

SENTINELLE

INDEX EGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H

Mis en place à partir de 2019, l'Index de l'égalité professionnelle oblige désormais toutes les entreprises de plus de 50 salariés à calculer et publier leur note en matière d'écart de rémunérations entre hommes et femmes, chaque année au plus tard le 1^{er} mars.

A partir des résultats obtenus, les entreprises doivent mettre en évidence les points de progression sur lesquels elles peuvent agir pour faire progresser l'égalité.

La finalité de cet outil est de mettre fin aux inégalités professionnelles.

S'il semble permettre davantage de transparence salariale, sa mise en œuvre dans les entreprises révèle une réalité plus contrastée.

PRÉSENTATION DE L'INDEX EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Décomposition des indicateurs de l'Index d'égalité professionnelle hommes/femmes (en % ou nombre de points)

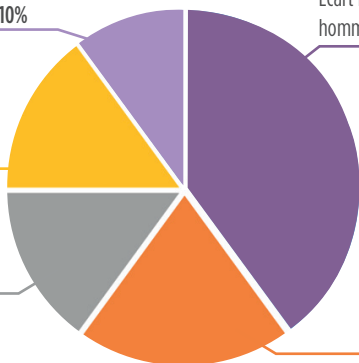
Ratio hommes/femmes dans les 10 plus hautes rémunérations **10%**

Ecart rémunération hommes/femmes **40%**

Augmentation à la sortie du congés maternité **15%**

Ecart de répartition des promotions **15%**

Ecart de taux d'augmentation individuelle **20%**



POINTS FORTS DE L'INDEX

- Le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats avec une méthode commune imposée
- L'obligation faite à toutes les entreprises de plus de 50 salariés de calculer et de publier leur index égalité professionnelle jusqu'au 1^{er} mars de l'année en cours doit permettre de mettre en lumière des inégalités souvent sous-estimées
- Le décret du 25 février 2022 prévoit de nouvelles modalités de publication et de transmission de ces informations.
 - Entreprises dont le **score < 85 points** : elles ont jusqu'au 1^{er} septembre 2022 pour définir et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue
 - Entreprises dont le **score < 75 points** : elles devront également publier dans le même délai les mesures de correction fixées

UNE NOTE GLOBALE À NUANCER - OUTIL INCOMPLET:

ECART DE RÉMUNÉRATION



| Points faibles | Améliorations |
|---|---|
| L'entreprise décide seule de la méthode choisie : CSP ou CH | |
| Seuil de tolérance important (de 2 à 5%) | Supprimer ou baisser le seuil de pertinence |
| Ne tient pas compte des temps partiels | Intégrer les Temps Partiels |

TAUX D'AUGMENTATION ET TAUX DE PROMOTION



Permettent de comparer le pourcentage d'augmentation entre les femmes et les hommes et le % d'augmentation lié à la promotion

| Points faibles | Améliorations |
|--|--|
| Le montant des augmentations (dont celles liées à la promotion) n'est pas pris en compte | Prendre en compte le montant des augmentations en plus du % |
| Même si les femmes sont moins augmentées, l'entreprise obtient sa note maximale | Supprimer le seuil de pertinence qui est en réalité un seuil de tolérance. |

TAUX DES FEMMES AUGMENTÉES AU RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ



1/3 des entreprises de plus de 1000 salariés et 1/5 de moins de 1000 ne respectent pas l'obligation légale, d'augmenter leurs salariés au retour de leur congé maternité d'un montant au moins égal à la moyenne des augmentations sur la même CSP.

| Points faibles | Améliorations |
|---|---|
| Il existe un manque de transparence et de concertation avec les OS en CSE et CSSCT sur cet indicateur dans les entreprises. | Dans le cas de non-respect de la loi et des accords égalité professionnelle <ul style="list-style-type: none">▪ Mettre en place des sanctions plus sévères envers les entreprises.▪ Un malus de 15 points sur la note (-15 si ce n'est pas respecté) |

LA PARITÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS ET INDICATEURS LIÉS À LA PART DES FEMMES CHEZ LES CADRES DIRIGEANTS



Améliorations

- Ajouter un indicateur calculant la part des femmes dans les 2 premiers déciles de la distribution salariale
- Un comparatif sexué entre les 10 plus hautes et les 10 plus basses rémunérations

RECOMMANDATIONS

- **Ajouter un indicateur : Part des femmes chez les cadres dirigeants (Loi Rixain)**
- Création d'un indicateur sur la répartition sexuée des cadres dirigeants
- Actions concrètes sur les plans de carrière des femmes afin de créer un vivier au sein des comités de direction et d'assurer un taux de féminisation en constante évolution.
- Objectifs chiffrés et un suivi régulier des résultats au sein des entreprises avec un calendrier défini
- Mesures favorisant davantage de mixité au recrutement et dans les instances de direction, ou encore à agir sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
- **Mieux tenir compte des temps de travail différenciés** entre hommes et femmes en ajoutant un bonus (noté sur 10 points) pour les entreprises dans lesquelles la moyenne du nombre de femmes à temps partiels serait significativement inférieure à la moyenne du secteur ou qui auraient mis en œuvre des actions significatives destinées à accueillir favorablement les demandes de temps partiel des hommes
 - L'objectif est de favoriser le développement du temps partiel « choisi » afin qu'il cesse d'être un facteur de discrimination indirecte, notamment pour les femmes
 - Mise en place un dispositif « temps partiel vacances scolaires » pour augmenter le nombre de temps partiels chez les hommes pour « décomplexer » les salariés.
- **Pour améliorer l'usage de l'Index, l'obligation de transparence aux salariés et aux élus du CSE doit être renforcée.**

Le niveau d'information dû aux CSE, doit être précisé car, comme le soulignent Béatrice Lestic et Dominique Marchal, si l'objectif de la mise en place de l'index est d'en finir avec les inégalités salariales entre les hommes et les femmes, le CSE doit disposer des informations ayant conduit au calcul des résultats : le niveau de points par indicateur ne suffit pas. Il faudrait que les représentants du personnel puissent avoir accès au niveau d'écart de rémunération pour chacun des échantillons afin d'être en mesure de formuler des propositions ciblées pour résorber les écarts

Pour que l'index soit réellement utile à la résorption des inégalités salariales, l'obligation de calcul de l'index ne doit pas court-circuiter le dialogue social

Une note au-dessus de 75 ne doit pas être « une habilitation à l'inertie » en matière d'égalité salariale, « puisqu'une note globale satisfaisante peut masquer des réalités très différentes et des situations individuelles très discriminantes ».

Un plan d'action pour résoudre les écarts doit être mis à jour régulièrement, conformément aux obligations préexistantes, et ce même en l'absence de contrôles.

Documents sources :

- Kenza Tahri. L'Index Egalité Professionnelle : occasion manquée ou outil prometteur ?, Terra Nova, 21 Janvier 2021.
- L'index « égalité » pourrait inclure un indicateur sur la part des femmes parmi les cadres dirigeants, Liaisons Sociales 18234, 1er février 2021.
- E. Boussard-Vrecchia et C. Gandin, L'index égalité F/H « est vicié à toutes ses étapes », Liaisons Sociales 17900, 19 septembre 2019.

Pour aller plus loin sur le sujet, demandez nos tracts et outils et rendez vous sur notre site.



**- À LA CFDT -
NOUS AGISSONS
CONTRE LE SEXISME**



F3CCFDT



F3CCFDT



F3C.CFDT.FR

F3C CFDT – SENTINELLE

47-49 avenue Simon Bolivar

75950 Paris Cedex 19

01 56 41 54 00 - f3c@f3c.cfdt.fr