

L'index égalité, un nouvel objet de consultation !

À compter de 2019, les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une obligation de résultat en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Elles devront noter leurs pratiques sur la base de 4 à 5 indicateurs et rendre publique cette note sur leur site internet. La loi prévoit que le CSE soit préalablement consulté sur la méthodologie. Or les premières interprétations des décrets par les directions laissent entrevoir la nécessité pour les IRP de se préparer à cette nouvelle échéance. Cette note vous présente l'essentiel de ce nouveau dispositif et les premiers points de vigilance.

L'index égalité, instauré par la loi Avenir du 5 septembre 2018 et précisé par le décret du 8 janvier 2019, vise à un respect du principe selon lequel une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes doit s'observer pour un même travail ou un travail de valeur égale. Cela concerne les entreprises de droit privé ainsi que les personnels du secteur public employés dans les conditions du droit privé.



INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE FEMMES ET HOMMES, DE QUOI PARLE-T-ON ?

L'écart de revenu salarial moyen entre les femmes et les hommes* s'établit à 24% au détriment des premières. Dans le secteur privé, cet écart atteint 28%. Hors temps partiel, l'écart est de 19%.

Près de 50 ans après l'inscription dans la loi du principe « à travail de valeur égale, salaire égal », les salaires des femmes sont toujours inférieurs de 9 % à ceux des hommes pour le même travail. C'est plus particulièrement contre cet écart que l'index égalité entend lutter.

Parmi les sources de ces inégalités, on peut citer :

- les temps partiels et interruptions de carrière ;
- la dévalorisation des métiers féminisés ;
- un moindre accès aux promotions, formations, augmentations, primes.

*Source : Insee, Femmes et hommes, l'égalité en question, édition 2017.

#1. QU'EST-CE QUE L'INDEX ÉGALITÉ ?

Les employeurs sont tenus de mesurer les écarts salariaux entre femmes et hommes au travers d'un indicateur chiffré, l'index égalité. Les écarts sont quantifiés à partir de différents critères (4 pour les entreprises entre 50 et 250 salarié-e-s ; 5 critères pour les entreprises de plus de 250 salarié-e-s), valorisés de 10 à 40 points. Chaque entreprise évalue ainsi son résultat pour obtenir une note sur 100. >> voir p. 2 et 3.

Indicateur	Note
1 -Écarts de rémunération	40
2 - Augmentations individuelles	20
3 - Promotions	15
4 - Augmentations individuelles l'année de retour d'un congé maternité	10
5 - Représentation parmi les 10 plus hautes rémunérations	15
Total	100

A noter : les indicateurs 2 et 3 sont fusionnés pour les entreprises de 50 à 250 salarié-e-s.

Les entreprises qui n'atteindront pas la note de 75/100 devront mettre en place des mesures correctrices dans les 3 ans sous peine de se voir appliquer une pénalité financière maximum de 1% de la masse salariale.

Les entreprises de moins de 250 salarié-e-s peuvent demander à être accompagnées pour le calcul des indicateurs par un référent désigné par la Direction régionale du Travail. >> suite p.4

#1 - ÉCART DE RÉMUNÉRATION

Cet indicateur réaffirme le respect du principe « À travail de valeur égale, salaire égal » en considérant les écarts de rémunération entre femmes et hommes par tranche d'âges et par catégorie de postes équivalents.

/40

1^{RE} ÉTAPE : CONSTITUTION DES GROUPES DE POSTES ÉQUIVALENTS

Les effectifs* sont répartis :

- par niveaux ou coefficients de la branche ou par une autre méthode de cotation ou par catégorie socioprofessionnelle ;
- et par tranches d'âge : moins de 30 ans ; 30-39 ans ; 40-49 ans ; 50 ans et plus.

Important :

- un groupe n'est pris en compte que s'il comporte au moins 3 hommes et 3 femmes ;
- l'indicateur est dit incalculable si moins 40 % de l'effectif est pris en compte ;
- la méthode de cotation des postes ne doit pas aboutir à une construction des catégories par métier et fonction, qui gommerait la non-mixité de certains métiers. En revanche, il est possible de différencier les cadres selon leur niveau de responsabilité : cadres dirigeants, managers supérieurs et managers intermédiaires.



Le CSE doit être consulté sur la méthode de répartition des salariés en catégories de postes équivalents. Son avis est également nécessaire lorsque l'entreprise recourt à la méthode de cotation des postes.

2^E ÉTAPE : CALCUL DES ÉCARTS PAR GROUPE ET GLOBAL

Écart pour chaque groupe pris en compte =

$(\text{rémunération moyenne des hommes} - \text{rémunération moyenne des femmes}) / \text{rémunération moyenne des hommes}$

La rémunération** est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence.

Les écarts calculés par groupe sont ensuite :

- corrigés du « seuil de pertinence » (écart-2% si groupe par niveau/coefficient et écart-5% si par CSP, sans pouvoir changer de signe) ;
- puis pondérés du poids du groupe dans l'effectif total pris en compte ;
- puis additionnés pour obtenir un écart global, exprimé en valeur absolue.

