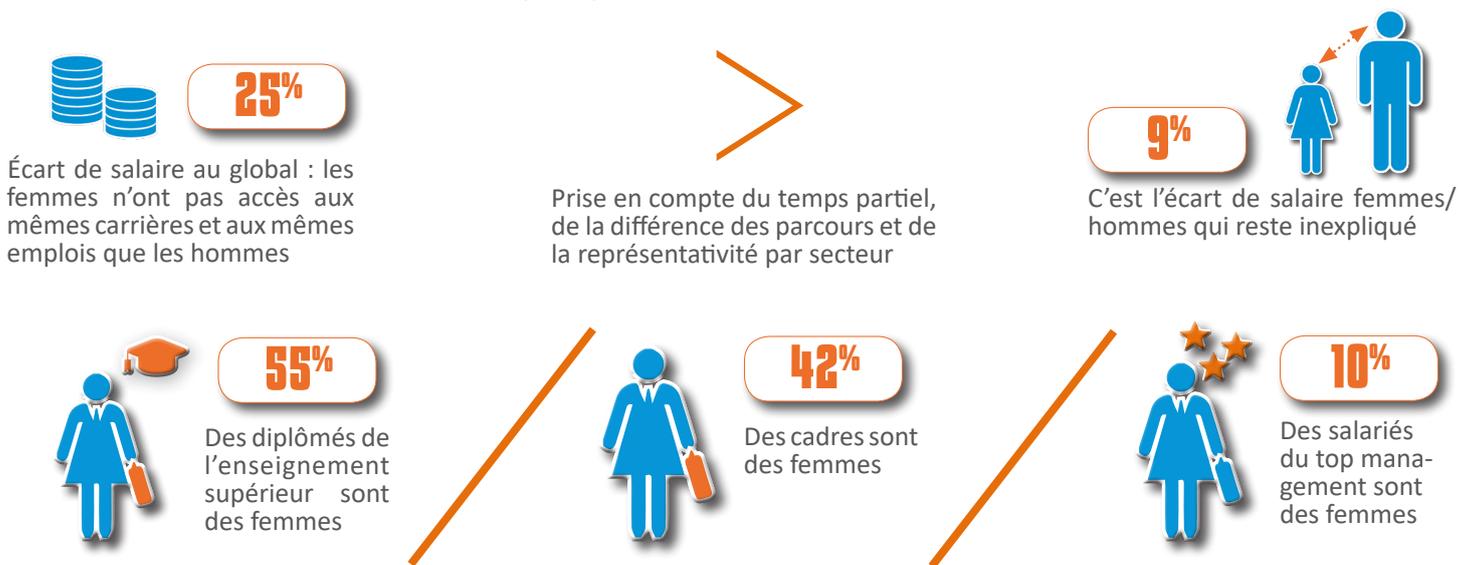


L'index de l'égalité femmes-hommes : tout connaître sur le bout des doigts

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président, soutenu par l'ensemble du gouvernement. Parmi les 1^{ères} actions issues de la politique menée, est mis en œuvre l'index de l'égalité Femmes/Hommes.

Malgré les grands principes qui régissent le principe d'égalité professionnelle et de non-discrimination en raison du sexe, les écarts salariaux Femmes/Hommes sont toujours présents :



(Source : L'index de l'égalité femmes-hommes, travail-emploi.gouv.fr)

Après intégration des facteurs explicatifs (âge, carrière, situation personnelle, etc.) : 9 % d'écart de salaire demeurent entre les sexes. Afin de les faire disparaître et de promouvoir l'égalité professionnelle, le gouvernement a publié en mai 2018 un plan d'action composé de 15 actions, dont 5 concernent la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et 10 la réduction des écarts de salaires inexpliqués et la progression de l'égalité professionnelle entre Femmes/Hommes. 6 axes clés s'appliquent spécifiquement aux entreprises.

1. Index de l'égalité Femmes/Hommes
2. Transparence sur les résultats de cet Index
3. Renforcement de la formation pour les salariés à temps partiel
4. Délibération du comité des rémunérations et du conseil d'administration sur les résultats concernant l'égalité professionnelle dans les entreprises côtées
5. Information annuelle du conseil d'administration sur la mixité dans le top management
6. Favoriser un meilleur équilibre des temps de vie

Une mise en œuvre en 4 phases

Le **diagnostic** sur la base de **5 indicateurs** :

- Écarts de rémunération ;
- Écart des taux d'augmentation entre F/H hors promotions ;
- Écart des taux de promotions entre F/H ;
- Salariées augmentées au retour de congés maternité ;
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

La **publication des résultats** en toute transparence :

1000 salariés et + : 1^{er} mars 2019 ; 250 salariés et + : 1^{er} sept. 2019 ; 50 salariés et + : 1^{er} mars 2020.

La mise en œuvre **d'actions correctives** sur les 5 axes si le score est inférieur à 75 sur 100, avec obligation d'atteindre ce score sous 3 ans (2022 pour les entreprises de plus de 250 salariés, 2023 pour celles de 50 à 250 salariés).

