

L'égalité femmes-hommes en entreprise : un nouvel outil, l'index de l'égalité.

« La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

Conférence Régionale du Travail du 12 septembre 2019

Plan

I) Contexte et enjeux

II) Rappel des dispositions existantes

III) Les nouvelles dispositions sur l'index

I) CONTEXTE ET ENJEUX

Fondements juridiques:

L'égalité des sexes, un principe constitutionnel (préambule de la constitution de 1946, art 1 de la Constitution du 4 octobre 1958)

Des lois successives : de l'égalité négociable à une négociation administrée

- « Loi Roudy » 1983 : obligation d'un rapport annuel de situation comparée ,
: des « plans d'égalité professionnelle » possibles.
- « Loi Génisson » 2001 : obligation de négocier spécifiquement sur l'EP
: contenu renforcé du RSC (20 indicateurs « pertinents »)
- «Loi Ameline» 2006 : objectif précis, la suppression des écarts de rémunération / articulation « vie professionnelle et responsabilités familiales ».

I) CONTEXTE ET ENJEUX

Fondements juridiques:

- **Loi de réforme des retraites 2010** : accord ou plan d'action, une obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés / de 2 à 3 domaines d'action / sanction pécuniaire (1% de la masse salariale) / **publicité sur le site internet** .

- **Décret 2012** sur mise en œuvre des obligations : augmentation du nombre minimal de domaines d'action de 3 à 4 dont la rémunération / **négociation triennale** si accord / introduction des indicateurs par catégories professionnelles dans la synthèse du plan d'action.

- **Loi du 4/08/2014 pour l'égalité réelle** : ré articulation de la négociation triennale EP avec la NAO sur les salaires / nouveau domaine d'action : santé et sécurité / 2 nouveaux indicateurs dynamiques : écart de salaire et déroulement de carrière.

- **Loi du 5 /09/2018** pour la liberté de choisir son avenir professionnelle : index et lutte contre les agissements sexistes ,deux décrets d'application (**décret du 8 janvier 2019** et **29 avril 2019**).

I) CONTEXTE ET ENJEUX

Quelques données chiffrées:

- **70 ans après, persistance des inégalités femmes/ hommes:**
 - Écart de rémunération de 24 % en moyenne, 9 % d'écarts salariaux non expliqués,
 - 30% des femmes actives sont à temps partiel / 8,2% des hommes .

- **Un taux de couverture (accord ou plan d'action) insuffisant :**
 - 35,3% au niveau national / 42 % pour PACA (au 15.01.2019).
 - 43 % pour PACA au 15.06.2019 :
 - Entreprises de 1000 salariés : 69%
 - 300 à 999 : 58%
 - 50 à 299 : 41%.

- **Des enjeux de justice sociale et de performance des entreprises / une responsabilité sociale partagée.**

II) RAPPEL DES DISPOSITIONS EXISTANTES

- **L'obligation de négocier**
- **L'obligation d'être couvert par un accord ou un plan d'action**
- **Le contenu de l'accord ou du plan d'action**

