MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté Égalité Fraternité

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités du Centre-Val de Loire

LE DIALOGUE SOCIAL

Newsletter n°14 : Négocier sur l'égalité professionnelle

Avril-Mai 2021

MASTER DROIT SOCIAL - GRH

UNIVERSITE D'ORLEANS

PRÉSENTATION

Afin d'enrichir vos négociations, la DREETS, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail. Ce mois-ci, nous nous intéressons aux **négociations relatives à l'égalité professionnelle et à l'index de l'égalité**.

*Retrouvez les précédents numéros sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire et **ABONNEZ-VOUS** pour recevoir chaque mois la Newsletter.*

En vous souhaitant une **bonne lecture**.

ACTUALITÉ



Ecarts de rémunération, vers plus de transparence

Déclarée « grande cause du quinquennat », l'égalité professionnelle est au cœur de l'actualité.

Au 1er mars 2021, les entreprises de plus de 50 salariés ont publié pour la deuxième ou troisième fois* leur **index de l'égalité professionnelle**. Les chiffres montrent que les taux de publication ainsi que les résultats des index augmentent chaque année.
Destiné à mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, cet outil est publié chaque année sur le site de l'entreprise, et à défaut de site internet, est communiqué par tout moyen aux salariés (*article D. 1142-4* du Code du travail).

Le *décret du 10 mars 2021, n°2021-265* apporte des modifications et nouveautés sur le sujet :

- A compter du 1er mai 2021, cette publication ne sera valable qu'à condition d'être « visible et lisible » sur le site de l'entreprise. Les informations publiées restent en ligne au moins jusqu'à la publication de l'index de l'année suivante ;
- A partir de cette année, en plus de la publication du résultat de leur index, les entreprises doivent afficher les scores obtenus pour chaque indicateur. La publication des indicateurs de 2021 doit intervenir au plus tard le 1er juin 2021.

Précisions : Les entreprises dont l'index est incalculable doivent publier les résultats de leurs indicateurs calculables.

Plan de relance : pour les entreprises bénéficiaires du plan de relance, il est prévu une obligation supplémentaire dans le cas où leur index 2022 serait inférieur à 75 : avant le 31 décembre 2022, elles devront publier sur leur site internet les objectifs de progression par indicateur ainsi que les mesures de correction et de rattrapage.

Pourquoi ces mesures ? Cela vise à augmenter la transparence des entreprises en matière d'égalité professionnelle et à permettre au public de mieux cerner les résultats des index des entreprises.

Consulter facilement l'index : depuis le 8 mars 2021, le Ministère du travail rend accessible sur son site la consultation des index de toutes les entreprises de plus de 250 salariés.

La *loi Copé-Zimmermann n°2011-103 du 17 janvier 2011* a permis en 10 ans d'augmenter la parité dans les conseils d'administration et de surveillance par l'instauration de quota minimum de 40% de femmes. Aujourd'hui, une proposition de loi vise à imposer dans les entreprises de plus de 1000 salariés une photo genrée des 10% de postes à forte responsabilité ainsi que des quotas de 40% à 8 ans du sexe sous représenté dans les instances dirigeantes.

* *Les entreprises de plus de 250 salariés sont assujetties à cette obligation depuis 2019. Les entreprises entre 50 et 250 salariés n'y sont soumises que depuis 2020.*

Crise sanitaire et index

La crise sanitaire a mené les entreprises à recourir massivement à l'activité partielle. ***Quel est l'impact de cette crise sur l'index de 2020 ?*** Les salariés dont le contrat de travail était suspendu plus de six mois du fait de l'activité partielle ne sont pas pris en compte dans le panel des salariés dont le salaire est analysé dans le cadre de l'index.

Contact : cvl.dialogue-social@direccte.gouv.fr

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités du Centre-Val de Loire

LE DIALOGUE SOCIAL

Newsletter n°14 : Négocier sur l'égalité professionnelle

Avril-Mai 2021

MASTER DROIT SOCIAL - GRH

UNIVERSITE D'ORLEANS

QU'EST-CE QUE L'INDEX ?