L'**instauration d'un contrôle** par la Direccte, afin de sanctionner la non-conformité du score au terme de la période d'action de 3 ans, sous la forme d'une pénalité pouvant représenter jusqu'à 1 % de la masse salariale.

Notre conseil d'expert

Le décret de loi et les dispositifs associés visent clairement à passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats. Cependant, au-delà de l'évaluation chiffrée induite par le barème, les partenaires sociaux devront veiller à identifier les phénomènes explicatifs de leur situation afin d'y remédier sans se limiter au redressement de la note pour la note. En effet, celle-ci, du fait des modes de calcul, peut se révéler être un reflet insuffisamment fidèle de la situation réelle. À ce titre, certains points méritent une attention particulière :

Indicateurs	Modes de calcul	Nb de points max	Avis Sextant
1 Écarts de rémunération	Groupe : par CSP ou par coefficient/niveau conventionnel (après avis du CE ou CSE dans ce cas) selon la tranche d'âge (moins de 30 ans, 30-39 ans, 40-49 ans, plus de 50 ans) Calcul de l'écart de salaire moyen uniquement pour les groupes comptant au minimum 3 femmes et 3 hommes Seuil de tolérance : 5 % si découpage par CSP, 2 % si découpage par coefficient/niveau Salaire pris en compte : salaire de base + variable versé + autres primes récurrentes ou non, hors : indemnités de licenciement/retraite, primes de sujétion, heures supplémentaires/complémentaires, participation, intéressement, ancienneté	Barème allant de 0 à 40 points Écart moyen pondéré nul : 40 points Écart moyen pondéré supérieur à 20 % : 0 point	Il faut noter qu'une entreprise obtiendra un score de 29 points sur 40 , soit près de 40 % du score cible de 75 points sur 100, pour un écart moyen pondéré de 9 %, soit l'écart observé femmes/hommes après intégration des facteurs explicatifs , en intégrant le seuil de tolérance de 2 % dans le cas d'un découpage fin. Soit 29/40 avec un écart de 11 % hors seuil de tolérance.
2 Écarts de taux d'augmentation entre F/H hors promotions	Objectif : égalité du taux de femmes et d'hommes augmentés (hors promotion), à 2 % près Groupe : CSP Calcul du taux de salariés augmentés uniquement pour les groupes comptant au minimum 10 femmes et 10 hommes	Barème dégressif allant de 20 à 0 point(s) Écart < 2 % = 20 points Écart > 10 % = 0 point	L'indicateur ne prend pas en compte le niveau d'augmentation octroyé, mais seulement la proportion de salariés augmentés dans chaque catégorie. Comment, dans ce cas, s'assurer de résultats tangibles sur les écarts de rémunération ?
3 Écarts de taux de promotions entre F/H	Objectif : égalité du taux de femmes et d'hommes promus, à 2 % près Groupe : CSP Calcul du taux de salariés promus uniquement pour les groupes comptant au minimum 10 femmes et 10 hommes	Barème dégressif allant de 15 à 0 point(s) Écart < 2 % = 15 points Écart > 10 % = 0 point	Un taux de promotion identique ne permet pas d'améliorer la mixité si celle-ci n'existe pas. Comment briser le plafond de verre en l'absence de discrimination positive dans les promotions ?
4 Salariées augmentées retour congés maternité	Objectif : Augmentation de toutes les femmes de retour de congés maternité	15 points (non dégressif)	L'indicateur ne prend en compte que le principe d'une augmentation, mais pas le fait qu'elle respecte les dispositions légales en la matière (augment. a minima des augment. générales et de la moyenne des augment. individuelles de la catégorie durant l'absence, art. L-1225-26 du C. du travail).
5 Nb de femmes dans les 10 + hautes rémunérations	Objectif : 4 femmes sur 10 parmi les 10 plus hautes rémunérations	4 ou 5 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations = 10 points 0 ou 1 = 0 point	L'objectif est identique à celui fixé pour le nombre de femmes dans les conseils d'administration établi par la loi Copé-Zimmermann de 2011.

Vous, représentant du personnel

Votre entreprise doit vous transmettre les détails du calcul et la méthode retenue. N'hésitez pas à solliciter la direction pour déclencher une mission sur la politique sociale : vous disposez d'un droit de recours à l'expertise. L'expert examine les calculs pour que vous puissiez donner un avis. Il vous faut établir le lien entre l'accord existant et l'Index, notamment quand l'accord définit des groupes : cela vous permettra d'identifier les écarts. Les groupes servent au calcul de l'Index, c'est donc à vous, représentants du personnel de vous emparer de ce sujet si cela n'est pas fait naturellement.

Vous accompagner

Nos experts sont à votre disposition pour vous aider à mieux cibler vos besoins, que ce soit dans le cadre d'une expertise de la politique sociale, d'un accompagnement à la négociation sur l'égalité professionnelle ou encore d'un diagnostic sur la situation Femmes/Hommes dans votre entreprise (analyse des accords, des outils, des process...).



www.sextant-expertise.fr

Une question ? N'hésitez pas à nous contacter !

infos@sextant-expertise.fr

01 40 26 47 38