



# L'index de l'égalité femmes-hommes

En finir avec les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, de façon simple, fiable et motivante pour tous

Novembre 2018





# L'INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : UNE AMBITION COLLECTIVE

Avec l'index de l'égalité femmes-hommes, les entreprises vont pouvoir mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité professionnelle. Plus elles seront performantes sur les 5 indicateurs, plus elles obtiendront de points, pondérés selon l'importance de l'indicateur retenu ; le nombre maximum étant de 100. Avec moins de 75 points, elles devront mettre en place des actions correctives, sous peine de se voir sanctionner financièrement.

## L'index de l'égalité femmes-hommes : 5 indicateurs pour 5 objectifs à la fois réalistes et ambitieux

Deux des cinq indicateurs ont été testés sur la totalité des 40000 entreprises concernées. La méthode globale a également fait l'objet de tests en situation réelle dans 35 entreprises de plus de 50 salariés, en partenariat avec l'ANDRH. Objectif ? S'assurer d'un index simple et efficace, applicable dans l'ensemble des entreprises. Quatre données sont déjà inscrites dans la Base de données économiques et sociales des entreprises, l'index de l'égalité permettra de les mettre en cohérence pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes d'ici 3 ans.

### 1. La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables

#### 40 points

Il s'agit d'une obligation légale depuis 46 ans, « à travail de valeur égale, salaire égal » entre les femmes et les hommes. Pour avoir 40 points, l'entreprise doit atteindre 0% d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables.

L'indicateur compare les rémunérations moyennes des 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.

#### Qu'est-ce qu'un poste comparable ?

Après avis du comité social et économique, l'entreprise peut utiliser la classification de branche ou une classification agréée par le ministère pour définir les postes comparables.

À défaut, ce sont les 4 catégories socioprofessionnelles qui sont utilisées : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Les tranches d'âge retenues sont :

- Les moins de 30 ans
- Les 30 à 40 ans
- Les 40 à 50 ans
- Les plus de 50 ans

À titre d'exemple, on compare les écarts de salaire des femmes et des hommes cadres entre 30 et 40 ans, ou encore des femmes et des hommes employés de plus de 50 ans.

### 2. La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes

#### 20 points

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.

Le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2% près ou à 2 personnes près.

### 3. La même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes

#### 15 points

Pour contrer le phénomène du « plafond de verre », les entreprises doivent lever les freins à l'ascension professionnelle des femmes.

Le maximum de points est accordé si l'entreprise a promu autant de femmes que d'hommes, à 2% près ou à 2 personnes près.

### 4. Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence

#### 15 points

Le rattrapage salarial des femmes de retour de congé maternité est obligatoire depuis 2006. Et pour cause : une mère de 3 enfants gagne 10% de moins qu'une femme sans enfant sur le même poste. La maternité est le facteur le plus impactant et le plus injuste car inhérent à la condition féminine et humaine. Il impacte la rémunération des femmes tout au long de leur carrière.

#### L'index de l'égalité femmes-hommes

| Indicateurs  | Poids       | Score                    |
|--|-------------|--------------------------|
| Écart de rémunération de base et variable + primes individuelles   | 40%         | de 0 à 40 points         |
| Écart de répartition des augmentations individuelles               | 20%         | de 0 à 20 points         |
| Écart de répartition des promotions                                | 15%         | de 0 à 15 points         |
| % de salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité       | 15%         | de 0 à 15 points         |
| Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations | 10%         | de 0 à 10 points         |
| <b>TOTAL = INDEX</b>   | <b>100%</b> | <b>de 0 à 100 points</b> |

### 5. Au moins quatre femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations

#### 10 points

Plus on monte dans l'échelle des postes, moins il y a de femmes. L'objectif est donc d'assurer à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction, une représentation plus équilibrée des deux sexes.

Plus de 46 ans après l'inscription du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » entre les femmes et les hommes, il demeure **9%** d'écart de salaires à travail de valeur égale. L'écart monte à **25%** tous postes confondus, et à **37%** au moment du calcul de la pension de retraite.



## Fondé sur 5 principes

### 1. Porteur de sens

Les indicateurs retenus doivent faire réfléchir et progresser les entreprises sur le sujet de l'égalité femmes et hommes.

### 2. Simple

Les données nécessaires à la méthodologie sont déjà existantes dans les entreprises car elles sont transmises dans la Base de données économiques et sociales ou font partie des obligations légales.