3^E ÉTAPE : CALCUL DE LA NOTE

C'est la somme des écarts qui sert à noter l'indicateur. Ainsi, le maximum de 40 points est obtenu quand l'écart global est égal à 0. La note de 0 est attribuée dès lors que l'écart dépasse 20,1.

Barème de l'écart global de rémunération

Écart (%)	Note	Écart (%)	Note
0	40	entre 10 et 11	25
> 0 et < 1	39	entre 11 et 12	23
> 1 et < 2	38	entre 12 et 13	21
> 2 et < 3	37	entre 13 et 14	19
entre 3 et 4	36	entre 14 et 15	17
entre 4 et 5	35	entre 15 et 16	14
entre 5 et 6	34	entre 16 et 17	11
entre 6 et 7	33	entre 17 et 18	8
entre 7 et 8	31	entre 18 et 19	5
entre 8 et 9	29	entre 19 et 20	2
entre 9 et 10	27	20 et plus	0

* Effectif CDD et CDI présent plus de six mois sur la période de référence, hors apprentis, contrats de professionnalisation, salariés mis à disposition et expatriés.

** Elle exclut les indemnités de départ, les primes de précarité, celles non liées à la personne du salarié, l'ancienneté, les majorations, heures supplémentaires et complémentaires, l'intéressement et la participation.

QUEL RÔLE POUR LE CSE ET QUEL APPUI PAR L'EXPERT ?

La loi Avenir professionnel donne un rôle aux représentant·e·s des salarié·e·s pour l'Index égalité :

- l'avis du CSE est nécessaire sur la répartition des salarié·e·s des catégories de postes équivalents et le cas échéant sur la méthode de cotation des postes retenue. Syndex vous aide à analyser la méthode retenue, à faire des simulations ou à vérifier les calculs ;
- les résultats détaillés du calcul de l'index sont intégrés à la BDES avec les commentaires nécessaires à leur compréhension, y compris les raisons pour lesquelles certains indicateurs n'ont pas été calculés. Ils peuvent faire l'objet d'un axe de la mission politique sociale ;
- la négociation sur l'égalité professionnelle porte également sur les mesures de correction et la programmation de mesures financières de rattrapage salarial. Le CSE peut mandater un expert pour préparer cette négociation.

#2 ET #3 - ACCÈS AUX AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES ET PROMOTIONS

/35

Cet indicateur mesure si femmes et hommes ont le même accès aux augmentations et promotions.

ACCÈS AUX AUGMENTATIONS ACCÈS AUX PROMOTIONS

/ 20
/ 15

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, ces deux indicateurs sont réunis en un seul noté sur 35.

Indicateur d'accès aux augmentations, par CSP =

(% d'hommes augmentés - % de femmes augmentées)

Indicateur d'accès aux promotions, par CSP =

(% d'hommes promus - % de femmes promues)

Les écarts par CSP sont ensuite pondérés du poids du groupe dans l'effectif pris en compte, puis additionnés pour obtenir un écart global, exprimé en valeur absolue.

Important :

- un groupe est pris en compte s'il comporte au moins 10 femmes et 10 hommes ;
- si l'écart constaté sur l'un des indicateurs d'augmentations individuelles ou de promotion favorise le genre défavorisé dans l'indicateur 1, alors la note maximale est attribuée sur l'indicateur d'augmentation ou de promotion concerné ;
- l'indicateur est dit incalculable s'il n'y a pas eu d'augmentations/promotions ou si la population des groupes représente moins de 40% de l'effectif.

Barème Accès aux augmentations (+ 250 salarié-e-s)

Écart	de 0 à 2	de 2,1 à 5	de 5,1 à 10	10,1 et plus
Note	20	10	5	0

Barème Accès aux promotions (+ 250 salarié-e-s)

Écart	de 0 à 2	de 2,1 à 5	de 5,1 à 10	10,1 et plus
Note	15	10	5	0

Pour les entreprises de 50 à 250 salarié-e-s, le barème, unique, est sur 35 points.

#5 - REPRÉSENTATION DES DEUX SEXES DANS LES PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

/10

Le calcul concerne les salarié-e-s ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations.

Calcul : nombre de salarié-e-s du sexe sous-représenté

Barème

Sexe sous-représenté	4 ou 5 p.	2 ou 3 p.	0 ou 1 p.
Note	10	5	0

#4 - RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

/15

Cet indicateur vérifie la bonne application de la loi sur les augmentations au retour de congé maternité.

Le calcul s'applique aux femmes revenues de congés maternité au cours de la période de référence, si des salarié-e-s ont été augmenté-e-s durant leur congé.

Calcul :

(nb de femmes augmentées à leur retour / ensemble des femmes revenues de congé maternité) x 100

Seulement deux notes sont possibles :

- 15, lorsque toutes les femmes revenues de congé maternité ont été augmentées ;
- 0, si ce n'est pas le cas.

Important :

- L'indicateur est dit incalculable si aucun retour de congé maternité ou aucune augmentation ne sont intervenus au cours de la période de référence.

