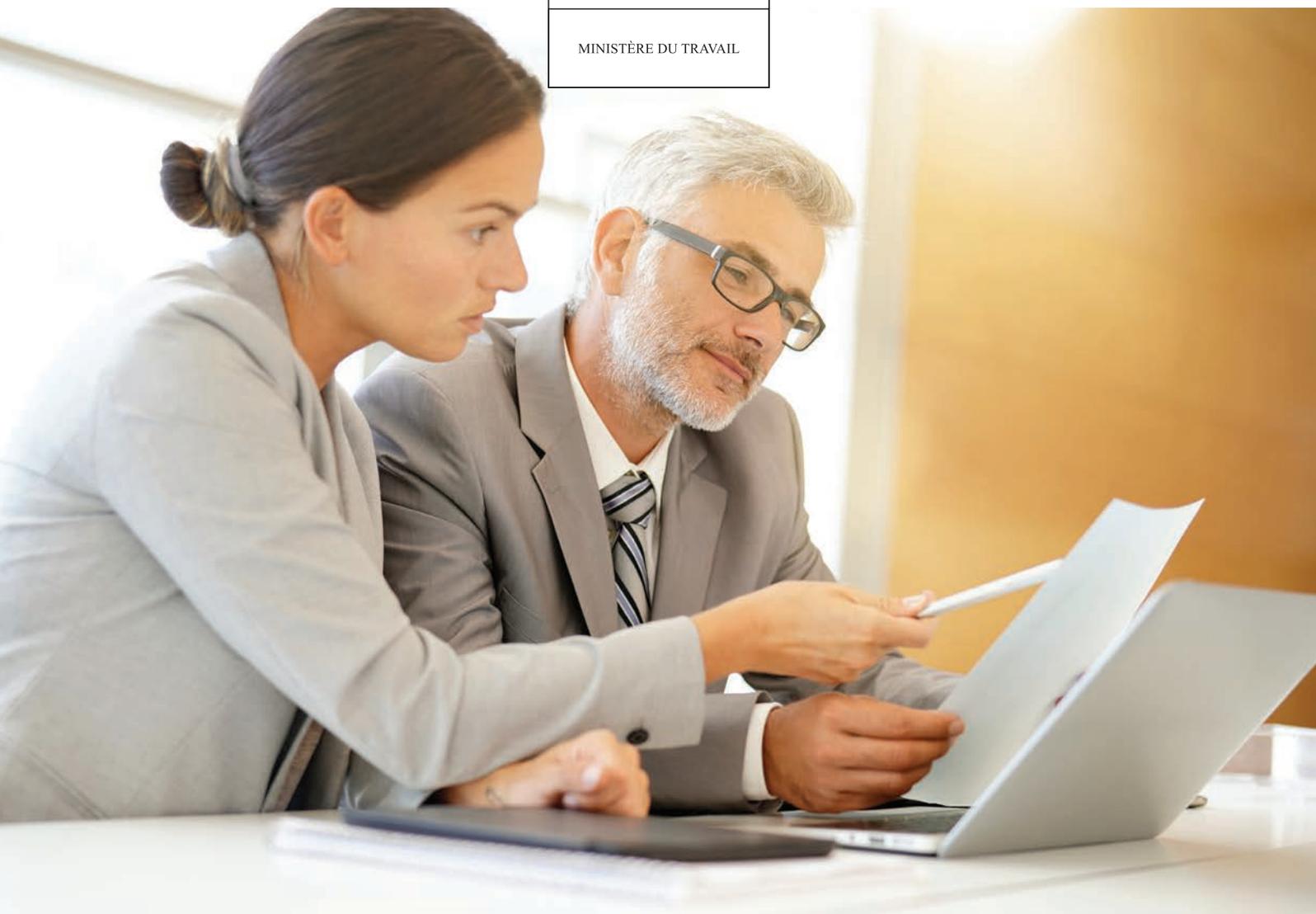




Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL



INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Point d'étape de son déploiement auprès
des entreprises de plus de 250 salariés

DOSSIER DE PRESSE • 17 SEPTEMBRE 2019

Édito

Bouger les lignes

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi depuis 1972. Pourtant, à travail de valeur égale, le salaire des femmes reste inférieur de 9 % à celui des hommes. Cet écart s'élève à 25 % tout poste confondu et à 37 % au moment du départ à la retraite. C'est socialement inacceptable, dans un pays qui a placé l'égalité au cœur du pacte républicain. C'est économiquement absurde, car la discrimination fondée sur le genre nuit à la performance économique des entreprises.

