

# Réalisez votre Index Égalité professionnelle (entreprises moins de 250 salariés)



**TONNEAU** Dorothée  
**CAPISANO** Adeline

→ Un accompagnement étape par étape

De la consolidation des données, à la prise de mesures

→ Des démonstrations tirés d'exemples réels

Pour utiliser facilement les outils mis à votre disposition pour calculer les indicateurs

→ Une exclusivité des réponses apportées par la DGT

Pour résoudre facilement les problèmes rencontrés par d'autres entreprises avant vous



40'

**DIRECCTE** Auvergne-Rhône-Alpes  
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,  
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

# L'ESSENTIEL

Art L. 3221-2  
CT

*Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*

Objectif : effectivement respecter le **principe « à travail égal, salaire égal »** dans les entreprises (E).

En conséquence, le législateur passe d'une obligation de moyens (négocié) à **une obligation de résultat : réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.**

Comment ? Par **L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE**

## L'index, qu'est ce que c'est ?

Outil de **mesure des écarts salariaux, de diagnostic**

Entre les F/H, dans une CSP et une tranche d'âge considérée.

Au travers de **4 indicateurs** :

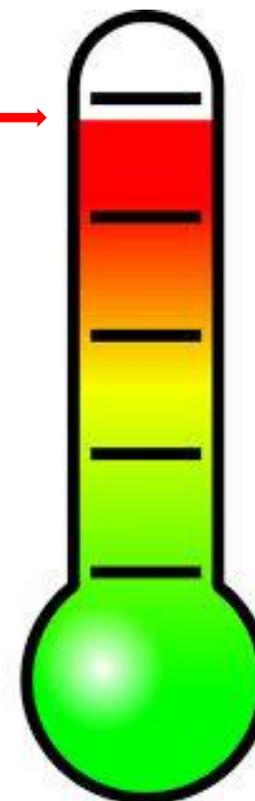
1. L'écart de **rémunération F/H**,
2. L'écart de taux **d'augmentations individuelles**: proportion de F et d'H augmentés
3. Le nombre de salariées augmentées à leur **retour de congé maternité** ou adoption,
4. La mixité parmi les **10 plus hautes rémunérations** : proportion de F et d'H.

Les 4 indicateurs donnent une note. **La somme = résultat / 100.**

**Index < 75 points**  
**Aïe !**

**Index = 85 points**  
**Acceptable**

**Index = 100 points**  
**Objectif atteint !**



## Obligation de calculer, publier et transmettre l'index

**Toutes les E d'au moins 50 salariés** doivent calculer et publier leur Index chaque année, au plus tard le 1er mars, avec ou sans CSE, avec ou sans OS.

La première échéance pour vous est fixée au **1<sup>er</sup> mars 2020** au titre de la période 2019.

Vous encourez une **pénalité financière** si :

- Aucune publication du résultat / 100 de votre Index
- Si vous n'avez pas pris des mesures de correction si votre Index < 75 points
- Si le résultat de l'Index est toujours inférieur à 75 points au bout de 3 ans

**Mais comment procéder concrètement ?**

# L'agenda : procédez par étapes

*Choisissez les données nécessaires aux calculs des indicateurs*

**01**

**ETES-VOUS ASSUJETTIS ?**

+ 50 salariés

**02**

**CHOISIR LE NIVEAU DE  
CALCUL DE L'INDEX**

**03**

**CHOISIR LA PERIODE DE  
REFERENCE**

**04**

**CHOISIR LES CATEGORIES DE  
POSTES EQUIVALENTS POUR  
RÉPARTIR LES SALARIÉS**

*Réunissez les données nécessaires aux calculs des indicateurs*

**05**

**EXTRAIRE L'EFFECTIF PRIS EN COMPTE**

**06**

**EXTRAIRE LES RÉMUNÉRATIONS VERSEES**

**DIRECCTE** Auvergne-Rhône-Alpes

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,  
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

# L'agenda : procédez par étapes

*Calculez, publiez et transmettez l'Index*

**07**

**CALCULER L'INDEX**

**08**

**DIFFUSER LES RÉSULTATS  
OBTENUS AVANT LE 1ER MARS  
2020**

**09**

**MESURES CORRECTIVES SI L'INDEX  
EST < 75 POINTS**

Appui théorique aux étapes clés ici :



Kit notes  
juridiques

# Étape 1. Etes-vous assujettis à l'obligation de publier et transmettre l'Index ?

# Étape 1. Etes-vous assujettis ?

Art. D. 1142-8,  
al. 2 CT

Pour le calcul application classique des **art L. 1111-2 et L. 1111-3.**

Le seuil d'effectifs de 50, 250 ou 1.000 salariés est à apprécier à la date de l'obligation de publication de l'Index → **1er mars 2020.**

Lorsque l'effectif de l'entreprise atteint 50 salariés, celle-ci a 3 ans pour publier son Index.