L'obligation de négocier

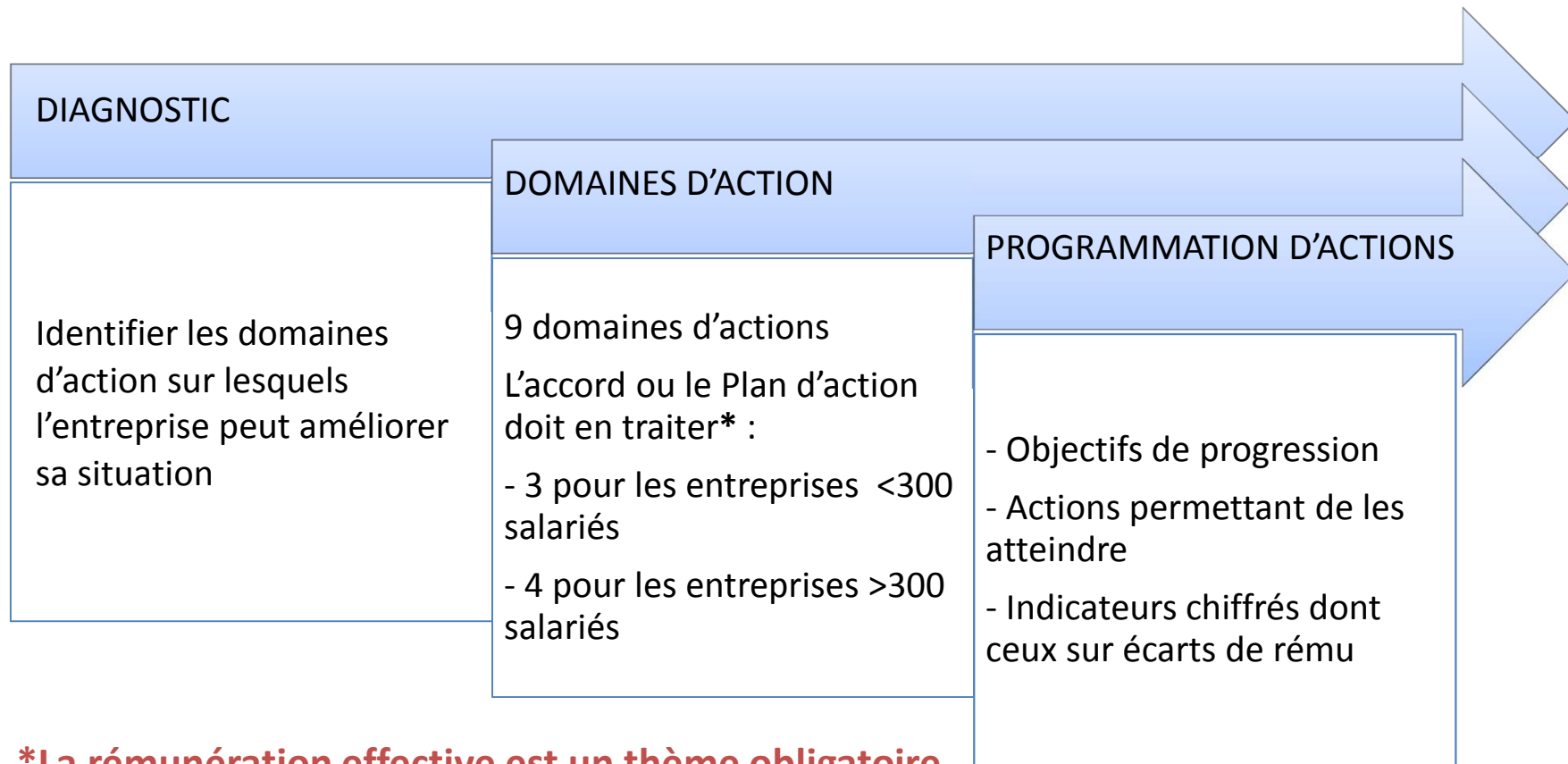
- Ordonnance 22.09. 2017 : **tryptique** « OP-champ de la négociation-dispositions supplétives »/ **De nouveaux acteurs de la négociation (CSE)** / Pas d'accord d'entreprise dérogatoire à l'accord de branche sur le thème de l'égalité professionnelle.
- Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales, **négociation obligatoire au moins une fois tous les 4 ans sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** qui porte notamment sur les mesures visant à **supprimer les écarts de rémunération** et la QVT(L. 2242-1).
- Obligation de négocier sur **les mesures de rattrapage salarial** si index Inférieur à 75 points (nouvel art L1149-9).
- En l'absence d'un tel accord, **la négociation sur les salaires effectifs** doit porter sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes (L. 2242-3).

Sanction pénale en cas de :

- Non convocation des parties à la négociation et non-respect de l'obligation périodique de négocier en matière d'égalité professionnelle et de rémunération .
- Absence de négociation sur la rémunération et l'égalité professionnelle .