C'est pour mettre un terme à cette situation que le Président de la République a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause de son quinquennat.

C'est dans ce contexte que la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé un Index de l'égalité professionnelle femmes hommes qui met en place – enfin – une obligation de résultats.

J'ai l'honneur de pouvoir faire un premier point d'avancement pour les entreprises de plus de 250 salariés.



Quels sont les principaux enseignements ? Tout d'abord, toutes les entreprises ont des efforts à faire car rares sont celles qui affichent un score de 99 ou 100 qui doit être l'objectif vers lequel tendre. L'Index, avec ses 5 critères, indique ainsi clairement le chemin à suivre pour progresser.

En outre, 17% des entreprises sont en alerte rouge. Elles doivent prendre des mesures dès cette année pour corriger les inégalités criantes ainsi mises au jour. Enfin, si l'égalité salariale est plutôt respectée dans notre pays, il existe un plafond de verre qui empêche les femmes d'accéder aux plus hautes fonctions.

À partir du 1^{er} mars 2020, l'Index sera déployé pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés. La vie de millions de femmes s'en trouvera ainsi améliorée, en termes de perspectives de carrière et de salaire. Nous aurons alors franchi un pas décisif pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans notre pays.


Muriel Pénicaud,
ministre du Travail

Égalité professionnelle

Le déploiement de l'Index de l'égalité professionnelle dans les entreprises au 13 septembre



Égalité professionnelle Dans les entreprises de plus de **1 000 salariés**

Depuis le **1^{er} mars 2019**, les 1 240 entreprises de plus de 1000 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle

99 %

des entreprises ont rempli leur obligation

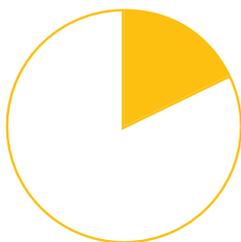
Toutes les entreprises n'ayant pas encore répondu ont été mises en demeure et encourent des sanctions

83/100

C'est la note moyenne obtenue



alerte rouge



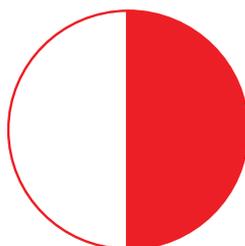
18 %

des entreprises de plus de 1 000 salariés ayant une note inférieure à 75/100

*Près d'**1 entreprise sur 3** ne respecte pas l'obligation légale d'augmenter leurs salariées au retour de congé maternité si leurs collègues occupant le même type de poste l'ont été*

Les services de l'inspection du travail vont se mobiliser spécifiquement sur cette thématique

Elles doivent prendre des mesures dans l'année pour atteindre au moins 75/100 sous peine de pénalités



50 %

des entreprises comptent au mieux une femme dans son top 10 des rémunérations

Les mères de famille dans les entreprises privées doivent le mesurer et publier le résultat

Pour les femmes, le plafond est fixé à 100%. Il est dorénavant régulièrement mesuré

lle : où en est-on ?

tembre 2019



Égalité professionnelle Dans les entreprises de plus de **250 salariés**

Depuis le 1^{er} septembre 2019, les 5 200 entreprises de plus de 250 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle

68 %

des entreprises ont rempli leur obligation
L'inspection du travail relance chaque entreprise retardataire qui risque d'être mise en demeure

82/100

C'est la note moyenne obtenue

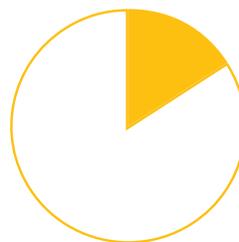


auge pour

es correctrices dès la première
oins 75/100 dans les 3 ans,
alités financières.