### 3. Transparent

Le choix d'un index unique favorise la transparence à deux niveaux :

- au niveau de l'entreprise, les partenaires sociaux disposeront des résultats détaillés pour chaque indicateur
- et à un niveau plus global, puisque sa publication sur son site définira si l'entreprise répond à une logique d'engagement et de progrès s'agissant de l'égalité professionnelle.

### 4. Fiable et appréhendant toute la politique de l'entreprise sur l'égalité salariale

L'utilisation de plusieurs indicateurs pour calculer l'index permet un traitement ajusté et pertinent du résultat, et une évaluation de la progression dans le temps.

### 5. Des actions correctives faciles à identifier

Les modalités de calcul des cinq indicateurs permettent aux employeurs comme aux partenaires sociaux d'identifier où l'effort doit porter pour améliorer le score.



**Des contrôles et des interventions de l'inspection du travail sur l'égalité professionnelle renforcés de 1 730 à 7 000 par an.**

## Objectif 2022

Les entreprises qui n'auraient pas atteint des résultats satisfaisants au 1<sup>er</sup> mars 2022 risqueront une sanction jusqu'à 1% de la masse salariale.

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, la sanction sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023.

La DIRECCTE pourra par ailleurs décider de donner un an supplémentaire dans certains cas, notamment pour les petites entreprises.

La sanction sera notamment proportionnelle aux efforts fournis par l'entreprise depuis 3 ans.

## 5 actions correctives

Tous les ans, chaque entreprise **publiera son résultat** sur Internet. Si son score est inférieur à 75, elle devra mettre en place des mesures correctives pour :

1. **diminuer l'écart de rémunération** entre femmes et hommes en allouant une enveloppe de rattrapage salarial sur 3 ans, dont le montant est négocié au sein de l'entreprise ;
2. **appliquer la loi** concernant le congé maternité ;
3. **donner des augmentations individuelles** de façon équitable entre femmes et hommes ;
4. **assurer des promotions** de façon équitable entre femmes et hommes ;
5. **mettre en place un vivier permettant d'assurer une juste représentation des deux sexes à la tête de l'entreprise.**

#### Le rôle des partenaires sociaux

Ils auront tous les détails des résultats de l'entreprise. Comme le prévoient les ordonnances, ils pourront bénéficier d'expertises financées par l'employeur à l'appui de la consultation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Prévu également dans les ordonnances, si l'employeur ne publie pas d'indicateurs, il est tenu de financer une expertise permettant de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. Lors de cette négociation, des actions correctives pourront être définies comme une enveloppe de rattrapage salarial.

#### Quel impact pour les salariés ?

Les salariés des entreprises de plus de 50 salariés connaîtront la note globale de leur entreprise. Les femmes et les hommes bénéficieront des actions correctives lorsque celles-ci s'avéreront nécessaires, dans environ 12% des entreprises. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les branches seront mobilisées pour suivre des indicateurs d'égalité professionnelle à un niveau sectoriel, et mettre en place des actions de correction à leur niveau. Le ministère réunira chaque année les partenaires sociaux pour faire le bilan de cette mobilisation.

### Des inégalités dénoncées par les Français

Un sondage IFOP/ ministère du Travail a mis récemment en exergue les préoccupations et le ressenti des Français quant à l'égalité professionnelle. Le résultat est sans appel et conforte les actions initiées par le Gouvernement pour endiguer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

**38%** des Français jugent « tout à fait prioritaire » la mise en place de l'égalité salariale réelle pour un poste équivalent. **55%** constatent que les femmes ont moins de chance que les hommes de progresser dans les entreprises. **74%** regrettent que les femmes gagnent un salaire inférieur à celui des hommes.

*Les Français et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – étude IFOP ministère du Travail – novembre 2018*

# AGIR POUR EN FINIR AVEC LES ÉCARTS INJUSTIFIÉS DE SALAIRES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le président de la République et fermement défendue par le Gouvernement, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe par une mobilisation de tous.

En mai 2018, après 4 mois de concertation avec les partenaires sociaux, Édouard Philippe, Premier Ministre, Muriel Pénicaud, Ministre du Travail, et Marlène Schiappa, Secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, ont présenté un plan d'action global pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, et pour en finir avec les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Les mesures législatives ont été adoptées dans la [loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018](#).