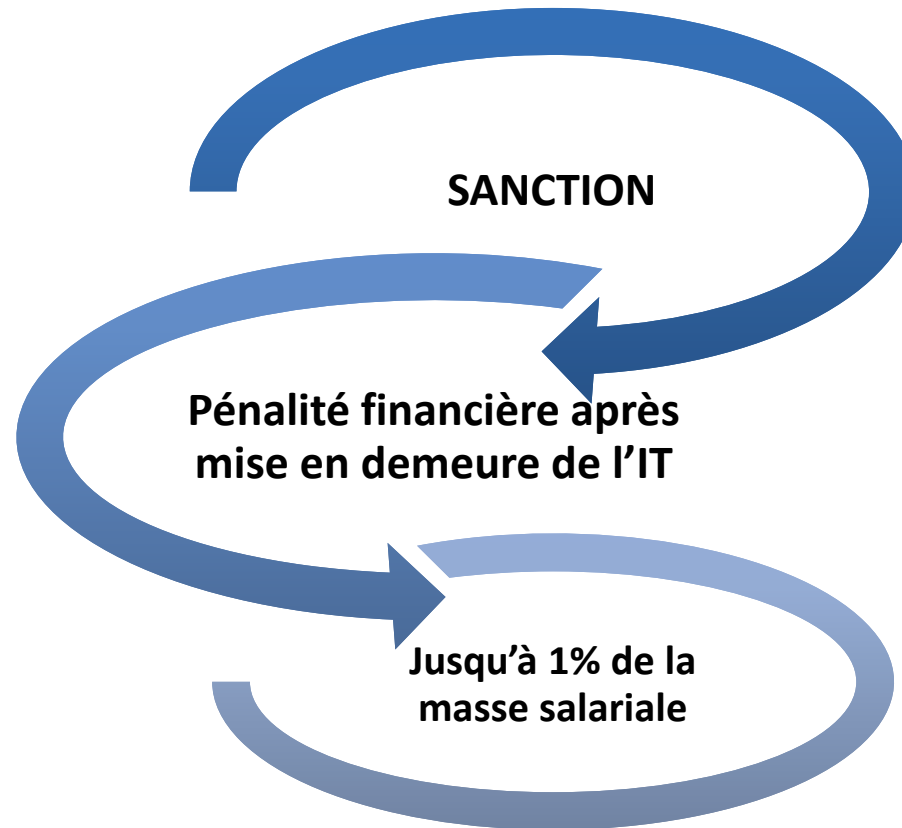
Contenu de l'accord ou du plan d'action

R.2242-2 CT



***La rémunération effective est un thème obligatoire**

Absence d'accord ou de plan d'action L.2242-8 CT



III) LES NOUVELLES DISPOSITIONS SUR L'INDEX

1)Présentation des indicateurs :

- objectifs
- données prises en compte
- méthode de calcul

2)Résultats et mesures de correction,

3)Transparence, obligations de publication,

4)Accompagnement des entreprises et outils,

5) Pénalités.

1)Présentation des indicateurs

Les objectifs

Passer d'une obligation de moyens à une **obligation de résultat**

Une **obligation de transparence** sur les écarts de rémunération identifiés.

