

# Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

*Présentation des textes  
RIS Industries chimiques  
25 mars 2019*

## Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

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

## Contexte

*« Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes est une grande cause nationale du quinquennat.*

*L'objectif d'égalité concerne beaucoup d'aspects de notre vie en société, mais il est particulièrement important en matière d'égalité salariale.*

*46 ans après la loi pour l'égalité professionnelle, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes perdurent avec 9% de différence à travail égal et 25% sur l'ensemble de la carrière.....*

*C'est pourquoi le Gouvernement a décidé de mettre en place une obligation de résultats en matière d'égalité professionnelle.....»*

*Lettre de Muriel Pénicaud en date du 30 janvier 2019 aux entreprises de + de 1 000 salariés*

## Contexte

### **70 ans après, les inégalités femmes/hommes persistent dans le monde du travail :**

Une femme gagne en moyenne 24 % de moins qu'un homme ; 9% d'écart salariaux non expliqués, une fois les effets de structure retirés (temps partiel, niveau de diplôme, expérience professionnelle, catégorie socioprofessionnelle, statut de l'emploi, secteur d'activité, taille de l'entreprise, spécialité de formation, interruptions de carrière, métier, niveau de responsabilité.....).

Les mères gagnent 11% de moins que les pères à 25 ans, mais 25% de moins à 45 ans, alors que l'écart de salaire entre les sexes chez les salariés sans enfant se maintient autour de 7% à tout âge.

Tous âges confondus, l'écart de salaire entre les pères et les mères est de 23%.

Les femmes qui travaillent sont près de quatre fois plus souvent à temps partiel que les hommes : 30 % d'entre elles contre 7 % pour les hommes.

# Contexte

Parce que la question de l'égalité professionnelle est une question de justice sociale, mais également de performance des entreprises (pourquoi se priver des compétences de la moitié de la population)



Il est nécessaire d'agir :

- Grande cause nationale du quinquennat
- Passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultat
- Une action de la responsabilité de tous :
  - Les pouvoirs publics (rôle d'incitation et de contrôle)
  - Les entreprises (obligation de non-discrimination, obligation de négocier, obligation de transparence sur les écarts salariaux)
  - Les organisations syndicales et des représentants du personnel (parties prenantes à la négociation)

# Présentation

- I. Les nouvelles dispositions : les indicateurs et l'index de l'égalité femmes/hommes
- II. De nouvelles sanctions administratives et leur articulation
- III. Rappel des dispositions existantes en matière d'égalité professionnelle
- IV. Mobilisation des services

# I. Les nouvelles dispositions

## La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

- Le 7 mars dernier, le Premier ministre, la ministre du Travail et la secrétaire d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes ont réuni les partenaires sociaux afin de leur présenter les quinze actions clefs que le Gouvernement souhaitait mettre en œuvre pour « *en finir avec les écarts de salaires injustifiés entre les femmes et les hommes* » et lutter contre les violences sexuelles et sexistes.
  
- **Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** (articles 104 et 105)
  - ✓ Des dispositions en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel
  - ✓ Des dispositions relatives à l'égalité salariale

# I. Les nouvelles dispositions

## La lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

- Une **obligation d'information renforcée** pour l'employeur qui doit informer les salariés, par tout moyen (L.1153-5 al.2) :
  - ✓ De l'existence de l'article 222-33 du code pénal
  - ✓ Des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel
  - ✓ Des coordonnées des autorités et services compétents (D.1151-1)
- La désignation d'un **référént dans les entreprises d'au moins 250 salariés** (L.1153-5-1)
- La désignation d'un **référént parmi les membres du CSE** (L.2314-1):
  - ✓ Interlocuteur privilégié des salariés confrontés à des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexiste
  - ✓ Mise en œuvre du droit d'alerte



# I. Les indicateurs et l'index de l'égalité

## Les étapes de mise en œuvre de la réforme

- De nouvelles obligations pour les entreprises d'au moins 50 salariés relatives à la mesure et à la publication de leurs écarts de salaires,
- Des modalités de calcul de l'index et d'application de la pénalité sur les résultats définies par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019.
- Un décret en Conseil d'Etat (pénalités sur les obligations de moyens) et un arrêté (transmission de l'index et des indicateurs aux DIRECCTE) à paraître
- ➔ L.2242-8 (modification), L.1142-7 à 10 et D.1142-2 à 14 (nouveaux articles)

