

Une question sur la mise en place de l'INDEX dans mon entreprise ?

J'ai les bons réflexes...

- ♦ Je participe aux réunions, interventions, rencontres ou audioconférences proposées dans mon département par la DIRECCTE sur le thème de l'INDEX.
<http://grand-est.direccte.gouv.fr/>
- ♦ Je consulte les informations/outils mis à ma disposition sur le site du Ministère du Travail.
- ♦ Si je n'y trouve pas la réponse à mes questions, je contacte **le(a) référent(e) égalité professionnelle** de la DIRECCTE sur mon département.

Mes contacts égalité professionnelle

DIRECCTE Haut-Rhin (68)

Oriane JEANNIARD

ge-ud68.ega-pro@direccte.gouv.fr

DIRECCTE Grand Est

Référente Régionale: Fabienne Derozier

Chargées de mission (jusqu'au 31/12/2019)

Aurélie Dubois et Mathilde Hoffmann

ge.ega-pro@direccte.gouv.fr



J'utilise les outils mis à ma disposition par le ministère pour m'accompagner dans cette démarche

Simulateur EGA/PRO

- ♦ Pour calculer facilement les indicateurs et la note finale, faire un premier point.

<https://index-egapro.travail.gouv.fr/>

Le Questions réponses de l'Index

- ♦ Consultable en ligne ou version PDF.

Tableur de calcul de l'index

- ♦ Pour une analyse plus détaillée du calcul des indicateurs à saisir dans le formulaire de déclaration.

Le formulaire de déclaration

- ♦ Pour la transmission de l'Index à l'inspection du travail.

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>

Les textes de références

Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 sur les modalités de calcul de l'index et d'application de la pénalité sur les résultats

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEX000037964765&categorieLien=id>

Décret n° 2019-382 du 29 avril 2019 sur les pénalités sur les obligations de moyens

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEX000038429320&categorieLien=id>



Ministère du Travail

L'index de l'égalité femmes-hommes



Pour faire progresser l'égalité Femmes-Hommes

En finir avec les inégalités salariales

de façon simple, fiable et motivante pour tous

Préparez votre entreprise de 50 à 250 salariés à l'obligation de publication de **l'INDEX** au **01 Mars 2020**

L'index de l'égalité femmes-hommes : 4 indicateurs pour 4 objectifs à la fois réalistes et ambitieux

1. La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables.

40 points $\Rightarrow$ **Ecart de rémunération**

L'indicateur compare les rémunérations moyennes des femmes et des hommes, incluant les primes de performance et les avantages en nature. Seules sont exclues les primes liées aux conditions de travail (prime de nuit, heures supplémentaires...) et les primes de départ et de précarité.

Qu'est-ce qu'un poste comparable ?

- Après avis du comité social et économique, l'entreprise peut répartir ses données par niveau ou coefficient hiérarchique des salariés ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise.
- À défaut, ce sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP) qui sont utilisées : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Les tranches d'âge retenues sont :

- Les moins de 30 ans
- Les 30 à 40 ans
- Les 40 à 50 ans
- Les plus de 50 ans

2. La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes,

35 points $\Rightarrow$ **Ecart de taux d'augmentation**

L'objectif est d'inciter les managers à récompenser celles et ceux qui le méritent et non pas uniquement ceux qui le demandent, souvent des hommes.

Le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2 % près ou à 2 personnes près

3. L'augmentation de toutes les salariées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence.

15 points $\Rightarrow$ **Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité**

Le rattrapage salarial des femmes de retour de congé maternité est obligatoire depuis 2006. La maternité est le facteur le plus impactant et le plus injuste car inhérent à la condition féminine et humaine. Il impacte la rémunération des femmes tout au long de leur carrière.

4. La parité entre femmes et hommes dans les 10 plus hautes rémunérations

10 $\Rightarrow$ **points Nombre de salariés du sexe sous représenté dans les 10 plus hautes rémunérations**

Plus on monte dans l'échelle des postes, moins il y a de femmes. L'objectif est donc d'assurer à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction, une représentation plus équilibrée des deux sexes.

Les mesures correctives

Si le score est inférieur à 75, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives :

1. diminuer l'écart de rémunération entre femmes et hommes en allouant une enveloppe de rattrapage salarial sur 3 ans, dont le montant est négocié au sein de l'entreprise ;
2. appliquer la loi de 2006 concernant le congé maternité ;
3. donner des augmentations individuelles de façon équitable entre femmes et hommes ;
4. mettre en place un vivier permettant d'assurer une juste représentation des deux sexes à la tête de l'entreprise.

LES ÉTAPES DE LA MISE EN ŒUVRE

1. J'exploite les informations de la BDES
2. Je fais une simulation sur le calculateur EGAPRO pour voir le positionnement de mon entreprise
3. Je fais la déclaration de l'Index sur le formulaire de déclaration et la transmet à la direction du travail et au CSE de mon entreprise.
4. Je publie le score de l'Index sur le site internet de l'entreprise ou à défaut par tout moyen
5. Je définie les mesures de correction si la note de l'index est inférieure à 75

Objectif 2020-2023

- ♦ au 01 Mars 2020: Les entreprises n'ayant pas publiées leur Index, et prévu si nécessaire des mesures correctives seront pénalisées.
- ♦ au 1er mars 2023: Les entreprises de 50 à 250 salariés qui n'auraient pas atteint des résultats satisfaisants pendant 3 années consécutives pourront être sanctionnées.
- ♦ La sanction sera notamment proportionnelle aux efforts fournis par l'entreprise depuis 3 ans et peut s'élever jusqu'à 1 % de la masse salariale.

Des inégalités dénoncées par les Français

38% des Français jugent « tout à fait prioritaire » la mise en place de l'égalité salariale réelle pour un poste équivalent.

55 % constatent que les femmes ont moins de chance que les hommes de progresser dans les entreprises.

74 % regrettent que les femmes gagnent un salaire inférieur à celui des hommes.

Les Français et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – étude IFOP ministère du Travail – novembre 2018