16 %

*des entreprises de 250 à 1 000 salariés
ayant une note inférieure à 75/100*



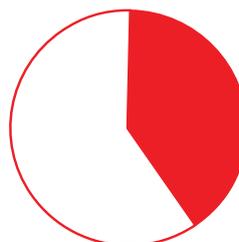
**1 entreprise sur 5 ne respecte pas l'obligation légale
d'augmenter leurs salariées au retour de congé
maternité si leurs collègues occupant le même type de
poste l'ont été**



le sont pénalisées,
euvent désormais
chaque année
le corriger.

40 %

*des entreprises comptent au mieux
une femme dans son top 10
des rémunérations*



nd de verre est une réalité.
uré par l'Index et devra être corrigé.

L'accompagnement par le ministère et l'

Pour accompagner les entreprises dans le calcul de leur Index et favoriser son appropriation, les services du ministère du Travail ont :

- **Informé** chaque entreprise de leurs nouvelles obligations
- **Publié** un simulateur en ligne qui permet aux entreprises de calculer de façon simple et rapide leur Index. Il suffit pour cela de saisir les données relatives aux effectifs, aux promotions et aux rémunérations pour obtenir automatiquement le résultat de chacun des indicateurs et l'Index global
- **Édité** un questions/réponses pour répondre aux interrogations des employeurs à résoudre les éventuelles difficultés d'application
- **Désigné** des référents Égalité salariale femmes-hommes dans toutes les régions ou départements (au total plus de 120) pour accompagner les entreprises en cas de difficultés dans le calcul de l'Index de l'égalité professionnelle ou dans la définition de mesures de correction en cas d'Index inférieur à 75 points.
Un travail a par ailleurs été engagé avec les éditeurs de paie pour qu'ils intègrent le calcul de l'Index à leurs produits et logiciels.

Index-egapro.travail.gouv.fr : Un produit Start up d'État !

Une petite équipe composée d'agents de la Direction Générale du Travail (DGT), de la Direction des Systèmes d'Informations (DSI) et de la Direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares), a créée en 3 mois le site web de calcul **Index-egapro.travail.gouv.fr** avec l'appui de designers et développeurs de l'incubateur des ministères sociaux. Le site, mis en ligne en juillet, permet aux entreprises de calculer leur Index facilement et rapidement. Il propose des modules d'aide à chaque étape. Ce site a bien été utilisé par les entreprises, jusqu'à 600 visites par jour.

Et demain pour les entreprises de plus de 50 salariés ?

Le dispositif d'accompagnement des entreprises va être renforcé pour aider les quelques 29 000 entreprises de 50 à 249 salariés qui doivent calculer et publier leur Index le 1^{er} mars 2020 :

- Une vingtaine de chefs de petites et moyennes entreprises sont nommés **ambassadeurs de l'égalité professionnelle** pour porter, dans toute la France, le sujet de l'égalité professionnelle auprès de leurs pairs et diffuser les bonnes pratiques ;
- Un **accompagnement conseil** est mis en place, sous forme d'ateliers collectifs sur le calcul de l'Index et sur la mise en œuvre des mesures correctives (novembre 2019) ;
- **Ouverture d'une hotline téléphonique** pour aider les entreprises qui rencontreraient des difficultés dans leur calcul (janvier 2020).

des entreprises inspection du travail

L'Index de l'égalité : une obligation de résultats

L'Index de l'égalité professionnelle a été conçu comme un outil simple permettant de mesurer les écarts de rémunération entre femmes et hommes au sein d'une même entreprise.

Il doit être calculé chaque année au 1^{er} mars pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise, prenant en compte toutes les composantes d'une rémunération et permettant d'identifier les éventuels points de progression :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Il met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand l'Index est inférieur à 100/100. En dessous de 75/100, les entreprises doivent prendre des mesures correctrices immédiatement afin d'atteindre au moins la note de 75/100.

Cet outil a été conçu pour être à la fois :

- opérationnel : il mesure où en est l'entreprise et met en évidence les axes de progression,
- fiable et simple : l'égalité est mesurée dans toutes ses dimensions,

- transparent : l'obligation de publier son Index permet de réfléchir collectivement à la question de l'égalité dans l'entreprise,
- et efficient : il oblige à prendre des mesures de correction sous peine de sanctions et en mesurer les résultats.