# I. Les indicateurs et l'index de l'égalité

## Les objectifs de la réforme

- ✓ Passer d'une obligation de moyens à une **obligation de résultat** (L.1142-7)
- ✓ Une **obligation de transparence** sur les écarts de rémunération identifiés
- ✓ Un **Index de l'égalité** pensé autour de 5 principes clefs :
  - Porteur de sens : réflexion et connaissance de la situation, fixer des objectifs concrets
  - Simplicité : 4 ou 5 indicateurs seulement
  - Transparence : des données partagées et comprises
  - Fiabilité : une méthode unique
  - Efficience : la mobilisation de leviers pour atteindre l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

# I. Les indicateurs et l'index de l'égalité

## Quels indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés ? (1)

☞ Une note finale sur 100 points calculée à partir de **5 indicateurs** (D.1142-2 + annexe1) :

1. **L'écart de rémunération moyen** entre les femmes et les hommes
2. **L'écart de taux d'augmentations** individuelles (hors promotions) entre les femmes et les hommes
3. **L'écart de taux de promotions** entre les femmes et les hommes
4. Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur **retour de congé de maternité**
5. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les **plus hautes rémunérations**

➔ Une obligation de calculer à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 (art. 104-X de la loi n°2018-771)

# I. Les indicateurs et l'index de l'égalité

## Quels indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés ? (2)

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
<b>TOTAL = INDEX</b>	<b>100%</b>	<b>De 0 à 100 points</b>

# I. Les indicateurs et l'index de l'égalité

## Quels indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés ? (3)

1° L' **écart de rémunération moyen** entre les femmes et les hommes

→ 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.

# I. Les indicateurs et l'index de l'égalité

## Quels indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés ? (4)

### BARÈME DE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION

ÉCART GLOBAL DE RÉMUNÉRATION	SCORE
Égal à 0 %	40 points
Supérieur à 0% et inférieur ou égal à 1 %	39 points
Supérieur à 1% et inférieur ou égal à 2 %	38 points
Supérieur à 2% et inférieur ou égal à 3 %	37 points
Supérieur à 3% et inférieur ou égal à 4 %	36 points
Supérieur à 4 % et inférieur ou égal à 5 %	35 points
Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 6 %	34 points
Supérieur à 6 % et inférieur ou égal à 7 %	33 points
Supérieur à 7 % et inférieur ou égal à 8 %	31 points
Supérieur à 8% et inférieur ou égal à 9 %	29 points
Supérieur à 9% et inférieur ou égal à 10 %	27 points

Supérieur à 10 % et inférieur ou égal à 11 %	25 points
Supérieur à 11 % et inférieur ou égal à 12 %	23 points
Supérieur à 12 % et inférieur ou égal à 13 %	21 points
Supérieur à 13 % et inférieur ou égal à 14 %	19 points
Supérieur à 14 % et inférieur ou égal à 15 %	17 points
Supérieur à 15 % et inférieur ou égal à 16 %	14 points
Supérieur à 16 % et inférieur ou égal à 17 %	11 points
Supérieur à 17 % et inférieur ou égal à 18 %	8 points
Supérieur à 18 % et inférieur ou égal à 19 %	5 points
Supérieur à 19 % et inférieur ou égal à 20 %	2 points
Supérieur à 20%	0 point

# I. Les indicateurs et l'index de l'égalité

## Quels indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés ? (5)

2° L'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) entre les femmes et les hommes → 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

# I. Les indicateurs et l'index de l'égalité

## Quels indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés ? (6)

### 3° L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes

→ 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



# I. Les indicateurs et l'index de l'égalité

## Quels indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés ? (7)

4° Le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur **retour de congé de maternité**

→ 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

# I. Les indicateurs et l'index de l'égalité

## Quels indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés ? (8)

5° le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les **plus hautes rémunérations**

➔ 0 à 10 points

### 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

# I. Les indicateurs et l'index de l'égalité

## Quels indicateurs dans les entreprises de 50 à 250 salariés ? (1)

☞ Une note finale sur 100 points calculée à partir de **4 indicateurs** (D.1142-2-1 + Annexe II) :

1. **L'écart de rémunération moyen** entre les femmes et les hommes
2. **L'écart de taux d'augmentations** individuelles entre les femmes et les hommes
3. Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur **retour de congé de maternité**
4. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les **plus hautes rémunérations**

➔ Une obligation de calculer à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 (art. 104-X de la loi n°2018-771)