**Mesure phare du plan, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en entreprise fait désormais l'objet d'une obligation de résultats, et non plus simplement d'une obligation de moyens. 4 phases :**

- 1 • Une mesure : l'index de l'égalité femmes-hommes avec 5 indicateurs
- 2 • Une transparence : chaque entreprise publiera ses résultats sur son site
- 3 • Cinq actions correctives : chaque entreprise aura 3 ans pour faire le rattrapage salarial
- 4 • Un contrôle : les entreprises qui n'auraient pas réalisé le rattrapage dans 3 ans pourraient être sanctionnées jusqu'à 1% de la masse salariale

Au second trimestre 2018, la Ministre du Travail a sollicité l'expertise de la DRH France de Schneider Electric, Sylvie Leyre, et lui a confié une mission pour définir la méthodologie de l'index de l'égalité femmes-hommes.

Sur la base de son rapport et après concertation avec les partenaires sociaux, les indicateurs d'écart de salaires ont été élaborés et testés.

La méthodologie a été partagée avec les acteurs, dans l'optique de mobiliser les entreprises et d'obtenir des résultats le plus rapidement possible.

## La France innove en se dotant d'une obligation de résultat

*Nous voulons passer en matière d'égalité professionnelle, d'une obligation de moyens, qui a prévalu jusqu'à présent, à une obligation de résultats qui doit désormais être la règle. »*

**Édouard Philippe,**  
Premier Ministre

*Je suis fière que la France soit à la pointe de l'égalité professionnelle. Les femmes et les hommes en seront les grands gagnants, et nos entreprises en ressortiront plus unies et plus fortes. »*

**Muriel Pénicaud,**  
Ministre du Travail

*L'égalité femmes hommes n'avait jamais été une grande cause quinquennale auparavant. Jamais un président ne s'était autant engagé sur ce sujet. »*

**Marlène Schiappa,**  
Secrétaire d'État  
auprès du Premier Ministre,  
Chargée de l'Égalité entre  
les femmes et les hommes  
et de la Lutte contre les discriminations

# TROIS ANNÉES POUR ATTEINDRE ENSEMBLE L'OBJECTIF

Les entreprises de plus de 250 salariés devront avoir mesuré les 5 indicateurs et publié la note globale de l'index de l'égalité femmes-hommes à partir du 1<sup>er</sup> mars 2019. Afin de tenir compte de la structure des petites et grandes entreprises (Service RH, assez de postes équivalents pour comparer...), plusieurs étapes :

## 1<sup>er</sup> Mars 2019

La date est impérative pour les 1 400 entreprises de plus de 1 000 salariés. Pour les entreprises entre 250 et 1 000 salariés, il est proposé une période d'accompagnement pédagogique par un réseau de délégués à l'égalité, jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2019. Les entreprises de 50 à 250 salariés seront accompagnées dès 2019 pour préparer la mise en place de l'index en 2020.

## Juillet 2019

Dès le second semestre 2019, les indicateurs pourront être calculés de façon automatique via les logiciels de paie.

## 1<sup>er</sup> Septembre 2019

Toutes les entreprises de plus de 250 salariés devront publier leur note globale 2018 sur leur site internet.

## 1<sup>er</sup> Mars 2020

La note globale 2019 sera publiée au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2020 pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

## 1<sup>er</sup> Mars 2022

Les entreprises de plus de 250 salariés qui n'auraient pas atteint l'objectif seront passibles de pénalités financières, jusqu'à 1 % de la masse salariale.

## 1<sup>er</sup> Mars 2023

Toutes les entreprises qui n'auraient pas atteint l'objectif seront passibles de pénalités financières, jusqu'à 1 % de la masse salariale.



*J'ai été marquée par la volonté de tous de progresser et d'obtenir un résultat tangible sur ce sujet. L'élaboration de l'index a été une coconstruction. Il est notable qu'on aboutisse à une tolérance de 0% sur l'indicateur "écart de rémunération". »*

Sylvie Leyre, DRH France de Schneider Electric

## Un index spécifique pour les petites entreprises

À partir du 1<sup>er</sup> mars 2020, les entreprises de 50 à 250 salariés mesureront 4 indicateurs. Elles seront accompagnées par les DIRECCTE et des référents.

- L'écart de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables. **40 points**
- Les augmentations de salaire des femmes par rapport aux hommes, qu'elles soient liées à des promotions ou des augmentations individuelles. **35 points**
- Une entreprise peut calculer cet indicateur sur 3 ans si cela correspond à sa politique RH.
- Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité. **15 points**
- Le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations. **10 points**

Dès 2019, les référents régionaux accompagneront les petites entreprises et feront remonter les éventuelles difficultés d'application pour améliorer le fonctionnement de l'index et favoriser son appropriation.

La DIRECCTE pourra dans certains cas donner une année de mise en conformité supplémentaire, notamment pour les petites entreprises dans lesquelles les marges de manœuvre budgétaires sont parfois plus limitées.