



DOSSIER DE PRESSE

8 octobre 2019



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

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

Édito

Un premier pas vers l'égalité professionnelle, Un enjeu de société.

L'égalité femme homme est un enjeu pour notre société et **l'égalité professionnelle un enjeu fort de loyauté des relations du travail**. L'égalité professionnelle ne saurait se résumer à l'égalité de rémunération, le propos est beaucoup plus large : pratiques de recrutement, représentations sexuées, mixité des métiers, évolutions professionnelles, accès à la formation professionnelle, santé au travail des femmes, accès aux postes de direction...

L'égalité professionnelle est un acte de management et passe avant tout par la formation des managers et dirigeants à cette thématique. Elle doit également prendre en compte les organisations du travail pour ne pas générer des risques professionnels accrus. La qualité de vie au travail favorisant une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle, la lutte contre les propos sexistes ou sexuels en entreprise sont autant d'éléments agissant sur les inégalités professionnelles.

Pour avancer sur l'égalité professionnelle, l'index de l'égalité est le 1^{er} outil de mobilisation des chefs d'entreprise et des partenaires sociaux, c'est un levier de négociation sur l'égalité femme homme en entreprise. Aucun ne dira qu'il est contre l'égalité professionnelle. Mais les faits prouvent que 9% des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont injustifiés.

Les résultats de l'index interrogent sur l'absence d'augmentation de salaire après un congé maternité et la mixité

dans les 10 rémunérations les plus importantes de l'entreprise.

L'index de l'égalité oblige les dirigeants à s'interroger sur leurs pratiques internes de management, de discrimination consciente ou inconsciente et à progresser sur ce sujet. Il permet de poser un diagnostic sur les pratiques de rémunération dans les entreprises. Les membres du CSE doivent s'emparer de l'opportunité de cet index pour engager et proposer des mesures concrètes pour faire progresser l'égalité.

La publication de la note de l'index sur le site internet de l'entreprise est une première en matière de droit du travail. Cette obligation de transparence vis-à-vis du grand public, des clients, des co-traitants fait partie dorénavant de la carte de visite de l'entreprise et de son implication dans une démarche sociétale.

Pour faire avancer l'égalité professionnelle, l'action de l'État est une opportunité pour favoriser les débats autour de cette cause et développer le dialogue social en entreprise.

L'égalité professionnelle est l'affaire de tous !

Barbara CHAZELLE

Directrice régionale adjointe, en charge des politiques du travail
Dircecte Bretagne

L'index de l'égalité femmes-hommes : 5 indicateurs pour 5 objectifs

L'index est noté sur **100 points**. Pour les entreprises de plus de 250 salariés, il est calculé à partir de **5 indicateurs**



1. L'écart de rémunération femmes hommes

L'indicateur compare les rémunérations moyennes des femmes et des hommes, incluant les primes de performance et les avantages en nature. Seules sont exclues les primes liées aux conditions de travail (prime de nuit, heures supplémentaires...) et les primes de départ et de précarité. La comparaison s'effectue par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle (CSP) ou autre classification des postes.



2. L'écart de répartition des augmentations individuelles

L'objectif est d'inciter les managers à récompenser celles et ceux qui le méritent et non pas uniquement ceux qui le demandent, souvent des hommes. Sont uniquement prises en compte les augmentations individuelles du salaire de base qui ne correspondent pas à des promotions.



3. L'écart de répartition des promotions

Pour contrer le phénomène du « plafond de verre », les entreprises doivent lever les freins à l'ascension professionnelle des femmes. L'indicateur se calcule en comparant le pourcentage de femmes promues à celui des hommes, pour chacun des 4 groupes de CSP.



4. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité

Dès lors que des augmentations ont été données en leur absence, l'entreprise a l'obligation d'augmenter toutes les salariées à leur retour de congé maternité. L'indicateur se calcule en comparant le nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité, avant la fin l'année de référence, au nombre total de salariées de retour de congé maternité.



5. Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

L'indicateur permet d'apprécier la parité parmi les dix plus hautes rémunérations. L'entreprise doit compter au moins quatre femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.



L'index de l'égalité est calculé en additionnant le nombre de points obtenus pour chaque indicateur.