# I. Les indicateurs et l'index de l'égalité

## Quels indicateurs dans les entreprises de 50 à 250 salariés ? (2)

Indicateur	Poids	Points
Écart de rémunération	40 %	0 à 40 points
Écart de taux d'augmentations Individuelles	35 %	de 0 à 35 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

# I. Les indicateurs et l'index de l'égalité

## Quels données prendre en compte pour le calcul des indicateurs ?

- ☞ Un calcul à effectuer au niveau de l'entreprise ou de l'UES en cas de constitution d'un CSE au niveau de l'UES (D.1142-2 et D.1142-2-1)
  
- 3 éléments à prendre en compte (Annexes I et II)
  1. **La période de référence** : les indicateurs sont calculés chaque année, à partir des données de la période précédente
  2. **L'effectif** des salariés. Ne sont pas pris en compte : apprentis, contrat de professionnalisation, intérimaires, salariés expatriés, salariés dont le contrat de travail est suspendu, salariés absents plus de 6 mois au cours de la période considérée.
  3. **La rémunération**. Sont à exclure : indemnités de licenciement ou de départ à la retraite, primes liées à une sujétion particulière, la prime d'ancienneté, les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation ainsi que les heures supplémentaires/complémentaires.

# I. Les indicateurs et l'index de l'égalité

## Cas particuliers

- ✓ **Des cas où les indicateurs ne sont pas calculables** (Annexes I et II):
  - Si l'effectif pris en compte dans le calcul de l'indicateur sur l'écart de rémunération est inférieur à 40% de l'effectif de l'entreprise, l'indicateur n'est pas calculable et de ce fait, l'Index ne pourra être calculé cette année-là.
  - S'il n'est pas possible de calculer les indicateurs «maternité», «augmentations» ou «promotions», ces indicateurs sont neutralisés et le nombre de points obtenus pour l'Index est ramené sur 100 proportionnellement.
  - Les indicateurs calculables doivent représenter au moins 75 points de l'Index, sinon celui-ci n'est pas calculable pour l'année concernée.
  
- ✓ **Cas de entreprises mettant en place une politique de rattrapage suite à une situation initiale déséquilibrée** (Annexes I et II) :
  - Si l'écart constaté sur les «augmentations» ou «promotions» joue en faveur du sexe le moins bien rémunéré, alors la note maximale est attribuée à cet indicateur, considérant que l'employeur a mis en place une politique de rattrapage adaptée.

# I. Les indicateurs et l'index de l'égalité

## Le niveau de résultat minimal et les mesures de correction

- L'addition des points obtenus par l'entreprise en application du barème permettra de déterminer le niveau de résultat global de l'entreprise, **sur un total de 100 points** (D.1142-3 + Annexes I et II).
- Si l'entreprise obtient **moins de 75 points** sur 100, elle devra définir les **mesures de correction**, le cas échéant en allouant une **enveloppe de rattrapage salarial**, afin d'obtenir un index supérieur ou égal à 75 dans un délai de 3 ans à compter de la publication de l'Index (L.1142-9, D.1142-6).
- Ces mesures pourront être **annuelles ou pluriannuelles** et seront définies (L. 142-9) :
  - Dans le cadre de la **négociation relative à l'égalité professionnelle** ;
  - Ou, à défaut d'accord, par **décision unilatérale de l'employeur** et après consultation du comité social et économique (CSE).

# I. Les indicateurs et l'index de l'égalité

## La transparence : obligation de publication et de transmission (1)

Chaque année, avant le 1<sup>er</sup> mars, les entreprises de plus de 50 salariés devront (L.1142-8, D.1142-4 et 5) :

- Publier leur Index sur leur site Internet
- Mettre à la disposition du CSE, via la base de données économiques et sociales (BDES), les résultats de chacun des indicateurs et la note globale obtenue
- Communiquer à la DIRECCTE, par voie numérique, les résultats de chacun des indicateurs et la note globale. Cette transmission se fait par voie dématérialisée via le site internet du ministère:  
<https://solen1.enquetes.social.gouv.fr/cgi-5/HE/SF?P=1162z18z2z-1z-1zFD0365AA36>

👉 Même si l'index n'est pas calculable, les indicateurs doivent être transmis au CSE et à la DIRECCTE (Annexes I et II).