NOTE GLOBALE

/100

Elle correspond à la somme des points obtenus. C'est cette valeur qui détermine si l'entreprise doit prendre des mesures pour corriger les écarts ou s'ils sont acceptables.

CAS 1 - TOUS LES INDICATEURS SONT CALCULÉS



> 75/100

Écarts jugés acceptables

< 75/100

L'entreprise a trois ans pour résorber les écarts

CAS 2 - TOUS LES INDICATEURS NE SONT PAS CALCULABLES



note > 75

Note ramenée sur 100

note < 75

L'index n'est pas déterminé. L'entreprise n'a aucune obligation (sauf communication au CSE)

> 75/100

Écarts jugés acceptables

< 75/100

L'entreprise a trois ans pour résorber les écarts

RÉFÉRENTS CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

La loi prévoit également, à compter du 1^{er} janvier 2019, la mise en place de référents en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes :

- une référent·e CSE, élu·e à la majorité (art. L. 2314-1). Il ou elle devra bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de sa mission ;
- une référent·e entreprise, dans les entreprises de plus de 250 salariés (art.L. 1153-5-3).

#2. PUBLICATION

La date de la première publication du résultat, après consultation du CSE, varie selon la taille de l'entreprise :

- plus de 1 000 salarié·e·s : 1^{er} mars 2019 ;
- 250 à 1 000 salarié·e·s : 1^{er} septembre 2019 ;
- 50 à 250 salarié·e·s : 1^{er} mars 2020.

Trois publics sont identifiés :

- **le grand public et les salarié·e·s** : la note globale est publiée sur le site internet de l'entreprise s'il en existe un au plus tard le 1^{er} mars de chaque année. À défaut il est porté à la connaissance des salarié·e·s par tout moyen ;
- **le CSE** : la note globale et les indicateurs détaillés sont intégrés à la BDES, avec les précisions utiles à leur compréhension, dont la méthodologie et les précisions pour les cas où des indicateurs n'ont pas pu être calculés ;
- **l'administration** : la note globale et les indicateurs détaillés sont transmis au ministère du Travail par télé-déclaration.

#3. MESURES CORRECTIVES ET PÉNALITÉS

Si elle obtient une note inférieure à 75/100, l'entreprise a trois ans pour corriger les écarts. Elle doit, par accord ou par décision unilatérale, prévoir des mesures de correction et, le cas échéant, un plan annuel ou pluriannuel de rattrapage salarial. L'administration pourra présenter ses observations sur les mesures.

Si la note de 75/100 est obtenue dans les trois ans, la situation est jugée régularisée.

À l'issue des 3 ans, si la note reste inférieure à 75/100, l'Inspection du travail le signale à la DIRECCTE, qui laisse un délai à l'employeur pour se justifier avant d'appliquer ou non, selon sa réponse, une pénalité financière plafonnée à 1% de la masse salariale. Une année supplémentaire peut alors être accordée si des efforts ont été entrepris.

#4. LES LIMITES

L'obligation de résultat est une avancée, toutefois les indicateurs présentent certaines limites

#4.1. LA PRÉSENCE D'INDICATEURS INCALCULABLES LIMITE LES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE

Dans les cas où des indicateurs sont incalculables, la note globale est calculée en appliquant les règles de la proportionnalité, sauf si la note avant recalcul est inférieure à 75. L'index est alors considéré comme ne pouvant être déterminé pour la période de référence et l'entreprise est dispensée de l'obligation de corriger les écarts dans le délai de 3 ans.

#4.2. TOUTES LES INÉGALITÉS NE SONT PAS CONSIDÉRÉES

L'Index ne prend pas en compte les autres dimensions structurantes des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, telles que la discrimination à l'embauche, l'emploi précaire, le temps partiel, l'accès à la formation, etc. Un rapport daté du 23 janvier 2019 commandé par le gouvernement invite d'ailleurs les entreprises et les branches à compléter ces indicateurs.

En outre, l'indicateur portant sur l'accès aux augmentations fait fi des niveaux d'augmentation : une augmentation individuelle de +1% a le même impact sur le résultat de l'indicateur qu'une augmentation de +8%.

Enfin, dans le calcul du premier indicateur, les seuils de pertinence reviennent à considérer comme non significatifs des écarts de 2% ou 5% selon les cas.

#4.3. 25% D'INÉGALITÉ, EST-CE ACCEPTABLE ?

L'approche interroge sur l'acceptabilité de l'inégalité : la note de 75/100 indique-t-elle que 25% d'inégalité seraient acceptables pour résorber les 9% d'écarts de rémunération pointés par le gouvernement ?



Syndex

22, rue Pajol - CS 30011 - 75876 Paris cedex 18

Tel : 01 44 79 13 00

contact@syndex.fr

Fiches pratiques Syndex

Ont contribué à ce numéro : GS Champ du social

Direction de la publication : O. Laviolette

Crédits photos : J. Baillargeon

Mars 2019



www.syndex.fr