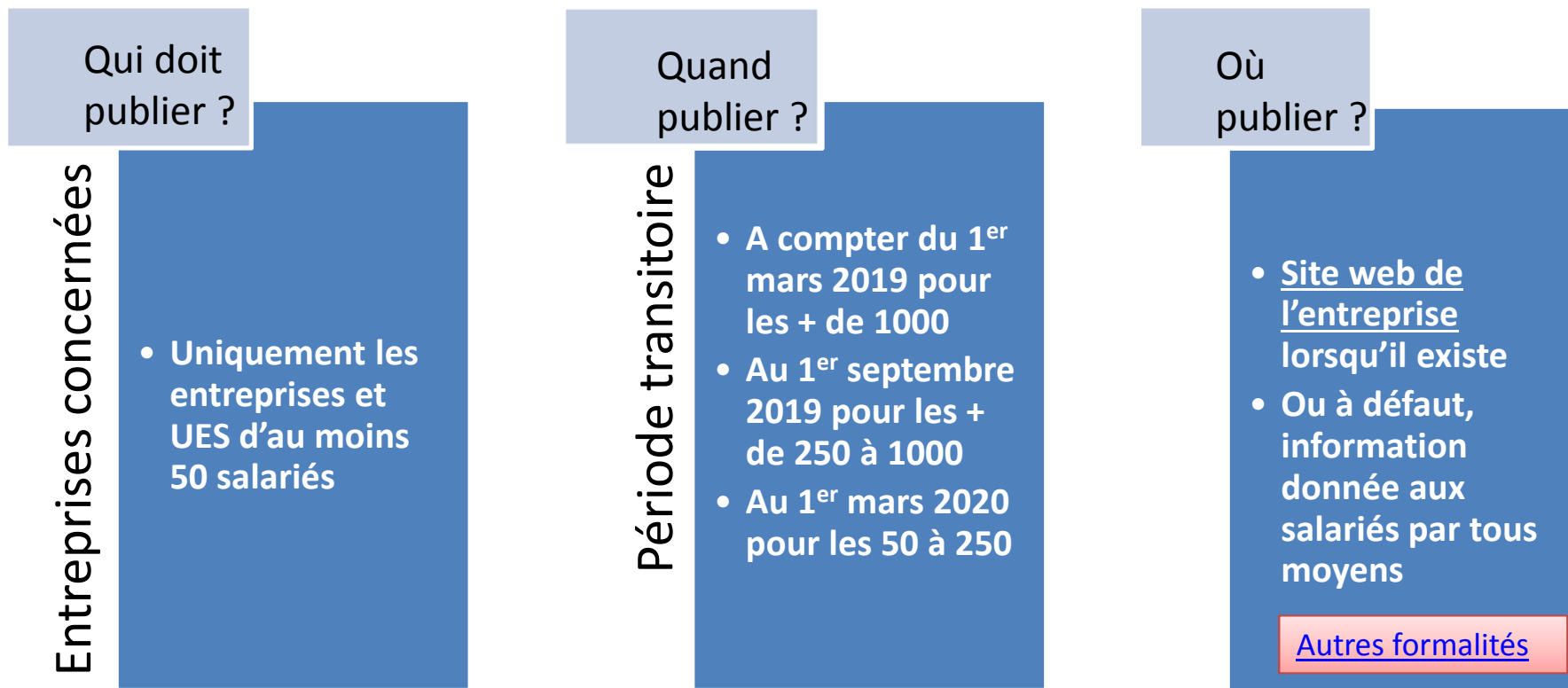
Principes clefs :

Simplicité: 4 ou 5 indicateurs pour des objectifs concrets

Transparence : des données partagées et comprises

Fiabilité et efficience: une méthode unique et la mobilisation de leviers .

1)Présentation des indicateurs: *qui, quand ,comment ?*



A terme, chaque année avant le 1^{ER} mars, toutes les entreprises de plus de 50 salariés devront publier leur note globale de l'index égalité Femmes-Hommes

1)Présentation des indicateurs

Les données prises en compte

- Un calcul à effectuer au niveau de **l'entreprise ou de l'UES,**
- La période de référence annuelle:** période choisie par l'employeur,
- L'effectif** : sont exclus les apprentis, les contrats de professionnalisation, les intérimaires, les salariés en pré-retraite, les salariés dont le contrat de travail est suspendu plus de 6 mois au cours de la période annuelle de référence,
- La rémunération:** sont exclues les indemnités (licenciement, départ à la retraite, de fin de CDD), primes liées à une sujétion particulière liée à l'activité exercée (prime de froid, de nuit), prime d'ancienneté, heures supplémentaires.

1)Présentation des indicateurs

de 4 à 5 indicateurs et une méthode de calcul

Indicateur	Poids	Points
Écart de rémunération	40 %	0 à 40 points
Écart de taux d'augmentations Individuelles (hors promotions)	20 %	de 0 à 20 points
Écart de taux de promotions	15 %	de 0 à 15 points
Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15 %	de 0 à 15 points
Nombre de salariés du sexe sous représenté dans les 10 plus hautes rémunérations	10 %	de 0 à 10 points
TOTAL = INDEX	100%	De 0 à 100 points

1-1) L'écart de rémunération moyen et méthode de calcul

De 0 à 40 points

MÉTHODE DE CALCUL DE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION

1. Constituer des groupes en croisant la tranche d'âge et la CSP (ou niveau ou coefficient hiérarchique ou toute autre méthode de cotation des postes).