BARÈME DE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION

ÉCART GLOBAL DE RÉMUNÉRATION	SCORE
Égal à 0 %	40 points
> à 7 % et ≤ à 8 %	31 points
> à 12 % et ≤ à 13 %	21 points
> à 16 % et ≤ à 17 %	11 points
> à 20 %	0 point

BARÈME DE L'ÉCART DE RÉPARTITION DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

ÉCART	SCORE
< ou = à 2 %	20 points
> à 2 % et ≤ à 5 %	10 points
> à 5 % et ≤ à 10 %	5 points
> à 10 %	0 point

BARÈME DE L'ÉCART DE PROMOTION

ÉCART	SCORE
≤ à 2 %	15 points
> à 2 % et ≤ à 5 %	10 points
> à 5 % et ≤ à 10 %	5 points
> à 10 %	0 point

BARÈME DU POURCENTAGE DE SALARIÉES AUGMENTÉES À LEUR RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

ÉCART	SCORE
= 100 %	15 points
< à 100 %	0 point

BARÈME DE LA PARITÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

ÉCART	SCORE
4 ou 5 salariés	10 points
2 ou 3 salariés	5 points
0 ou 1 salarié	0 point

RÉSULTAT DE L'INDEX

De ≥ à 75 points à 100 points	😊
< à 75 points	😞

L'index ne remplace pas l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle. Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, y compris celles dont l'index est supérieur à 75 points, doivent être couvertes par un **accord sur l'égalité professionnelle ou un plan d'action**.

Égalité professionnelle, où en est-on en Bretagne ?

Le déploiement de l'index de l'égalité professionnelle dans les entreprises bretonnes au 2 octobre 2019



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

Depuis le 1^{er} mars 2019, **35 entreprises bretonnes** de plus de 1000 salariés ont calculé et publié leur index de l'égalité professionnelle.

100 % des entreprises bretonnes ont rempli leur obligation.

81/100 est la note moyenne obtenue en Bretagne



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

Au 1^{er} septembre 2019, **276 entreprises bretonnes** de plus de 250 salariés doivent calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle.

70%, soit 192 entreprises ont rempli leur obligation. L'inspection du travail relance chaque entreprise.

85/100 est la note moyenne obtenue en Bretagne

Au 31 août 2019, l'inspection du travail de Bretagne a réalisé **230 interventions** relatives à l'égalité professionnelle, au travers de contrôles en entreprise, d'observations sur les accords et plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle.

Les bonnes pratiques

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à des **obligations de négociation et à des obligations de couverture par un accord ou plan d'action** en matière d'égalité professionnelle.

En effet, **toutes les entreprises**, où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et où un délégué

syndical a été désigné, **doivent négocier** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, **et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise**.

En outre, **toutes les entreprises d'au moins 50 salariés** doivent être **couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle** ou, à défaut, **par un plan d'action**, peu importe qu'elles disposent d'institutions représentatives du personnel ou que des sections syndicales y soient constituées.

Pour aider les entreprises à conduire ces négociations obligatoires portant sur l'égalité professionnelle, **quelques exemples de clauses** tirés de récents accords d'entreprise et de branche :

1. **Recrutement** : rééquilibrage des recrutements dans les métiers où les femmes ne sont pas ou peu représentées, notamment les plus qualifiées.
 - ✓ Objectifs chiffrés de recrutement sous CDI et CDD de femmes
 - ✓ Objectifs chiffrés d'embauche de femmes en alternance
 - ✓ Actions pour doper les candidatures féminines (réseau d'ambadrices, communication externe pour promouvoir la mixité des emplois), neutralité dans la rédaction des offres d'emploi
 - ✓ Former les équipes de recrutement à la non-discrimination à l'embauche, veiller à la parité parmi les candidats sélectionnés y compris par les prestataires externes et garantir la neutralité des critères de recrutement (aucune information d'ordre personnel collectée), pratiquer une discrimination positive...