INDEX ÉGALITÉ FEMME HOMME
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

L'index égalité professionnelle permet de **mesurer et d'objectiver les inégalités** entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, notamment en matière de rémunération, afin de pouvoir les corriger.

Il se calcule **sur 100 points** à partir d'**indicateurs** (4 pour les entreprises de 50 à 250 salariés et de 5 pour les entreprises de plus de 250 salariés) :

1. **L'écart de rémunération** (0 à 40 points) : comparaison des rémunérations moyennes des deux sexes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle ou autre classification des postes.
2. **L'écart de répartition des augmentations individuelles** (0 à 20 points pour les entreprises de 50 à 250 salariés et 0 à 35 points pour les entreprises de plus de 250 salariés).
3. **L'écart de répartition des promotions** (0 à 15 points et uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés).
4. **Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité** (0 **ou** 15 points).
5. **La parité au niveau des dix plus hautes rémunérations** (0 à 10 points).

Retrouvez plus d'informations sur l'index avec la fiche du Ministère du travail ou contactez ***cvl.ega-pro@direccte.gouv.fr***

FOCUS SUR UN ACCORD CONCLU HORS RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE



Suite aux résultats de l'index de 2019, une entreprise de 335 salariés fabriquant du matériel d'installation électrique a négocié avec ses délégués syndicaux (CGT et CFTC) un avenant de mesures correctives pour tous ses indicateurs.
En effet, l'entreprise avait obtenu 59/100 à son index de 2019. Depuis, ce dernier s'est amélioré, avec un score de 67 en 2020 puis 86 en 2021.

Ce que l'avenant met en place

Indicateur 1 : Auparavant, cet indicateur était incalculable. L'avenant prévoit ainsi de ne plus utiliser la méthode antérieure de calcul afin de rendre cet indicateur calculable.

Indicateur 2 : Les négociations annuelles sur la rémunération intègreront désormais une négociation sur l'égalité professionnelle visant à réduire les écarts d'augmentations individuelles et les enveloppes destinées aux augmentations individuelles seront distribuées en partie dans le but de réduire les différences de rémunérations.

Indicateur 3 : L'entreprise et les partenaires sociaux devront surveiller cet indicateur afin de maintenir son résultat.

Indicateur 4 : L'entreprise avait fait une erreur d'interprétation du calcul de l'indicateur. L'avenant rappelle ainsi la règle et s'engage à ce que toutes les salariées en retour de congé maternité bénéficient systématiquement de la mesure.

Indicateur 5 : Sur ce point, l'entreprise explique ne pas avoir de visibilité pour pouvoir augmenter le nombre de points de ce critère, expliquant qu'aucune opportunité de promotion ou de recrutement ne permet à ce jour d'améliorer cet indicateur.

Exemples de ce que propose le Ministère du travail dans ses guides de bonnes pratiques

- Analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes à temps complet et à temps partiel, notamment établir des bilans sexués des augmentations individuelles, par filière, durée du travail ;
- Attribuer la prime contractuelle/conventionnelle/de participation/d'intéressement, le cas échéant, sans prorata des périodes de travail effectif en cas d'année incomplète liée à un congé familial ;

- Identifier les freins aux évolutions de carrière ;
- Mettre en place des entretiens spécifiques ;
- Accompagner les congés liés à la parentalité ;

- Dresser un état des lieux de la féminisation des instances de direction ;
- Elaborer des plans de succession en portant une attention particulière à la promotion des femmes ;
- S'assurer que chaque pose ouvert dans un comité de direction ait des candidatures des deux sexes lorsque cela est possible ;

Contact : cvl.dialogue-social@direccte.gouv.fr

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi, du travail
et des solidarités du Centre-Val de Loire

LE DIALOGUE SOCIAL

Newsletter n°14 : Négocier sur l'égalité professionnelle

Avril-Mai 2021

MASTER DROIT SOCIAL - GRH

UNIVERSITE D'ORLEANS

QUESTIONS RH

Egalité professionnelle et négociation collective

1. En quoi consiste l'égalité professionnelle ?

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fait référence à l'**égalité de traitement** envers les deux sexes dans le travail. Cela implique que l'employeur respecte plusieurs principes, et notamment :