Conserver uniquement les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes.

2. Calculer le total des effectifs retenus en prenant en compte uniquement les groupes valables.

Vérifier que cet effectif est supérieur ou égal à 40% des effectifs totaux de l'entité, sinon l'indicateur et l'Index ne sont pas calculables.

3. Calculer, pour chacun des groupes constitués, la rémunération moyenne des femmes et des hommes en calculant le salaire en équivalent temps plein pour chaque salarié puis en faisant la moyenne.

Calculer en pourcentage l'écart entre la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, pour chacun des groupes valables.

4. Appliquer le seuil de pertinence. Celui-ci est fixé à 5% (ou 2% si l'entreprise a opté pour une classification par niveau ou coefficient hiérarchique ou toute autre méthode de cotation des postes). Ainsi :
→ Pour chaque groupe dont l'écart est positif, retrancher 5 (ou 2) points ; les

écarts compris entre 0 et 5 (ou 2) sont ramenés à 0.

→ Pour chaque groupe dont l'écart est négatif, ajouter 5 (ou 2) points ; les écarts compris entre -5 (ou -2) et 0, sont ramenés à 0.

5. Calculer l'écart pondéré pour chacun de ces groupes (multiplier l'écart par l'effectif du groupe / effectif total hors groupes éliminés).

Calculer l'écart global pour cet indicateur en additionnant tous les écarts pondérés des groupes valables. Cet écart global est exprimé en valeur absolue.



1-2) L'écart de taux d'augmentations individuelles et méthode de calcul

De 0 à 20 points

MÉTHODE DE CALCUL DE L'ÉCART D'AUGMENTATION

1. Répartir les salariés en 4 groupes selon les 4 CSP.
2. Conserver uniquement les groupes comprenant au moins 10 hommes et 10 femmes.
3. Calculer pour chacun des groupes restants, le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes augmentés au cours de la période de référence. Ne prendre en compte que les augmentations individuelles du salaire de base ne correspondant pas à des promotions.
4. Soustraire pour chaque groupe le pourcentage d'augmentation des femmes à celui des hommes.
5. Le résultat ainsi obtenu pour chaque groupe est pondéré en fonction de l'effectif du groupe par rapport à l'effectif total des groupes valides.
6. Les résultats des différents groupes sont additionnés pour obtenir l'écart global de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes. La somme est exprimée en valeur absolue.

ECART	SCORE
Inférieur ou égal à 2 %	20 points
Supérieur à 2 % et inférieur ou égal à 5 %	10 points
Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 10 %	5 points
Supérieur à 10 %	0 point



1-3) Ecart du taux de promotion et méthode de calcul

De 0 à 15 points

MÉTHODE DE CALCUL DE L'ÉCART DE PROMOTION

1. Les salariés sont répartis en 4 groupes selon les 4 CSP.
Conserver uniquement les groupes comprenant au moins 10 hommes et 10 femmes.

2. Calculer pour chaque groupe valable et pour chaque sexe le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une promotion.

3. Soustraire pour chaque groupe le pourcentage de promotion des femmes à celui des hommes.

4. Le résultat ainsi obtenu pour chaque groupe est pondéré en fonction de l'effectif du groupe par rapport à l'effectif total des groupes valables.

5. Les résultats des différents groupes valables sont additionnés pour obtenir l'écart global de taux de promotion entre les femmes et les hommes. La somme est exprimée en valeur absolue.

