vous protège dans votre activité syndicale () avec **des contrats** **sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir
et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : partenariat@macif.fr**



La Macif,
c'est **vous.**