- Les interdictions de discrimination en matière d'embauche, de rémunération et de déroulement de carrière ;
- La mise en place de mesures de prévention de harcèlement sexuel dans l'entreprise ;
- La mise à disposition auprès des instances représentatives du personnel (IRP) des informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales (BDES) ;

2. Négocier sur l'égalité professionnelle

Les entreprises ont l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle (notamment afin de supprimer les écarts de rémunérations et d'améliorer la qualité de vie au travail) au moins une fois tous les quatre ans (*article L. 2242-1* du Code du travail). En l'absence d'accord, l'employeur établit un plan d'action qui doit contenir des **objectifs de progression, des actions et des indicateurs**.

Quels sujets doivent obligatoirement être abordés lors de la négociation ?
Hors accord de méthode prévu à l'*article L. 2242-11* du Code du travail, l'accord ou le plan d'action s'engage sur trois ou quatre***** des thématiques suivantes, prévues à l'*article R. 2242-2* du Code du travail :

- Embauche ;
- Formation ;
- Promotion professionnelle ;
- Qualification ;
- Classification ;
- Conditions de travail ;
- Sécurité et santé au travail ;
- Articulation vie privée / vie professionnelle ;
- Rémunération effective.

A noter que cette dernière thématique fait obligatoirement partie de celles traitées par l'accord ou le plan d'action.



Destiné aux TPE-PME, le Ministère du travail met à disposition un guide pratique ayant pour objectif de lever les freins liés aux stéréotypes et de favoriser le développement de plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle.

3. Négocier sur les mesures correctives de l'index

Lorsque l'index d'une entreprise est inférieur à 75 sur 100, l'entreprise doit négocier des mesures correctives ou un rattrapage salarial afin d'améliorer les résultats du prochain index ainsi que la politique d'égalité professionnelle de l'entreprise (*article D. 1142-6* du Code du travail).

A défaut d'accord ou d'avenant, ces mesures sont déterminées par décision unilatérale de l'employeur après qu'il ait consulté le comité économique et social (CSE).

En outre et pour rappel, l'entreprise dispose de **trois ans maximum** pour améliorer son index et franchir le seuil critique de 75/100.

Que doit contenir cet accord, avenant ou décision unilatérale ?

- Des mesures adéquates et pertinentes de correction ;
- Ou une programmation de mesures financières de rattrapage salarial.

4. Consultation du CSE en matière d'égalité professionnelle, d'index et de mesures de correction

Dans quelles mesures le CSE doit-il être consulté en matière d'égalité professionnelle ?
Chaque année, le CSE est consulté sur la note de l'index. Il est également consulté lorsque l'entreprise doit mettre en place des mesures de correction.

De manière plus large et s'agissant de l'égalité professionnelle, le CSE est consulté au moins tous les trois ans, et à défaut d'accord, tous les ans. Cette consultation est alors englobée dans celle plus large faite sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Egalité professionnelle et expertise : la Cour de cassation énonce dans un récent arrêt****** que :

- Le CSE peut faire appel à un expert dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle ;
- Le recours à l'expert par le CSE ne se limite pas aux négociations faites avec lui. Le CSE peut faire appel à un expert afin d'apporter aux organisations syndicales qui négocient toute analyse utile à la préparation des négociations ;
- Le recours à l'expert est cofinancé par l'employeur et le CSE, en application de l'*article L. 2315-80* du Code du travail.

** Les entreprises de moins de 300 salariés doivent négocier sur au moins trois des thèmes. Les entreprises d'au moins 300 salariés doivent négocier sur au moins quatre de ces thèmes.*
*** Cour de cassation, Chambre sociale, 14 avril 2021, n°19-23.589*

Contact : cvl.dialogue-social@direccte.gouv.fr

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi, du travail
et des solidarités du Centre-Val de Loire

