

Social

26 septembre 2022

PUBLICATION DE L'INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Mesurer, publier, progresser et le cas échéant, corriger, tel est le leitmotiv des employeurs d'au moins 50 salariés soumis à l'index égalité professionnelle. Le dispositif ne cesse d'évoluer depuis sa création et les obligations pour les entreprises se renforcent presque chaque année. 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 d'une l'année N doivent être publiés **avant le 1^{er} mars de l'année N+1**.

*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/>

- Publication des objectifs de progression ou des mesures correctives

Nouveauté à compter de 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.



Un score inférieur à 75 points impose la prise de mesures de correction ET d'objectifs de progression.

L'accord ou la décision unilatérale doit être déposé 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 et/ 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
- ✓ **Après 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
- ✓ **Après du CSE** en alimentant la BDESE
- ✓ **Après de l'administration** : <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>

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 !