ECART	SCORE
Inférieur ou égal à 2 %	15 points
Supérieur à 2 % et inférieur ou égal à 5 %	10 points
Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 10 %	5 points
Supérieur à 10 %	0 point

1-4) Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité

De 0 à 15 points

BARÈME DU POURCENTAGE DE SALARIÉES AUGMENTÉES À LEUR RETOUR DE CONGÉS MATERNITÉ

ECART GLOBAL DE RÉMUNÉRATION	SCORE
< 100%	0 point
= à 100%	15 points



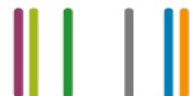
Un score de 15 points à cet indicateur ne garantit pas le respect des dispositions de l'article L. 1225-26 : bénéfice des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle durant la durée du congé de maternité (Sanction pénale : R. 1227-5)

1-5) Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

De 0 à 10

BARÈME DE LA PARITÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

NOMBRE DE PERSONNES DU SEXE SOUS REPRÉSENTÉ	SCORE
4 ou 5 salariés	10 points
2 ou 3 salariés	5 points
0 ou 1 salarié	0 point



2) Résultat et Mesures de correction

BAREME (D.1142-3 CT + Annexe I et II)

- Défini par décret, il est calculé sur un **total de 100 points**

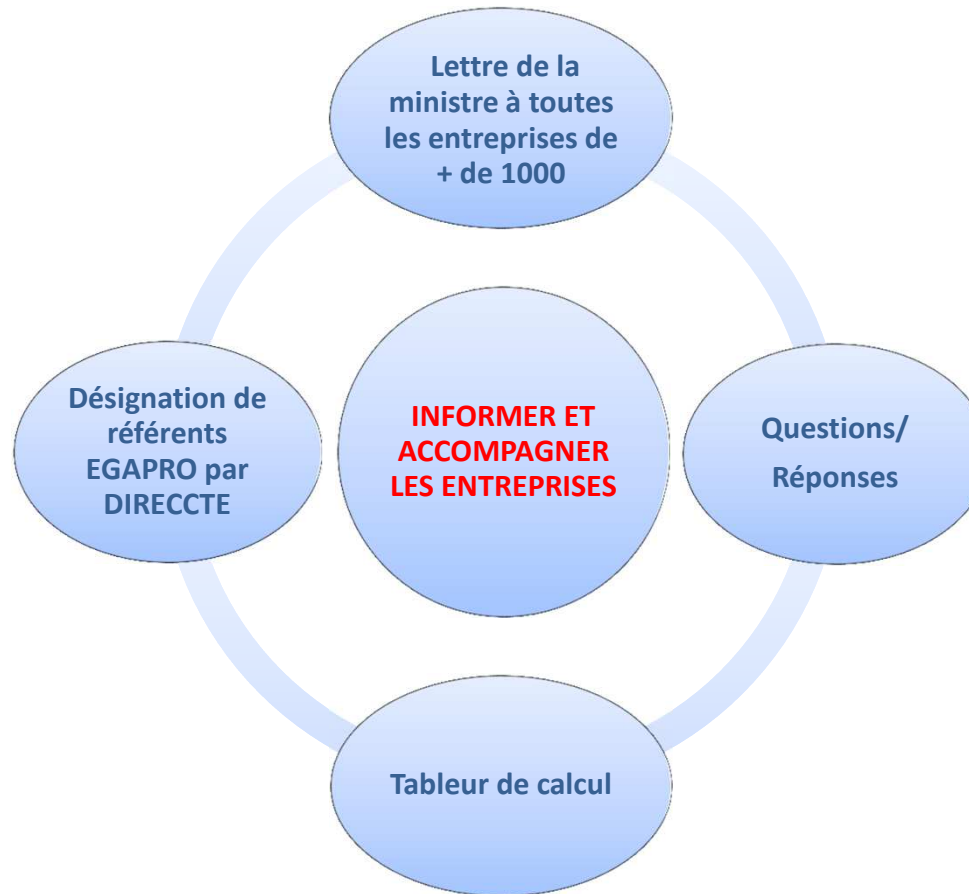
SCORE (L.1142-9, D.1142-6 CT)

- Une entreprise qui obtient **moins de 75 points sur 100** devra mettre en œuvre des **mesures correctives** pour atteindre au moins 75 points dans un **délai de 3 ans à compter de la publication de l'index sous peine de pénalité financière à la main du DIRECCTE (jusqu'à 1% de la masse salariale) *Nouveauté !***

MESURES (L.1142-9 CT)