2. **Évolution professionnelle** : perspectives d'évolution de carrières comparables

- ✓ Attributions équilibrées des promotions entre les femmes et les hommes, notamment sur les postes à responsabilités ; Parité et égalité des promotions
- ✓ Absence d'incidences des congés liés à la parentalité
- ✓ Système d'accompagnement, de tutorat, de mentorat
- ✓ Egal accès à la formation, accès prioritaire aux formations, organisation des formations (aménagement, délai de prévenance, frais de garde d'enfants)

3. **Salaire** :

- ✓ Égalité de rémunération dès l'embauche
- ✓ Neutralisation des congés familiaux ou d'un passage à temps partiel
- ✓ Traitement des écarts salariaux par un budget spécifique, procédure de recours interne à l'entreprise

L'index : levier de dialogue social

Dès lors que le **nombre de points obtenu de l'index est inférieur à 75**, l'entreprise doit mettre en place des **mesures de correction adéquates** (portant sur les indicateurs où les résultats sont insuffisants) et **pertinentes** (devant permettre d'atteindre 75 points à l'Index **dans un délai de trois ans**), le cas échéant en allouant une enveloppe de rattrapage salarial.

Ces mesures sont définies avec les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation ou à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE. Ces mesures doivent être négociées par accord, si besoin lors de négociations anticipées.

Exemple 1 : Si une entreprise a obtenu une note de 5 à l'indicateur 3, il est opportun de mettre en place une campagne de promotion du sexe défavorisé, de manière à obtenir la note maximale dans un délai maximum de 3 ans.

Exemple 2 : Si une entreprise a obtenu la note 0 à l'indicateur 4, il est opportun de mettre en place des mesures permettant de s'assurer que le rattrapage financier au retour du congé de maternité soit systématique dès lors que des augmentations individuelles sont intervenues pendant la durée de ce congé.

L'accompagnement des entreprises

Pour accompagner les entreprises dans le calcul de leur index et favoriser son appropriation, les services d'inspection du Travail sont mobilisés.

Des référents régionaux ont été désignés au sein de chaque Direccte pour aider l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille à calculer leur index et, le cas échéant, à mettre en place des mesures correctives. Des référents départementaux viennent en relai au plus près des territoires.

Référents départementaux

- ↳ M. Benoit LE MASSON - UD 22
bret-ud22.ega-pro@direccte.gouv.fr
- ↳ Mme Katya BOSSER - UD 29
bret-ud29.ega-pro@direccte.gouv.fr
- ↳ Mme Anne-Laure COULMEAU - UD 35
bret-ud35.ega-pro@direccte.gouv.fr
- ↳ M. Joël GRISONI - UD 56
bret-ud56.ega-pro@direccte.gouv.fr

Référente régionale

- ↳ Mme Hélène AVIGNON
Coordination régionale
bret.ega-pro@direccte.gouv.fr

Les entreprises de + 250 salariés ont sollicité les référents départementaux et régionaux une cinquantaine de fois pour les accompagner à la mise en place de l'index.

Une chargée de mission vient en appui de ce réseau afin d'animer des sessions d'information directement auprès des entreprises de la région, via des associations de professionnels RH, des organisations syndicales et patronales, des fédérations de branche professionnelle ou encore des organismes de formation continue. L'information porte notamment sur la présentation des indicateurs de l'index, ses modalités de calcul, le simulateur, le formulaire de télé déclaration.

Plusieurs réunions sont d'ores et déjà programmées en octobre et novembre 2019 avec des partenaires tels que les délégations régionales et départementales de l'Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines, la Fédération Nationale du Transport Routier, la CFTD, l'Union des Entreprises, l'URIOPSS. Des interventions auront également lieu auprès de professionnels en formation continue à l'Université Rennes 2.

[Télécharger](#) le calendrier.

Pour en savoir plus et/ou organiser un temps d'échange :

✉ Mme Maëva LESCLINGANT

maeva.lesclingant@direccte.gouv.fr

Par ailleurs, le ministère du Travail a édité un [questions/réponses](#) pour répondre aux interrogations des employeurs et ainsi résoudre les éventuelles difficultés d'application.

Les entreprises disposent également d'un formulaire de transmission de l'index à l'inspection du Travail.

La mise en ligne d'un [simulateur](#) permet aux entreprises de calculer facilement leurs indicateurs et leur index après avoir saisi les données concernant leurs effectifs, rémunérations et promotions.



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.

