

MINISTÈRE DU TRAVAIL

**Libellé de la  
division régionale  
Région de la  
division régionale**

Pôle travail

Libellé de la division  
départementale Région de la  
division départementale

Inspection du travail

Nom de l'équipe

Section

Article du titre du signataire Titre du signataire,

à

Identité du destinataire

Numéro dans la voie Indice de répétition Type de la voie

Nom de la voie

Complément d'adresse 1 Complément d'adresse 2

Complément d'adresse 3

Code postal Commune étrangère Commune Cedex

Pays

Affaire suivie par : Prénom Nom  
Courriel : Adresse de messagerie 2

Téléphone : Téléphone principal de l'équipe  
Télécopie : Télécopie de l'équipe

Réf. :  
N° IDOINE : Numéro IDOINE  
PJ :

Date :

Madame, Monsieur,

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes est une grande cause nationale du quinquennat.

L'objectif d'égalité concerne beaucoup d'aspects de notre vie en société, mais il est particulièrement important en matière d'égalité salariale. Quarante-six ans après la loi pour l'égalité professionnelle, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes perdurent avec 9 % de différence à travail égal et 25 % sur l'ensemble de la carrière.

Il n'est pas admissible que les femmes soient, pour le même travail, moins bien payées que les hommes. Ce n'est pas la société que l'immense majorité des Français souhaitent. Cela ne correspond ni au droit ni aux valeurs républicaines.

C'est pourquoi, pour la première fois dans l'histoire de notre pays, le Gouvernement a décidé de mettre en place une obligation de résultats en matière d'égalité professionnelle.

La loi et le décret ont donc prévu la mise en place d'un Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet outil va permettre à toutes les entreprises de 50 salariés et plus, dont la vôtre, de calculer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Il vous permettra de corriger la situation lorsque cet écart est injustifié.

L'Index est :

- porteur de sens : les indicateurs doivent faire réfléchir et progresser sur le sujet de l'égalité,
- transparent : il est rendu public et son détail est communiqué aux partenaires sociaux,
- fiable : les indicateurs permettent d'appréhender les différents aspects de l'égalité
- efficace : les indicateurs facilitent l'identification des aspects à corriger.

Sa mise en œuvre doit permettre de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

La loi procède en deux temps : le calcul et la publication de l'index, puis une durée de trois ans pour rendre effectives les mesures correctives afin d'atteindre l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

### **1<sup>er</sup> temps : calculer votre index pour évaluer la situation au sein de votre entreprise**

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, il est composé de **5 indicateurs** (L. 1142-8, D. 1142-2 et -3):

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et à âge comparables,
- l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire entre les femmes et les hommes,
- l'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes,
- le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congés maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence,
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations.

Attention : en cas de constitution d'un CSE au niveau d'une unité économique et sociale (UES), les indicateurs sont calculés au niveau de l'UES.

La somme des résultats obtenus par l'entreprise pour chacun de ces indicateurs donne une note sur 100. La méthode de calcul et la détermination du niveau du résultat obtenu figurent aux annexes I et II des articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1. Afin de vous aider, un guide « pas à pas » ainsi que des fichiers tableurs avec les règles de calcul seront mis à disposition des entreprises sur le site du ministère du travail.

Ce niveau de résultat devra être **publié sur le site Internet** de l'entreprise au plus tard le 1<sup>er</sup> mars (L. 1142-8 et D. 1142-4). Les indicateurs et le niveau de résultat obtenu doivent être **mis à la disposition du CSE** via la base de données économiques et sociales (BDES) et **transmis à la DIRECCTE** (D.1142-5).

En l'absence de publication de ces informations, la pénalité prévue par l'article L. 2242-8 du Code du travail peut être appliquée.

### **2<sup>mer</sup> temps : mettre en place des mesures correctives pour aboutir à l'égalité réelle**

Si la note obtenue est inférieure à 75 points des mesures correctives et, le cas échéant, des mesures financières de rattrapage salarial devront être mises en place (L. 1142-9 et D. 1142-6).

Ces mesures devront permettre d'atteindre l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes et donc que le niveau de résultat atteigne au moins 75 points au bout de trois ans.

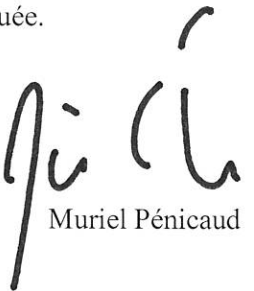
Afin qu'elles soient le plus adaptées à la situation réelle de l'entreprise, ces mesures sont négociées avec les partenaires sociaux ou, à défaut, fixées par l'employeur après consultation du CSE. Dans ce dernier cas, la décision unilatérale de l'employeur doit être déposée auprès de la DIRECCTE (L. 1142-9).

En l'absence de définition des mesures correctives si le nombre de points de l'Index est inférieur à 75, la pénalité prévue par l'article L. 2242-8 du Code du travail peut être appliquée.

Au regard de son effectif supérieur à 1000 salariés, et sauf erreur de notre part, votre entreprise est concernée par cette obligation. Ainsi, je vous invite à calculer votre index, à publier la note globale et transmettre le résultat ainsi obtenu à la DIRECCTE au plus tard le 1er mars 2019 via le formulaire adapté mis en ligne prochainement sur le site internet du Ministère du Travail (D.1142-5, article 4 du décret susmentionné).

Nos services restent à votre disposition pour répondre à vos questions et vous apporter toutes informations utiles.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.



Muriel Pénicaud

L'inspection du travail procède à un traitement informatique de vos données personnelles dans le cadre de la gestion de votre dossier. Les destinataires de ces données sont les agents du système de l'inspection du travail. Conformément aux articles 39 et suivants de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous pouvez obtenir communication et, le cas échéant, rectification des informations vous concernant, en adressant votre demande avec la copie de votre carte d'identité auprès de nos services à l'adresse mentionnée dans le présent courrier. Vous pouvez également, pour des motifs légitimes, vous opposer au traitement des données vous concernant.