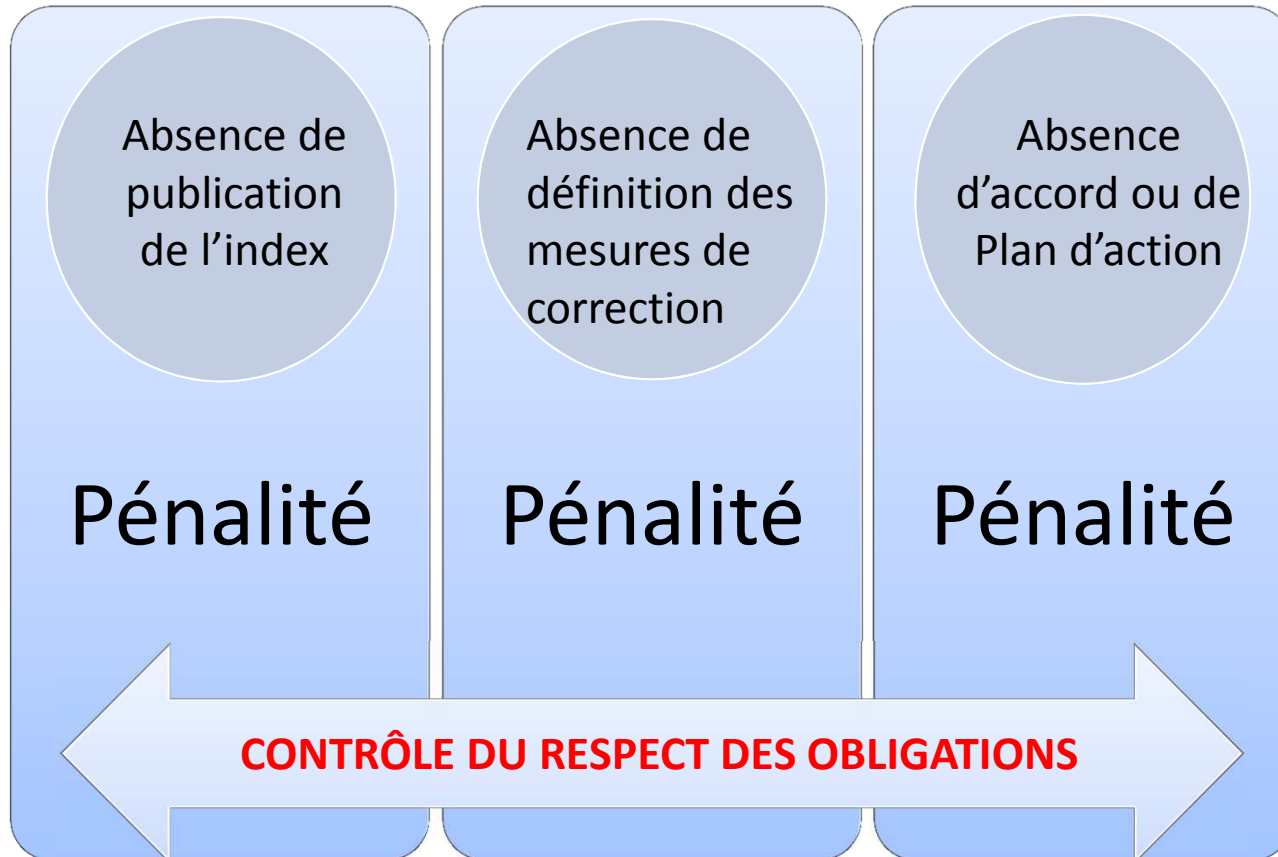
- **Annuelles ou pluriannuelles**
- Définies dans le cadre de la négo relative à l'égalité pro **OU** à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE
- Cette décision unilatérale doit être **déposée à la DIRECCTE** et pourra être intégrée au PA à défaut d'accord relatif à l'égalité professionnelle.

4) Accompagnement des entreprises et outils



① Ces outils sont disponibles [sur le site de la DIRECCTE PACA](#) dont votre **référent départemental** (rubrique « vos démarches administratives »)

5) Pénalités



ET EN QUELQUES CLICS...

<http://paca.direccte.gouv.fr>

<http://travail.emploi.gouv.fr>

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

Ce diaporama est le support matériel des développements oraux apportés par la DIRECCTE PACA.

