

L'index de l'égalité professionnelle

DOSSIER DE PRESSE

19 décembre 2019



L'égalité professionnelle : pourquoi en parler ?

➔ Des principes inscrits dans la loi...

« La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme » (Préambule de la Constitution du **27 octobre 1946**).

Le principe « à travail égal, salaire égal » est inscrit dans la loi depuis 47 ans (Loi du **22 décembre 1972**)

➔ ... mais des inégalités qui persistent

Pourtant, les inégalités persistent, en particulier dans le monde professionnel. Ainsi et pour exemple, la rémunération annuelle nette moyenne des femmes est toujours de 24% inférieure à celle des hommes, malgré un taux d'activité féminine en constante progression et un niveau d'instruction des femmes qui a dépassé celui des hommes.

Si plusieurs facteurs expliquent cet écart (travail à temps partiel, répartition des sexes par métiers...), 9% de l'écart salarial restent encore inexpliqués. Cet écart est notamment la conséquence de plusieurs facteurs : interruption de carrière, impact de la maternité et de la parentalité, discrimination et stéréotype de genre, facteurs psychologiques, plafond de verre, organisation du travail et des temps de travail notamment les horaires de réunion... sans oublier les comportements sexistes.

Ainsi, l'amélioration de la situation des femmes dans le monde de l'entreprise constitue un impératif démocratique, une question de justice sociale et un facteur de performance et d'attractivité pour les entreprises.

Quelles obligations pour les entreprises ?

Depuis la **loi du 10 novembre 2010**, toutes les entreprises de plus de 50 salariés doivent négocier un accord, à défaut définir un plan d'action, permettant, dans divers domaines, sur la base d'un diagnostic, de déterminer des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre.

Ces domaines sont au nombre de neuf : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale.

➔ Une obligation de résultats

La Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 renforce le dispositif en fixant cette fois des obligations de résultat

- obligation d'établir un état des lieux

On ne peut corriger que ce que l'on a mesuré !

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent désormais calculer, entre les femmes et les hommes :

- l'écart de rémunération moyenne, par tranche d'âge et catégorie professionnelle
- l'écart de répartition des augmentations individuelles de salaire
- l'écart de répartition des promotions
- le pourcentage des femmes augmentées à leur retour de congé maternité
- la parité, entre les femmes et les hommes, parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise

Ces différents indicateurs permettent à l'entreprise d'obtenir un « note » sur 100 appelée « index »

- obligation de transparence de ce diagnostic

Les disparités, ou l'absence de disparité, doivent être portées à la connaissance des salariés, des représentants du personnel mais également du public

L'index doit donc être publié sur le site web de l'entreprise

Un « bon index » est un gage d'attractivité de l'entreprise et cela constitue un élément positif pour l'image et la marque employeur.

- Obligation de correction des iniquités pointées

Un index inférieur à 75/100 entraîne l'obligation de mettre en œuvre des mesures et des moyens permettant de résorber ces disparités dans le délai de trois ans. La définition des mesures correctives est négociée dans l'entreprise, à défaut d'accord, celle-ci arrête un plan d'action unilatéral.

Un dispositif de sanctions

Le pendant de l'obligation de résultat c'est **le dispositif de sanction** lorsque les résultats ne sont pas atteints

Ainsi, une entreprise qui ne publie pas son index, qui ne définit pas les mesures correctives ou qui n'obtient pas une note au moins équivalente à 75/100 au terme de trois années consécutives encourt une pénalité financière dont le montant peut aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

De la même façon, une entreprise qui ne négocie pas sur l'égalité professionnelle ou n'établit pas un plan d'action est sanctionnée financièrement

L'index de l'égalité professionnelle en Provence-Alpes-Côte d'Azur : les chiffres

On dénombre en PACA un peu moins de **1640 entreprises** dont l'effectif, en équivalent temps plein (ETP), est supérieur à 50 salariés dont **64 structures de plus de 1000** et **284 de plus de 250**.



Toutes les structures de plus de 1000 ETP ont publié leur index

La publication de l'index égalité était exigible des structures de plus de 1000 ETP le 1^{er} mars 2019. **Toutes ont publié leur index.**

- **6%** d'entre elles ont un index à **moins de 75** (4 entreprises) – des entreprises du BTP, de la sécurité et des télécommunications
- **25%** ont un index **supérieur à 90**



Près de 80 % des structures de plus de 250 salariés ont rempli leur obligation

Pour ce qui concerne **les structures de plus de 250**, assujetties à la publication de leur index à la date du 1^{er} septembre dernier, à ce jour :

- **près de 80 % ont rempli leur obligation**
- 15% affichent un index inférieur à 75
- 27% ont un index supérieur à 90
- 20% ont un index dit « incalculable »

Quel accompagnement pour les entreprises ?



Depuis de nombreux mois maintenant, **la DIRECCTE Provence-Alpes-Côte d'Azur se mobilise pour sensibiliser les entreprises sur leurs nouvelles responsabilités et obligations**

- De nombreuses **informations collectives** ont été dispensées sur les territoires par la DIRECCTE, en partenariat avec des Organisations Professionnelles d'employeurs et des Organisations Syndicales de salariés.
- Le site de **la DIRECCTE PACA met en ligne les dernières actualités** en la matière et propose des outils, tels des webinaires sur le sujet
- Un **accompagnement individualisé** a été réalisé auprès des entreprises, lesquelles ont été sensibilisées et informées sur le contenu de leurs obligations à l'occasion de la **visite de l'inspection du travail** mais également par **phoning** ou **publipostage**
- Un **formulaire en ligne** (sur le site du ministère et de la Direccte) **permet à chaque entreprise confrontée à une problématique, de poser des questions** et de **recevoir des réponses personnalisées**

Un accompagnement plus rapproché des entreprises de 50 à 250 salariés

A destination des entreprises de 50 à 250 salariés, plus susceptibles de rencontrer des difficultés pour déclarer leur index au 1^{er} mars 2020, le ministère du travail propose un **accompagnement plus approfondi**.



