

Social

14 février 2022

PUBLICATION DE L'INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN 2022 : IL EST TEMPS D'AGIR !

Afin de détecter les différences injustifiées de rémunération entre les hommes et les femmes, les employeurs d'au moins 50 salariés ont l'obligation de calculer et de publier les indicateurs de l'index égalité professionnelle. Cette mesure permet de déterminer une note, qui si elle est inférieure à 75 points, doit entraîner la prise de mesures afin de supprimer les écarts détectés. La méconnaissance de ces obligations est passible de sanctions financières. Au titre de l'année 2021, la publication doit intervenir avant le 1^{er} mars 2022, et de nouvelles obligations existent depuis la dernière la publication, il faut les appréhender !

• Mesurer pour publier

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière au travers de 4 indicateurs :

- ✓ L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (40 points)
- ✓ L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (35 points)
- ✓ Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (15 points)
- ✓ Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

NB : Pour les entreprises de plus de 250 salariés les indicateurs diffèrent.

• Publier pour informer et corriger

- Publication interne et externe à l'entreprise : la note et le résultat obtenu à chaque indicateur

La note globale et le résultat obtenu à chaque indicateur au titre de l'année 2021 doivent faire l'objet d'une publication avant le 1^{er} mars 2022.

La publication doit se faire sur le site internet de l'entreprise s'il existe, et elle doit être visible et lisible. Elle doit rester en ligne jusqu'à la publication de l'année suivante.

NB : En l'absence de site internet, les éléments doivent être portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

Ces éléments doivent également être transmis au CSE par le biais de la BDESE (base de données économique, sociales et environnementales), et transmis à l'administration par le biais d'une télédéclaration

<https://index-egapro.travail.gouv.fr/declaration/presentation.html>.

→ Dorénavant, la note globale ainsi que les résultats obtenus à chaque indicateur feront maintenant l'objet d'une publication sur le site internet du ministère chargé du travail.

- **Mise en œuvre de mesures correctives et publication**

Si la note obtenue est inférieure à 75, l'employeur doit présenter des mesures de progression en vue d'atteindre la note requise dans les 3 ans. Ces mesures doivent être prévues dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle. En l'absence d'accord, les mesures sont mises en œuvre unilatéralement, après consultation du CSE.

Outre l'obligation de communication interne, l'employeur a dorénavant l'obligation de **communiquer en externe les objectifs de progression de chacun des indicateurs**.

Qu'il s'agisse de mesurer ou de publier les éléments liés à l'index égalité femmes-hommes, votre expert-comptable est un atout incontournable afin d'éviter les pièges de cette législation complexe. N'hésitez pas à le contacter !