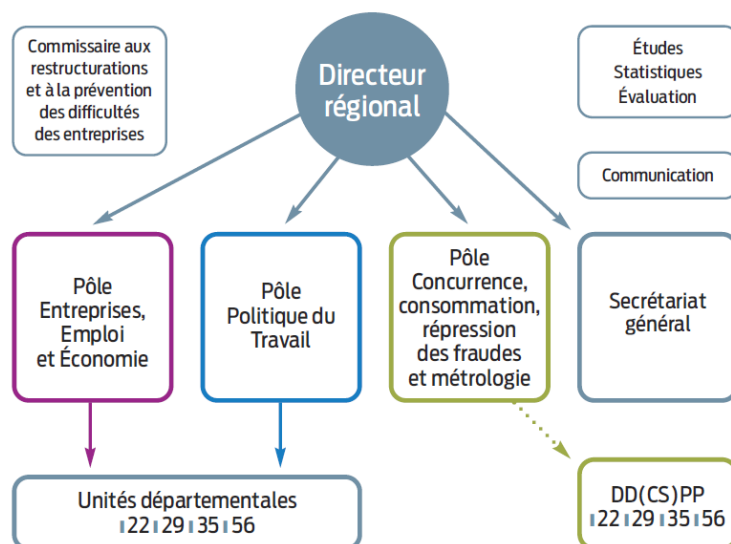
- Un **simulateur** dédié ouvert dès novembre 2019 ;
- Une vingtaine de chefs de petites et moyennes entreprises sont nommés **ambassadeurs de l'égalité professionnelle** pour porter, dans toute la France, le sujet de l'égalité professionnelle auprès de leurs pairs et diffuser les bonnes pratiques ;
- 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 (janvier 2020) ;
- **Ouverture d'une hotline téléphonique** pour aider les entreprises qui rencontreraient des difficultés dans leur calcul (janvier 2020).

La Direccte en quelques mots

La direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de Bretagne est une administration régionale de l'État placée sous l'autorité du préfet de région.

Elle pilote au niveau régional les politiques publiques de l'économie, de l'emploi, du travail, de la concurrence et de la protection des consommateurs.

La Direccte est l'interlocutrice privilégiée des chefs d'entreprises, salariés, partenaires sociaux, acteurs territoriaux et consommateurs. Elle soutient l'activité économique et l'emploi ; elle veille au respect des réglementations du travail, de la concurrence, de la consommation et de la métrologie.



Le Pôle T Politique du Travail

Pilote et décline au niveau régional la politique du travail portée par la Direction Générale du Travail (DGT)

- Promouvoir la qualité de vie au travail ;
- Assurer l'effectivité du droit du travail ;
- Lutter contre le travail illégal ;
- Garantir la protection des salariés ;
- Encourager le dialogue social au sein des entreprises ;
- Piloter et animer la politique de santé au travail.

Le Pôle C Concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie

Est chargé de garantir la loyauté des marchés et la sécurité des consommateurs. Son activité s'organise autour de 4 missions, assurées par le Pôle C en région ou par les DD(CS)PP :

- Assurer la régulation concurrentielle des marchés ;
- Veiller à la loyauté des pratiques commerciales ;
- Piloter les actions menées en matière de protection économique et de sécurité des consommateurs ;
- Garantir la loyauté des transactions commerciales ou fiscales réalisées au moyen d'instruments de mesures.

Le Pôle 3E Entreprises, Emploi, Économie

Sa mission recouvre le développement de l'activité économique, de l'emploi et de l'insertion professionnelle sur le territoire régional. Elle se décline autour de plusieurs axes :

- Soutenir le développement des entreprises et l'innovation ;
- Anticiper et accompagner les mutations économiques et les entreprises en difficulté ;
- Promouvoir le développement des compétences des salariés ;
- Coordonner le service public de l'emploi et en améliorer l'efficacité, en appui au préfet de région ;
- Participer à la gestion des fonds structurels européens ;
- Assurer le contrôle administratif et financier de la formation professionnelle.

Les unités départementales (UD)

Services de proximité pour la mise en œuvre des politiques du travail et de l'emploi et la contribution au développement économique des territoires, les UD sont chargées de :

- Contrôler l'application du droit du travail ;
- Renseigner sur le droit du travail ;
- Améliorer la qualité de l'emploi et des relations du travail ;
- Promouvoir les politiques de l'emploi pour l'insertion des publics éloignés de l'emploi ;
- Anticiper et accompagner les mutations économiques ;
- Sécuriser les parcours professionnels ;
- Accompagner le développement local.