# I. Les indicateurs et l'index de l'égalité

## La transparence : obligation de publication et de transmission (2)

**Calendrier de mise en œuvre pour le calcul et la publication du niveau de résultat (art. 104-X de la loi n°2018-771) :**

Au plus tard le



## II. De nouvelles sanctions administratives

### Sanctions relatives aux obligations de moyens

- Sanction administrative : la sanction relative **aux obligations de moyens** est élargie (L. 2242-8):
  - I. Une sanction existait déjà pour absence de couverture par un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou par un plan d'action (sanction déjà existante)
  - II. Sont ajoutées:
    - Une sanction pour absence de publication de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes
    - Une sanction pour absence de définition des mesures de correction en cas de note inférieur à 75 (si l'index est calculable)
- ☞ Une pénalité financière pouvant aller jusqu'à **1% de la masse salariale**
- Les conditions de mise en œuvre de cette pénalité sont les mêmes que celles déjà existantes en cas d'absence d'accord ou de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (L.2242-8, R.2242-3 à 8).

## II. De nouvelles sanctions administratives

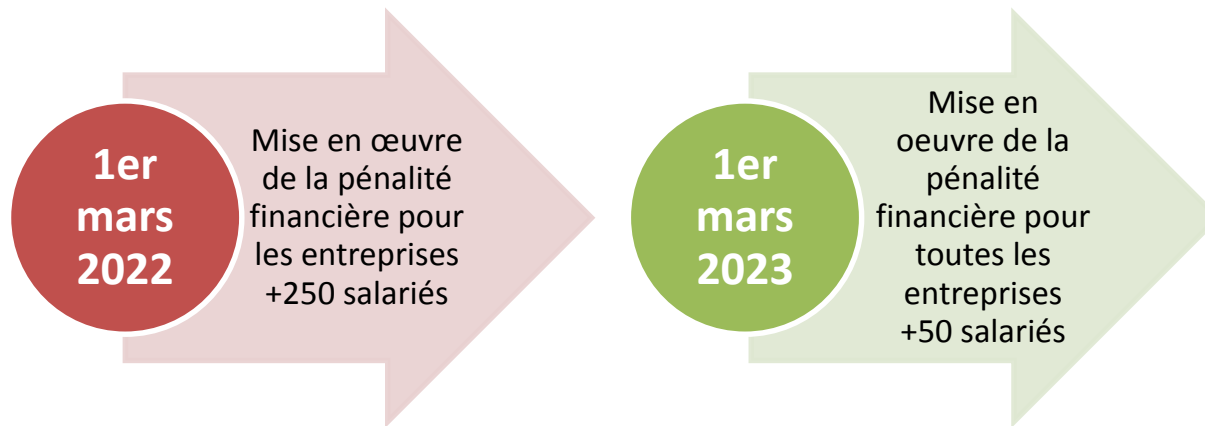
### Sanction relative à l'obligation de résultat(1)

Une nouvelle sanction administrative relative à l'**obligation de résultat** (L.1142-10):

- Les entreprises dont l'Index est inférieur à 75 points pendant trois années consécutives pourront se voir appliquer une nouvelle pénalité financière
- Pouvant aller jusqu'à **1% de la masse salariale**
- La mise en œuvre est précisée aux articles D.1142-8 à 14.

## II. De nouvelles sanctions administratives Sanction relative à l'obligation de résultat(2)

### Calendrier de mise en œuvre (art. 104-X de la loi n°2018-771, L. 1142-10)



- Ou avant, si l'entreprise a publié son dernier niveau de résultat avant le 1er mars
- Ou après, si la DIRECCTE a accordé un délai supplémentaire d'un an à l'entreprise

## II. De nouvelles sanctions administratives

### L'articulation des obligations

- Les obligations des entreprises **en matière de négociation et de couverture par un accord ou un plan d'action égalité professionnelle et la réglementation relative à la discrimination persistent et ne sont pas remises en cause** par les mesures issues de la loi du 05 septembre 2018
- A l'obligation de moyen, s'ajoute désormais une **obligation de résultat**

# III. Rappel des dispositions préexistantes

## Les principes

**Article L.3221-2 : « *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* »**

- Interdiction de mentionner le sexe sur les offres d'emploi (L.1142-1)
- Interdiction de prendre en considération le sexe en matière d'embauche, de mutation et de résiliation du contrat de travail (L.1142-1)
- Interdiction de prendre en considération le sexe en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion (L.1142-1)
- Nul ne doit subir d'agissement sexiste ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (L. 1142-2-1)

