

L'Index de l'égalité professionnelle

DIECCTE de GUADELOUPE



Les dispositions du code du travail en matière d'égalité professionnelle

- Les principes: à travail égal, salaire égal et non discrimination
- L'obligation de négociation
- L'obligation d'être couvert par un accord ou plan d'action
- La lutte contre les discriminations et les agissements sexistes

Une obligation de résultats contre des disparités persistantes entre les femmes et les hommes

- Afin de mesurer et faire progresser l'égalité professionnelle, un outil pratique a été mis en place: l'index d'égalité professionnelle,
- Avec l'Index, le législateur passe d'une **obligation de moyens (négocié)** à une **obligation de résultat (réduire les disparités salariales entre les femmes et les hommes)**
- **Une action de la responsabilité de tous :**
 - Des pouvoirs publics : rôle d'incitation et de contrôle
 - Des entreprises : obligations légales, performance, image et réputation...
 - Des organisations syndicales et des représentants du personnel dans le cadre du dialogue social dans l'entreprises

Mise en œuvre de l'index de l'égalité professionnelle

- Entreprises et UES concernées : + de 50 salariés
- Assujettissement progressif



Les indicateurs composant l'index pour les entreprises de + 250 salariés

Une **note finale sur 100 points** calculée à partir de **5 indicateurs**

- **1° l'écart de rémunération moyen** entre les femmes et les hommes : 0 à 40 points
- **2° l'écart de taux d'augmentations individuelles** (hors promotions) entre les femmes et les hommes : 0 à 20 points
- **3° l'écart de taux de promotions (+ de 250)** entre les femmes et les hommes : 0 à 15 points
- **4° le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité** : 0 ou 15 points
- **5° parité parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations** : 0 à 10 points

Les mesures de publicité et de correction

- **L'obligation de publication et de transmission**

- ▶ **Publication de l'Index sur le site Internet de l'entreprise** (à défaut en informer les salariés par tout moyen)
- ▶ **Mise à disposition du CSE**, via la base de données économiques et sociales, des résultats de chacun des indicateurs et la note globale, accompagnés de toutes explication utile.
- ▶ **Communication à la DIRECCTE des résultats de chacun des indicateurs et la note globale.** Cette transmission se fait via le site internet du ministère.
- ▶ *Même si l'index n'est pas calculable, les indicateurs calculés doivent être transmis au CSE et à la DIRECCTE.*

Le niveau de résultat minimal et les mesures de correction

- **Si l'entreprise obtient moins de 75 points sur 100, elle doit 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.
- Ces mesures seront définies :
 - ▶ 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 CSE.

Les sanctions encourues

- **Sanction des obligations de moyens, en cas de défaut de publication, de négociation ou de mesures correctives**
 - ▶ Absence de couverture par un accord relatif à l'égalité professionnelle
 - ▶ Absence de publication de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes
 - ▶ Absence de définition des mesures de correction en cas de note inférieure à 75 (si l'index est calculable)
- **Sanction de l'obligation de résultat, si Index est inférieur à 75 points pendant 3 années consécutives**
- **Pénalité financière jusqu'à 1% de la masse salariale**
 - ▶ Pour la sanction des obligations de moyen, mise en demeure avec délais préalable à pénalité d'1 mois minimum
 - ▶ Pour la sanction de l'obligation de résultat, principe du contradictoire

L'accompagnement proposé par le ministère du travail et les Direccte

Calculateur-simulateur en ligne

Foire au questions

Référents égalité

Calculateur – simulateur sur <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>



Egapro L'outil de simulation en ligne de vos indicateurs

• voir toute l'aide Aide

- Calcul par CSP ou autres catégories
- Aide à chaque étape

Indicateur 1, écart de rémunération

Renseignez la rémunération (annuelle / mensuelle) moyenne des femmes et des hommes par CSP et par tranche d'âge.

