

Social
11 mars 2022

PUBLICATION DE L'INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN 2022 : DES NOUVEAUTÉS À INTEGRER !

Mesurer, publier, et le cas échéant, corriger, tel est le leitmotiv des employeurs d'au moins 50 salariés soumis à l'index égalité professionnelle.

Le dispositif est régulièrement adapté et la publication de l'index 2021 (au plus tard le 1^{er} mars 2022) ne déroge pas à la règle : un nouveau seuil voit le jour et les obligations de publication se renforcent. Vous êtes nécessairement concernés par les dernières évolutions, il est temps de découvrir dans quelle mesure.

- **Mesurer pour publier**

Les entreprises et UES 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 (5 pour les entreprises d'au moins 250 salariés).



Pour le calcul de l'index, un simulateur est mis à disposition par le ministère du Travail.

- **Publier pour informer, progresser et corriger**

- **Publication interne et externe à l'entreprise de 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 être publiés avant le 1^{er} mars 2022.

La publication se fait sur le site internet de l'entreprise, et doit rester en ligne jusqu'à la publication de l'année suivante. Elle doit être visible et lisible. En l'absence de site internet, les résultats doivent être portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

Ces éléments doivent être transmis au CSE par le biais de la BDESE (base de données économique, sociales et environnementales), ainsi qu'à l'administration par le biais d'une télédéclaration <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>



Dorénavant, la note globale ainsi que les résultats obtenus à chaque indicateur font l'objet d'une publication sur le site internet du ministère du Travail.

- **Publication des objectifs de progression ou des mesures correctives**

Nouveauté pour la publication de l'année 2022, les mesures qui vont devoir être prises varient en fonction de la note globale obtenue par l'entreprise :

- ✓ Si la note est inférieure à 85 points : des **objectifs de progression** doivent être fixés et publiés pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte
- ✓ Si la note est inférieure à 75 points : des **mesures de correction** doivent être fixées pour atteindre cette note dans les 3 ans maximum. À défaut une pénalité financière est applicable.

Qu'il s'agisse d'objectifs de progression ou de mesures de correction, les modalités de fixation sont les mêmes :

- ✓ Par accord collectif dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle
- ✓ En l'absence d'accord, par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE.

➔ Dans les deux cas (accord ou DUE), un dépôt de l'acte doit être opéré sur le site <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>

Dès ce dépôt opéré, l'entreprise doit communiquer au plus tôt sur les objectifs de progression ou les mesures de correction. Cette communication se fait :

- ✓ Sur le site internet de l'entreprise (même page que la note globale et la note obtenue pour chaque indicateur). La communication doit rester en ligne jusqu'à l'atteinte du score de 85 ou 75 points selon la situation
- ✓ Auprès des salariés et par tout moyen pour les mesures de correction. Pour les objectifs de progression cette information des salariés par tout moyen n'est requise qu'en l'absence de site internet
- ✓ Auprès du CSE en alimentant la BDESE
- ✓ Auprès de l'administration : <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>

⚙ Les entreprises ayant obtenu, en 2022, au titre de l'année 2021, un niveau de résultat inférieur au seuil de 85 points peuvent **fixer et publier** les objectifs de progression jusqu'au 1^{er} septembre 2022.

⚙ Les entreprises ayant obtenu, en 2022, au titre de l'année 2021, un niveau de résultat inférieur à 75 points peuvent **publier** les mesures de correction jusqu'au 1^{er} septembre 2022.

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 !