LE DIALOGUE SOCIAL

Newsletter n°14 : Négocier sur l'égalité professionnelle

Avril-Mai 2021

MASTER DROIT SOCIAL - GRH

UNIVERSITE D'ORLEANS

QUESTIONS RH

Correction de l'index : mesures financières

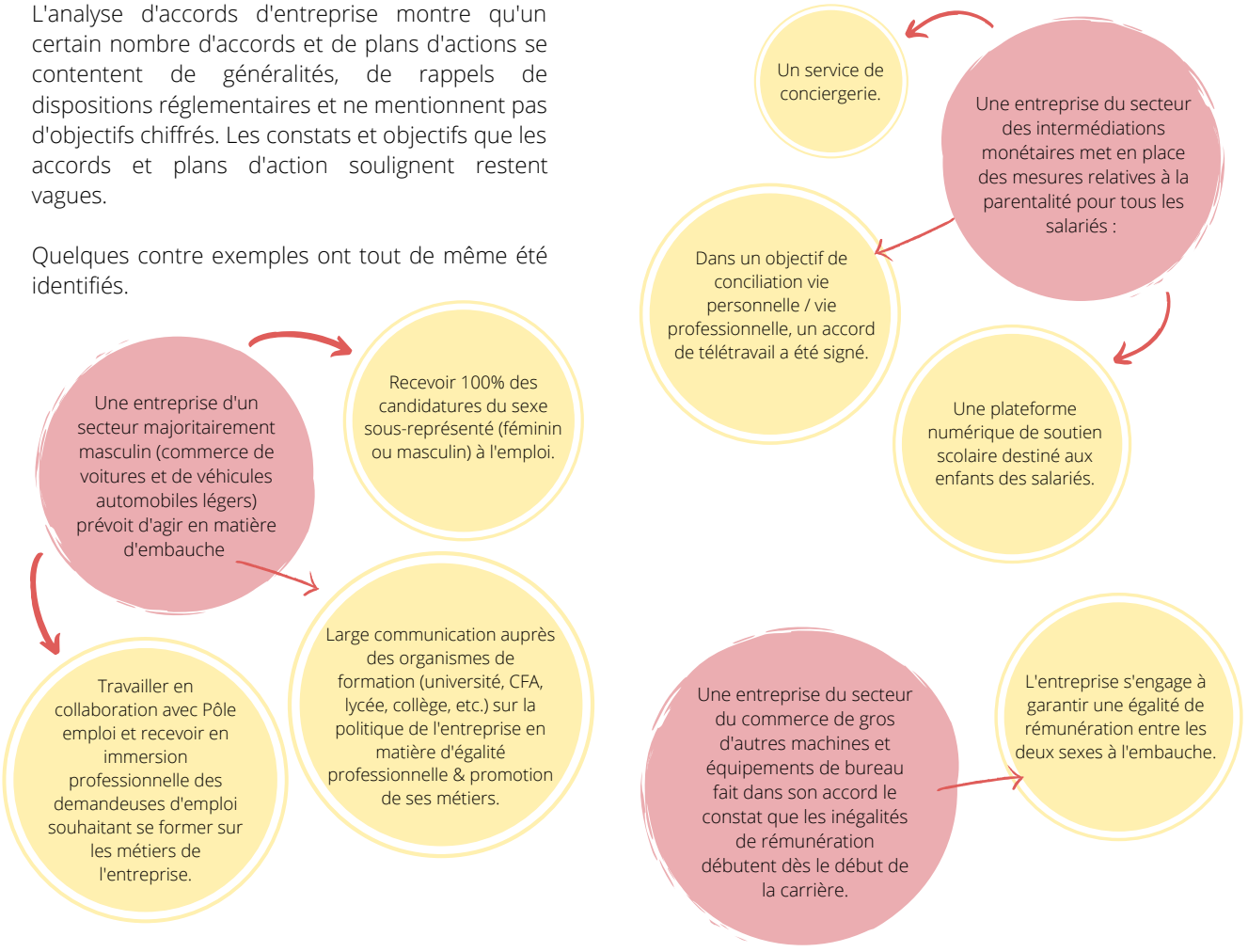
En 2019, une entreprise de plus de 550 salariés fabriquant des éléments en matières plastiques pour la construction a obtenu 69/100 à son index. En 2020, elle a conclu un accord sur l'égalité professionnelle. En 2021 et suite à la mise en demeure de la DREETS, elle a négocié et conclu un avenant prévoyant spécifiquement les mesures de correction de l'index avec son délégué syndical (CFDT).

