

## FLASH INFO

## Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Adoptée dans le cadre de la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, l'obligation de calculer et de publier "l'index" de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'impose à toutes les associations de 50 salariés et plus. Mise en oeuvre de façon progressive, ce nouvel outil s'articule autour de quatre phases : mesure, transparence, actions correctrices et contrôle. Explications.

## 1 La mesure de l'index

L'Index, sur **100 points**, se calcule à partir de 4 à 5 **indicateurs** auxquels sont affectés un nombre de points :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les associations 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.

La **période de référence de 12 mois consécutifs** précède l'année de publication : elle doit donc nécessairement **s'achever au plus tard le 31 décembre 2018 pour un Index publié en 2019**. Cette période n'étant pas obligatoirement l'année civile, elle pourra par exemple se dérouler du 1er septembre 2017 au 31 août 2018 pour une publication le 1er septembre 2019.



Si un CSE est constitué au niveau d'une **unité économique et sociale (UES)**, les indicateurs doivent être calculés au niveau de l'UES.

Les **salariés pris en compte** dans le calcul des indicateurs sont **ceux présents pendant au moins 6 mois durant la période de référence, y compris ceux ayant quitté l'association avant la fin de la période**. En sont **exclus** les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à la disposition par une entreprise extérieure - en ce compris les intérimaires -, les salariés expatriés ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée. **Mais pas les contrats aidés !**



Pour vous simplifier la tâche, pensez à utiliser le **simulateur en ligne** permettant d'obtenir automatiquement le résultat des indicateurs et l'Index global. Configuré pour les entreprises de plus de 250 salariés, il le sera bientôt pour celles de 50 à 250 salariés.

## 2 La transparence des résultats



Au **1er septembre 2019**, toutes les associations de plus de **250 salariés** devront avoir publié, sur leur site internet, leur **note globale de 2018**. En l'absence de site internet, la note globale devra être portée à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage...).



Depuis le 1er mars, les associations de 1000 salariés et plus doivent d'ores et déjà avoir publié leur index. Les associations de 50 à 250 salariés ont quant à elles jusqu'au 1er mars 2020. Par la suite, la publication devra intervenir **avant le 1er mars de chaque année**.

Ces seuils sont calculés en ETP dans les conditions fixées aux articles **L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail**. Contrairement au calcul des indicateurs, sont notamment exclus du calcul les salariés en contrats aidés.

Les indicateurs et le résultat obtenus doivent être **mis à la disposition du CSE via la BDES**, présentés par catégories professionnelles, par niveaux ou coefficients hiérarchiques ou selon les niveaux retenus par cotation de postes, et cela avant la première réunion qui suit leur publication. Les élus sont informés des mesures de correction envisagées, de celles déjà mises en oeuvre ou des motifs qui empêchent de calculer certains indicateurs.

Pensez à **informer les représentants du personnel de la publication de l'index dans la BDES**, puis à inscrire à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE (ou du CSEC) la présentation des indicateurs et du résultat.



Les mêmes informations sont **transmises à l'inspection du travail par télédéclaration** depuis le site du ministère.

## 3 Les actions correctrices

L'association qui obtient un résultat inférieur à 75 points doit mettre en place des **mesures de correction adéquates et pertinentes afin d'atteindre au moins 75 points au bout de 3 ans, le cas échéant en allouant une enveloppe de rattrapage salarial**.



Ces mesures doivent être négociées dans le cadre de la **négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. À défaut d'accord, ce montant est fixé par l'employeur après consultation du CSE.

**Rappel.** Toutes les associations d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un **accord collectif sur l'égalité professionnelle, ou à défaut un plan d'action**. La périodicité de la **négociation** est soit annuelle, soit établie par accord collectif sur une période d'au plus 4 ans. Attention, les accords à durée déterminée conclus avant le 10 août 2016 sont, à défaut de stipulations contraires, à durée indéterminée.

## 4 Le contrôle et les sanctions

Deux **pénalités** sont à distinguer :

- Celle sanctionnant l'**obligation de moyens** : les associations non couvertes par un accord collectif ou par un plan d'action, et/ou qui n'auront pas publié leur index, et/ou n'auront pas défini les mesures de correction, pourront se voir notifier par le Direccte une pénalité de 1 % de la masse salariale.
- Celle sanctionnant l'**obligation de résultat** : si à l'issue du délai de 3 ans, le résultat obtenu est toujours inférieur à 75, une autre pénalité de 1 % sur les salaires pourra également être fixé par le Direccte.



La DGT a précisé que **si la seconde pénalité est appliquée, l'employeur ne peut se voir appliquer la première, mais que la réciproque n'est pas prévue**. Ainsi, une association pourrait se voir appliquer la première, puis la seconde.

Attention, la DGT a annoncé un **renforcement conséquent des interventions des DIRECCTE dans le domaine de l'égalité professionnelle**, assignant un objectif de 7000 interventions en 2019. Au 4ème trimestre, sera notamment privilégié le contrôle des entreprises de plus de 250 salariés n'ayant pas respecté leurs obligations de publication du niveau de résultat.

Pour vous aider, vous pouvez **consulter** :

- Le **questions-réponses** publié sur le site du ministère ;
- Le **référént** nommé au sein de votre Direccte, chargé d'accompagner les entreprises de 50 à 250 salariés ;
- L'**instruction DGT** (non publiée) du 25 janvier 2019 adressée aux Direccte ;
- Votre **avocat** ;)