### ➔ Sanctions pénales :

- R.3222-1 : méconnaissance des articles L.3221-2 à L.3221-6
- R.3221-2 : absence de communication aux salariés et aux candidats à l'embauche des dispositions relatives à l'égalité de rémunération
- L.1146-1 : non-respect des dispositions des articles L.1142-1 et L.1142-2

### III. Rappel des dispositions préexistantes

#### L'obligation de négociation

- 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 (L.2242-1).
- En l'absence d'un tel accord ou d'un plan d'action, la négociation annuelle sur les salaires effectifs (NAO) 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 de rémunération et d'égalité professionnelle (L.2243-1)
  - Absence de négociation sur la rémunération et l'égalité professionnelle (L.2243-2)

### III. Rappel des dispositions préexistantes

#### L'obligation d'être couvert par un accord ou un plan d'action

- Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un **accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes (L.2242-8)
- Cet accord ou plan d'action doit contenir les éléments suivants (R.2242-2) :
  - ✓ 3 ou 4 domaines en fonction de la taille de l'entreprise dont obligatoirement la rémunération effective,
  - ✓ Des objectifs de progression pour chacun de ces domaines,
  - ✓ Des actions permettant d'atteindre ces objectifs,
  - ✓ Des indicateurs chiffrés.
- ➔ Sanction administrative : une **pénalité financière** pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale en l'absence d'accord ou de plan d'action, ou en cas d'accord ou plan d'action incomplet (L.2242-8)



### III. Rappel des dispositions préexistantes

#### La lutte contre les discriminations

- Tout salarié, tout candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise est protégé contre les discriminations directes ou indirectes (L.1132-1) : Sont visées les discriminations notamment fondées sur l'un des motifs suivants : le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la situation de famille ou la grossesse, l'apparence physique, ...
- ➔ Sanction pénale : article 225-2 du code pénal
- Lutte contre le **harcèlement sexuel** (L.1153-1):
- Lutte contre les **agissements sexistes** (L.1142-2-1)
- Droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles résultant de mesures discriminatoires (mais également de faits de harcèlement sexuel ou moral) (L.2312-59)

## IV. Ce qui est attendu des DIRECCTE

### Mobilisation des services

Information/accompagnement des entreprises

```
graph TD; A[Information/accompagnement des entreprises] --> B[Contrôle du respect des obligations]; B --> C[Remontées d'information/suivi];
```

Contrôle du respect des obligations

Remontées d'information/suivi

- **En 2019**, selon le calendrier suivant :
  - Au 1<sup>er</sup> trimestre : Information et accompagnement des entreprises de plus de 1 000 salariés
  - Au 2<sup>e</sup> trimestre : Information et accompagnement des entreprises de plus de 250 salariés et contrôle des entreprises de plus de 1 000 salariés n'ayant pas publié leur index
  - Aux 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> trimestres : Information et accompagnement des entreprises de plus de 50 salariés et contrôle des entreprises de plus de 250 salariés n'ayant pas publié leur index

## IV. Ce qui est attendu des DIRECCTE

### Information et accompagnement des entreprises

Dans un 1<sup>er</sup> temps, mobiliser les entreprises et les partenaires sociaux pour faire bouger les lignes

#### - **Moyens :**

- **Lettre de la ministre à toutes les entreprises de + de 1000 salariés** (envoi des courriers par la DGT/transmission aux DIRECCTE de la liste des + de 1000 et du contenu du courrier)
- Désignation des **référénts éga pro** par DIRECCTE (D.1142-7)
- Des outils : questions/réponses, tableur de calcul

#### - **Des initiatives possibles des DIRECCTE** en direction des entreprises, des organisations professionnelles et syndicales, des représentants du personnel, ...

## IV. Ce qui est attendu des DIRECCTE

### Contrôle du respect des obligations

Dans un 2<sup>nd</sup> temps, le **contrôle du respect des obligations par les services de l'inspection du travail**

- Les contrôles et interventions de l'inspection du travail seront renforcés pour passer de 4 475 en 2018 à **7 000 en 2019**, puis à 10 000 en 2020.