Ainsi, l'avenant prévoit des mesures financières de rattrapage : une enveloppe de 20 000 euros annuel est attribuée dans le but de rétablir les écarts injustifiés de salaire de base. Cette mesure sera mise en œuvre dans le cadre des augmentations individuelles de 2021.

Egalité professionnelle, aller plus loin que le réglementaire

L'analyse d'accords d'entreprise montre qu'un certain nombre d'accords et de plans d'actions se contentent de généralités, de rappels de dispositions réglementaires et ne mentionnent pas d'objectifs chiffrés. Les constats et objectifs que les accords et plans d'action soulignent restent vagues.

Quelques contre exemples ont tout de même été identifiés.



Contact : cvl.dialogue-social@direccte.gouv.fr

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi, du travail
et des solidarités du Centre-Val de Loire

LE DIALOGUE SOCIAL

Newsletter n°14 : Négocier sur l'égalité professionnelle

Avril-Mai 2021

MASTER DROIT SOCIAL - GRH
UNIVERSITE D'ORLEANS

QUESTIONS RH

Anact Aract
LE RÉSEAU

Selon l'ANACT, les mesures correctives les plus courantes sont les enveloppes de rattrapage salarial. Pour autant, d'autres mesures peuvent être mises en place par les entreprises, notamment en termes de conditions et santé au travail.

Voici l'exemple qu'elle donne : Une entreprise obtient moins de 75/100 à son index : « On observe que les hommes ont de meilleures rémunérations car ils bénéficient davantage de promotions que les femmes. Celles-ci accèdent peu aux postes d'ouvriers qualifiés du fait de la perception qu'elles ne pourront pas durablement « tenir » à ces postes réputés physiquement difficiles. Les raisons structurelles des écarts de rémunération sont donc ici à chercher du côté de la **mixité des emplois**, des **parcours**, des **conditions de travail** ainsi que des représentations « de genre » qui les entourent. »

Instances représentatives du personnel et parité

La parité dans les instances représentatives du personnel a été rappelée dans la *Newsletter n°6* sur l'égalité professionnelle. Une entreprise du secteur de la location de logements en fait mention dans son accord sur l'égalité professionnelle, qui explique l'importance de la représentation équilibrée des deux sexes dans les instances et notamment lors des élections professionnelles.

L'accord rappelle alors les règles du Code du travail en matière de parité lors des élections professionnelles et insiste également sur le fait que le salarié qui exerce l'activité de représentation du personnel bénéficie des mêmes conditions de rémunération, de classification, de formation et de carrière professionnelle que les autres salariés.

Si ce ne sont que des rappels, il est important de constater que l'entreprise prend en compte ces notions et les intègre dans son accord.



Commission égalité professionnelle

Une unité économique et sociale (UES) du secteur de la menuiserie de plus de 400 salariés a obtenu un score inférieur à 75 à son index de 2020. Suite à cela, elle a mis en place une « Commission égalité professionnelle Femmes / Hommes ».

Son but ? Permettre une analyse approfondie de la situation de l'entreprise et formuler des propositions à la direction et aux représentants du personnel. En vue de la négociation d'un nouvel accord sur l'égalité professionnelle, la commission a étudié l'index égalité de 2020, l'accord égalité hommes / femmes ainsi que des documents mis à disposition par la direction des ressources humaines.

Suite à l'étude menée par cette commission, un nouvel accord collectif sur l'égalité professionnelle a été négocié et conclu par l'entreprise et ses délégués syndicaux (CFDT et CGT). Cet accord porte notamment sur les actions de correction à mettre en place suite au résultat de l'index 2020.

Rappel / ressource : L'*article L. 2315-56* du Code du travail indique que dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du CSE. Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE prévues à l'*article L. 2312-17*.