① effectif

② indicateur 1 écart de rémunération

③ indicateur 2 écart d'augmentation

④ indicateur 3 écart de promotions

⑤ indicateur 4 congé maternité

⑥ indicateur 5 hautes rémunérations

récapitulatif

OUVRIERS	rémunération moyenne	
	♂ hommes	♀ femmes
① moins de 30 ans <small>Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 3 femmes ou 3 hommes</small>		
② 30 à 39 ans	20 000	23 000
③ 40 à 49 ans	23 000	34 000
④ 50 ans et plus	21 000	20 000

vos résultats finaux **6%**
écart favorable aux femmes

vos notes obtenues **40/40**
mesures de correction prises en compte

[modifier les données saisies](#)

EMPLOYÉS	rémunération moyenne	
	♂ hommes	♀ femmes
① moins de 30 ans	30 000	32 000
② 30 à 39 ans	34 000	32 000
③ 40 à 49 ans	29 000	28 000

INDICATEUR 1 - ÉCART DE RÉMUNÉRATION

saisissez un mot clé

LESSENTIEL

ETP La rémunération doit être reconstituée en équivalent temps pleins sur toute la durée de la période de référence

Doivent être pris en compte dans la rémunération :

- les "bonus", les commissions sur produits, les primes d'objectif liées aux performances individuelles du salarié, variables d'un individu à l'autre pour un même poste.
- les primes collectives (prime de transport ou prime de vacances).

Ne doivent pas être pris en compte dans la rémunération

- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concernent pas la personne du salarié (prime de froid, prime de nuit etc.)
- les heures supplémentaires et complémentaires
- les indemnités de licenciement
- les indemnités de départ en retraite
- les primes d'ancienneté
- les primes d'intéressement et de participation

Les groupes ne comportant pas au moins 3 hommes et 3 femmes ne doivent pas être retenus pour le calcul.

FAQ sur travail-emploi.gouv.fr

- 75 questions et réponses enrichies régulièrement
- Effectifs et éléments de rémunération à prendre en compte, modalités de calcul des indicateurs, modalités de publicité....

Calcul de l'Index de l'égalité | Questions/Réponses

publié le : 14.02.19 - mise à jour : 14.05.19



Afin de faciliter la mise en œuvre de l'index de l'égalité femmes-hommes, le ministère du travail publie un tableur pour aider les entreprises à calculer leur index et une « Foire aux questions » pour permettre aux entreprises de résoudre les éventuelles difficultés d'application.

A - CHAMP D'APPLICATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

B - PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

C - EFFECTIFS A PRENDRE EN COMPTE POUR LE CALCUL DES INDICATEURS

D - ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION PRIS EN COMPTE

E - INDICATEUR 1 - ÉCART DE RÉMUNÉRATION

F - INDICATEURS 2 ET 3 - ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS ET DE PROMOTIONS

G - INDICATEUR 4 - CONGÉ MATERNITÉ

H - PUBLICATION ET TRANSMISSION DE L'INDEX

I - ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

Télécharger le tableur de calcul pour les entreprises de plus de 250 salariés et la liste des référents régionaux

Le tableur intègre toutes les formules de calcul nécessaires. Il vous permettra, après avoir saisi les données concernant les effectifs de votre entreprise, d'obtenir automatiquement le résultat de chacun des indicateurs et l'index globale.

Télécharger le tableur de calcul de l'index de l'égalité professionnelle pour les entreprises de plus de 250 salariés

[Tableur de calcul de l'index de l'égalité professionnelle pour les entreprises \(...\) Téléchargement \(33,7 ko\)](#)

Télécharger la liste des référents « Égalité salariale femmes-hommes » répartis par Direccte

[Référents égalité professionnelle Direccte et Direccte 14 Mai 2019 Téléchargement \(312,8 ko\)](#)

[Accéder au formulaire de transmission de l'Index à l'Inspection du travail](#)

Référents EGAPRO à la disposition des entreprises

- 971.ega-pro@diecte.gouv.fr

Merci de votre attention

[+ d'info : travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)



Mon administration s'engage pour
la diversité et l'égalité



LES MINISTÈRES
SOCIAUX



SECRETARIAT
GÉNÉRAL
DES
MINISTÈRES SOCIAUX



LABEL
DIVERSITÉ



LABEL
ÉGALITÉ