## IV. Ce qui est attendu des DIRECCTE

### Suivi des obligations (1)

- **Suivi des entreprises ayant publié leur index**
  - Sur la base des transmissions des entreprises
  - Suivi possible au niveau départemental et régional
  - Cibler les entreprises qui n'ont pas publié
- **Suivi des entreprises ayant un index inférieur à 75**
  - Sur la base des transmissions des entreprises
  - Suivi possible au niveau départemental et régional
  - Vérifier la mise en œuvre de mesures de correction
- **Suivi des obligations de négociation et de couverture**
  - Extractions de D@ccord
  - Possibilité de croiser avec les indicateurs transmis (entreprises présentant de gros écarts de rémunération pour certaines catégories de personnel ou certaines tranches d'âge...)

## IV. Ce qui est attendu des DIRECCTE

### Suivi des obligations (2)

#### Suivi de la DGT

- **Les indicateurs de résultats** : le nombre d'entreprises de + de 1 000 ayant publié leur index, et le nombre d'entreprises de + de 1 000 ayant un index inférieur à 75,
- **La possibilité de contacter les entreprises** pour vérifier leur engagement dans la démarche

#### Des points réguliers avec les référents régionaux:

- Réunions des référents régionaux
- Une audio-conférence par semaine



# Démonstration du tableur

<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>

# Tableau 1: Indicateur d'écart de rémunérations

## 1- Indicateur d'écart de rémunération

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents :

4 CSP

Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).

Seuil de pertinence associé :

5%

Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
ensemble des salariés		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!		0		0	0,00%	

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de postes.

Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

#N/A

indicateur d'écart de rémunération (%) :

#N/A

note obtenue sur 40 :

#N/A



# Tableau 2: Indicateur d'écart d'augmentations individuelles

## 2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart de rémunération).

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écarts de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmentation	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers			0,0%	0	0	0	0	0,00%
employés			0,0%	0	0	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise			0,0%	0	0	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres			0,0%	0	0	0	0	0,00%
ensemble des salariés	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	0			0	0,00%

\* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

#DIV/0! #DIV/0!

indicateur d'écart d'augmentations (points de %) :

#DIV/0! #DIV/0!

note obtenue sur 20 :

#DIV/0!

# Tableau 3: Indicateur d'écart de taux de promotion

## 3- indicateur d'écart de taux de promotions

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart de rémunération).

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écarts de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux de promotion (proportion de salariés promus)		écart de taux de promotion	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers			0,0%	0	0	0	0	0,00%
employés			0,0%	0	0	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise			0,0%	0	0	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres			0,0%	0	0	0	0	0,00%
ensemble des salariés	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	0			0	0,00%

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

#DIV/0!

#DIV/0!

indicateur d'écart de promotions (points de %) :

#DIV/0!

#DIV/0!

note obtenue sur 15 :

#DIV/0!

# Tableau 4: Pourcentage d'augmentations retour congé maternité

## 4- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	nombre de salariées de retour de congé maternité*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
ensemble des salariés			

\* Les salariées à considérer sont les salariées revenues de congés maternité (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, uniquement lorsqu'une ou plusieurs augmentations ont eu lieu dans l'entreprise pendant la durée du congé maternité.

\*\* Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues pendant la période de référence et qui permettent de rattraper au moins la moyenne des augmentations survenues pendant le congé maternité.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

#N/A

indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :

#N/A

note obtenue sur 15 :

#N/A #N/A

# Tableau 5: Nombre de salariés sous-représenté dans les 10 plus hauts salaires

## 5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés			0	TOTAL différent de 10

\* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :  
note obtenue sur 10 :

TOTAL  
différent  
de 10  
#N/A

# Calcul de l'index

## Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	#N/A	#N/A		40	#VALEUR!
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	20	#DIV/0!
3- écarts de promotions (en points de %)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	15	#DIV/0!
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	#N/A	#N/A		15	#VALEUR!
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	TOTAL différent de 10	#N/A	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>#DIV/0!</b>		<b>#VALEUR!</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>#VALEUR!</b>		<b>100</b>

#VALEUR!

## Plus d'informations

- <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/7-questions-sur-l-index-de-l-egalite-femmes-hommes>
- [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/index\\_egalite\\_fh\\_22-11-18.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/index_egalite_fh_22-11-18.pdf)
- <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-et-fiches-pratiques/formulaires-et-teledeclarations/entreprises/article/formulaire-index-de-l-egalite-professionnelle>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>



**Merci de votre attention**

**DIRECCTE Ile de France  
Unité départementale des Hauts de Seine  
Patricia BOILLAUD  
Chantal BRILLET**

**[Idf-ud92.ega-pro@direccte.gouv.fr](mailto:Idf-ud92.ega-pro@direccte.gouv.fr)**