7 000 contrôles par an, des premières mises en demeure

L'inspection du travail effectuera chaque année 7 000 contrôles sur le thème de l'égalité professionnelle. 4 200 ont déjà eu lieu au premier semestre 2019. Ils ont également permis de constater que la proportion d'entreprises couvertes par un accord portant sur l'égalité professionnelle a augmenté de 3 points depuis le début de l'année (39 %).

Les entreprises qui ne publieront pas leur Index ou ne mettront pas en œuvre de plan de correction en cas de note inférieure à 75/100 s'exposeront à une pénalité financière, jusqu'à 1 % de la masse salariale. 18 entreprises de plus de 1 000 salariés ont ainsi été mises en demeure depuis le 1^{er} mars 2019, de publier leur Index. Une procédure de pénalité a été engagée. L'entreprise a depuis régularisé sa situation.

De même, les entreprises qui n'obtiennent pas au minimum 75/100 ont 3 ans pour que leurs mesures correctives produisent leurs effets. Passé ce délai, elles encourent une pénalité financière pouvant représenter jusqu'à de 1 % de leur masse salariale.

Avec l'Index de l'égalité professionnelle, les 4,4 millions de femmes employées par les entreprises de plus de 50 salariés verront, dans les prochains mois et les toutes prochaines années, leurs salaires et leurs perspectives de carrière améliorés.

Quelle est votre mission auprès des entreprises ?

Ma mission au sein de la Direccte PACA est de faire connaître aux entreprises leurs nouvelles obligations de publier un Index de l'égalité et de les accompagner dans la mise en œuvre des mesures correctives quand leur Index est inférieur à 75/100. Je pilote par ailleurs tout le programme d'action mis en place dans la région autour de ce thème : réunions ou actions d'information, relance des entreprises, réalisation de web conférence... J'organise également des ateliers avec mes collègues agents de contrôle sur ces nouvelles dispositions.

Les entreprises me saisissent via un formulaire de contact qui a été mis en place via le site internet de la Direccte PACA. Les questions sont souvent complexes et propres à chaque entreprise et portent principalement sur les rémunérations et les effectifs à prendre en compte. Les entreprises qui ont obtenu moins de 75 points nous sollicitent par ailleurs sur les mesures qu'elles peuvent mettre en œuvre pour progresser. >>

Valérie Corniquet Demolliens,
Référente égalité professionnelle à la Direccte Paca

À la Biscuiterie de l'Abbaye, nous sommes très engagés en matière d'égalité professionnelle, et ce, depuis 2003. L'Index de l'égalité professionnelle (93/100) nous a permis de conforter notre politique de rémunération basée sur des fiches métiers et donc permettant une stricte objectivité tout en nous donnant envie d'aller encore plus loin. Nous savons par exemple que nous avons des profils de métiers assez techniques (comme les pétrisseurs) qui vont naturellement intéresser les hommes, et des métiers plutôt ouvriers (opérateur/trice de conditionnement, conducteur/trice de machine) qui seront tenus par des femmes. Pour tenter de rééquilibrer cet état de fait, nous proposons des formations soit internes soit externes à nos ouvrières afin qu'elles aient le choix d'aller vers le métier qui leur plaît. Nous accueillons bien entendu les candidatures féminines sur les métiers dits masculins avec bienveillance même si elles sont malheureusement plus rares. Nous avons d'ailleurs eu la chance d'accueillir notre première pétrisseuse cette année.

Nous avons souhaité être Ambassadeur de l'égalité professionnelle parce que ce sont des questions qui nous semblent très importantes et parce que nous pensons avoir une certaine expérience et donc un intérêt à échanger avec des entreprises qui se poseraient encore beaucoup de questions. Nous avons aussi à cœur de partager avec d'autres ambassadeurs leur expérience, de s'inspirer de ce qui a été fait, toujours dans l'optique de s'améliorer. >>

Charles LEBAUDY,
Ambassadeur de l'égalité professionnelle,
Président de la Biscuiterie de l'Abbaye



Pour plus d'informations :
site internet du ministère du Travail.

Ministère du Travail
sec.presse.travail@cab.travail.gouv.fr
01 49 55 32 21