La désignation par la ministre du travail « d'ambassadeurs Egalité ». Dans notre région, ils sont deux, Madame Aurore SUN et Monsieur Gilles MORESTIN

Leur mission consiste à présenter à leurs pairs le sens et de l'objectif de la réforme, à faire la promotion de l'égalité professionnelle notamment en faisant part de leur propre expérience et échanger sur les bonnes pratiques.




Un accompagnement opérationnel des entreprises par l'offre de :


- **Stages en présentiel**, d'une durée de 4 heures qui, de façon très pragmatique, expliquent « comment calculer l'index »
18 employeurs d'Aix en Provence ont été les premiers, en France, le 12 décembre dernier à bénéficier d'un tel accompagnement

Beaucoup d'autres sessions sont d'ores et déjà programmées dans chaque département de notre région aux dates suivantes (une session le matin, une l'après-midi) :

Marseille	14-janv
Aix en Provence	15-janv
Nice	20-janv
Toulon	21-janv
Avignon	21-janv
Marseille	27-janv
Marseille	30-janv
Gap	31-janv

- 
- Des **stages**, d'une durée de 4 heures qui expliqueront les **modalités de mise en place des mesures de correction**
 - des **classes virtuelles** sur les mêmes enjeux pour les publics ne pouvant se déplacer
 - un **dispositif d'autoformation** pour les employeurs qui souhaitent, à leur rythme et au moment où ils sont disponibles, bénéficier d'une formation sur l'index
 - enfin la mise à disposition d'un **numéro unique et gratuit d'appel « allo index égapro »** plateforme téléphonique accessible, dès janvier 2020, depuis laquelle des téléconseillers répondront aux questions simples, sur le calcul de l'index ou l'utilisation de la plateforme de déclaration

Sans oublier **tous les outils en ligne sur le site du ministère du travail et de la Directe Provence-Alpes-Côte d'Azur** :

- 
- le **simulateur** et **outil de calcul** de l'index
 - le **formulaire de télé déclaration** de l'index à l'administration
 - une **foire aux questions** les plus courantes
 - les coordonnées de la **référénte égalité professionnelle** de la région PACA
 - Le **formulaire de saisine** des services de la Directe PACA sur des questions précises et individualisées

Une ambassadrice et un ambassadeur pour sensibiliser les entreprises régionales

Muriel Pénicaud, ministre du travail a nommé des ambassadeurs régionaux en charge de sensibiliser les entreprises en présentant à leurs pairs le sens et l'objectif de la réforme, et en témoignant de leur propre expérience sur l'égalité professionnelle. En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, ce sont **Aurore Sun**, présidente de la délégation Marseille du réseau Femmes Chefs d'Entreprises et **Gilles Morestin**, chef d'entreprise, qui ont accepté cette importante mission.

« Il est prouvé que l'égalité femmes hommes en entreprise permet plus de performance. C'est bien là l'objectif d'un projet entrepreneurial, non ? Encore trop peu de structures conscientisent les enjeux d'égalité ou plutôt les dommages générés par le manque d'égalité. Que ce soit dans la sphère professionnelle, ou par corrélation, dans la sphère personnelle. Lorsqu'on en parle autour de nous, les dirigeant.e.s déclarent que c'est un non sujet. Pourtant, les chiffres sont édifiants et il est temps que ça change. D'autant que cet index, obligatoirement visible sur le site Internet de l'entreprise, va devenir un outil pertinent pour sa marque employeur. En tant qu'ambassadrice, je suis honorée de pouvoir accompagner la sensibilisation sur ces sujets qui devraient être réglés à notre époque ! » confie la présidente de la délégation Marseille des Femmes Chefs d'Entreprises et entrepreneure militante Aurore Sun.



« Dirigeant de deux PME de 90 et 35 personnes je suis amené à réaliser cet index. Si je pense qu'il n'y a pas de discrimination entre femmes et hommes dans notre entreprise, nos spécificités métiers conduisent parfois à un manque de mixité dans certains services. Cette nouvelle obligation réglementaire doit être pour chaque dirigeant l'occasion de mesurer dans son entreprise la conduite de l'égalité professionnelle, selon les cas, poursuivre les efforts entrepris pour briser les croyances et/ou décider des politiques RH à mettre en place pour corriger le tir. C'est en donnant du sens à nos actions que nous pourrons attirer avec plus d'efficacité les talents des deux genres. » partage Gilles Morestin, l'entrepreneur fraîchement nommé ambassadeur.



Garantir le respect du droit : l'action de l'Etat

Après les phases de sensibilisation, information, formation et conseil, viendra celle de l'action de contrôle des services de l'inspection du travail qui est en charge du suivi du respect des obligations faites aux entreprises



Une action phare de l'inspection du travail en 2020

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera **l'une des actions phares de l'inspection du travail en 2020**

Ainsi, les agents de contrôle de l'inspection du travail, dans le cadre de leur plan d'action 2020, procéderont à la vérification de la mise en œuvre, au sein des structures assujetties, des obligations relatives à l'index : publication de celui-ci, engagement de la négociation sur les éventuelles mesures correctives à mettre en place et enfin, atteinte de l'objectif de 75/100 pour toutes les entreprises de la région, sans omettre l'obligation pour chaque entreprise de plus de 50 salariés d'être couverte par un accord ou plan d'action « égalité professionnelle »