Contact : cvl.dialogue-social@direccte.gouv.fr

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté Égalité Fraternité

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités du Centre-Val de Loire

LE DIALOGUE SOCIAL

Newsletter n°14 : Négocier sur l'égalité professionnelle

Avril-Mai 2021

MASTER DROIT SOCIAL - GRH

UNIVERSITE D'ORLEANS

AU NATIONAL

Plus de 39 600 entreprises étaient **assujetties** à l'index en 2021.

26 000 entreprises ont à ce jour **déclaré leur index 2021**.

Seulement 2% des entreprises ont obtenu 100/100 à leur index.
98% des entreprises doivent encore produire des efforts afin de faire progresser l'égalité professionnelle.

Depuis trois ans, **13.3%** des entreprises ont un index qui a progressé et **5%** qui a régressé.

Parmi les 26 000 entreprises répondantes, **9 600 ont un index non calculable en 2021**.

A noter que le nombre d'index non calculables a particulièrement augmenté dans les secteurs touchés par l'activité partielle (hôtellerie et restauration notamment).

Lors des contrôles menés sur l'égalité professionnelle (17 000 interventions en entreprise en 2019), l'inspection du travail a fait usage de ses pouvoirs de contrainte en **mettant les entreprises en demeure*** à **300 reprises** pour défaut de négociation, de publication ou de mise en place de mesures correctives de l'index. En vue de faire respecter leurs obligations, **11 pénalités financières** ont été prononcées en 2019.

EN RÉGION CENTRE VAL-DE LOIRE

Plus de 1000 entreprises étaient **assujetties** à l'index en 2021 dans la région.

900 entreprises ont à ce jour **déclaré leur index 2021**.

Une entreprise assujettie sur deux obtient un index supérieur à 75 points. 20 entreprises obtiennent 100/100.

Attention : la part des index non calculables est importante (50% pour les entreprises de moins de 250 salariés et 40% toutes tranches d'effectif confondues).

En 2021, **310 entreprises** ont un index **non calculable** (sur les 900 entreprises répondantes).

54 entreprises ont un **index inférieur à 75 en 2021**. Parmi elles, 4 entreprises ont un index inférieur à 75 pour la troisième année consécutive.

En 2020 et 2021, deux indicateurs peinent à s'améliorer :

- Le **retour de maternité** ne donne pas lieu à rattrapage salarial dans un quart des entreprises concernées ;
- La **parité au sein des dix plus hautes rémunérations est absente**. 38% des entreprises en 2020 et 35% en 2021 ne comptent qu'une seule ou zéro femme.

***** *Mise en demeure (ici) : injonction écrite de la DREETS adressée à l'employeur afin de faire respecter une des obligations suivantes : négociation sur l'égalité professionnelle, publication de l'index, mise en place de mesures correctives. Le plus souvent, la mise en demeure débouche sur l'application de l'obligation par l'entreprise.*

DES RESSOURCES À VOTRE DISPOSITION



Egalité professionnelle

L'ARACT et le réseau des CIDFF Centre-Val de Loire proposent de nouvelles dates de **formations** pour accompagner les entreprises dans la prévention et la **lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles au travail.**

TPE / PME et égalité professionnelle



Le Ministère du travail met à disposition un **guide pratique** pour les TPE et PME ayant pour objectif de lever les freins liés aux stéréotypes et de favoriser le développement de plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle.



Télétravail

La DREETS Centre-Val de Loire, l'ARACT, et les services de santé au travail organisent des **ateliers télétravail** afin d'aider les entreprises à mettre en place le télétravail.
Pour toute information, contacter : **cvl.dialogue-social@direccte.gouv.fr**

CSE

La DREETS Centre-Val de Loire met également à votre disposition un **Guide du CSE** qui permet de répondre aux questionnements concernant sa mise en place, son fonctionnement, ainsi que ses missions et attributions.





La Newsletter du Dialogue social est éditée par la DREETS Centre-Val de Loire : https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/
Direction de la publication : Pierre GARCIA, directeur régional.
Coordination éditoriale et rédaction : Juliette Confais, Fabienne Miramond-Scardia
Conception graphique et mise en page : Juliette Confais et Tiffany Redon

Contact : cvl.dialogue-social@direccte.gouv.fr