## Exemple

**1<sup>er</sup> octobre 2019**  
L'entreprise atteint  
le seuil de 50  
salariés

**Délai de trois ans pour publier le résultat  
de l'index et prendre les mesures de  
corrections**

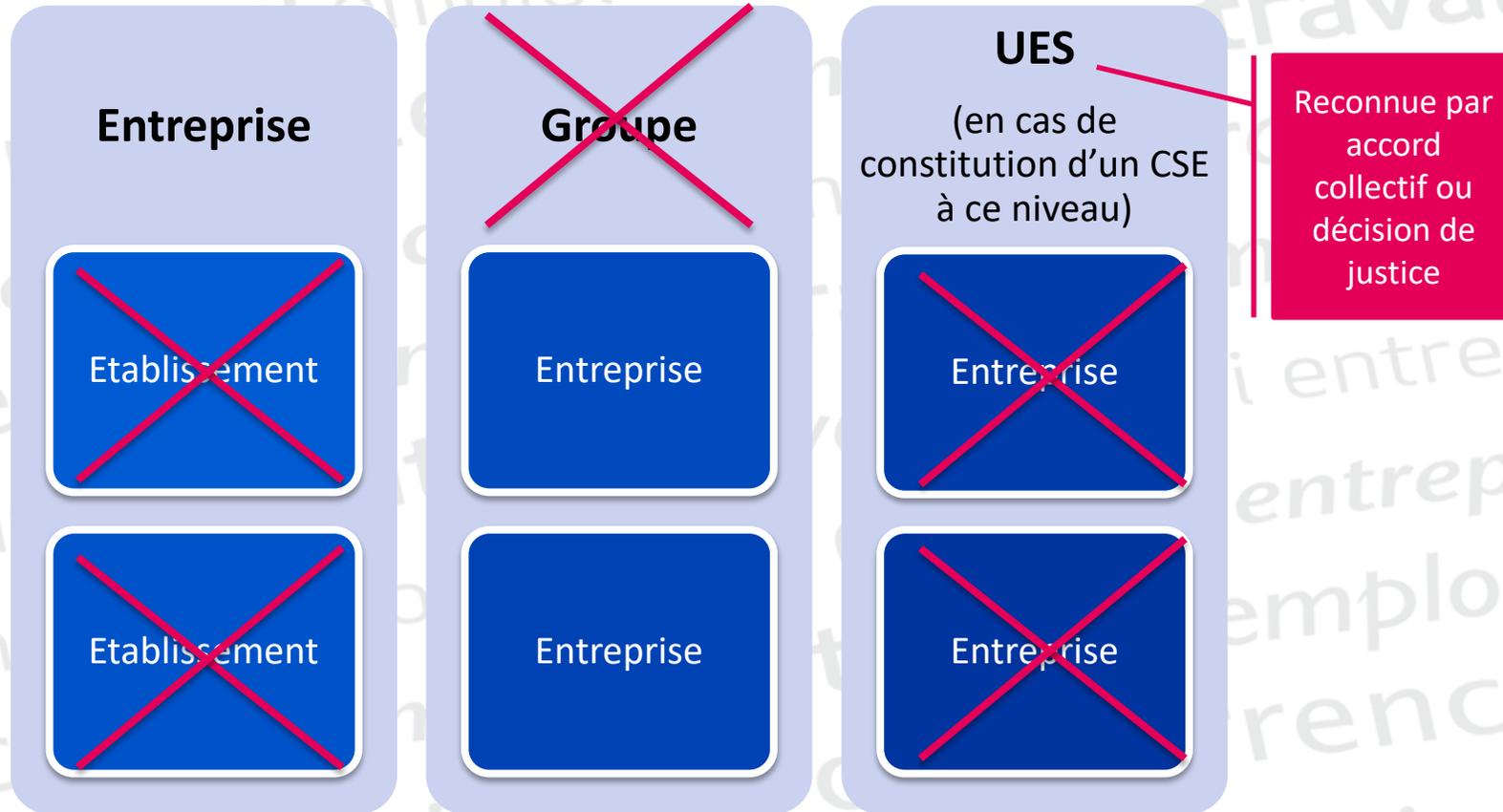
**1<sup>er</sup> mars 2023**  
**Date maximale de 1<sup>ère</sup>  
publication du score**  
*(première échéance  
suivant le 1er octobre  
2022).*

**Assujettissement  
au 1<sup>er</sup> mars 2020**

# Étape 2. Choisissez au niveau de quelle entité calculer l'index

# Étape 2. Quel niveau de calcul de l'index ?

D. 1142-2-1 CT



# Étape 3. Choisissez la période de référence

# Étape 3. Quelle période de référence ?

Annexe II Décret  
08/01/19

Période choisie par l'employeur  
permettant de calculer les indicateurs



Période de référence **annuelle**, correspondant à 12 mois consécutifs + précédant l'année de publication des indicateurs (donc pas nécessairement l'année civile)

Il peut décider de calculer l'indicateur 2 (écart du taux d'augmentations individuelles) sur une période de référence **pluriannuelle**, à partir des données des 2 ou 3 années précédentes. Ce choix peut être révisé tous les 3 ans.

*Exemple* : Pour un calcul de ses indicateurs au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2020, l'entreprise pourra choisir une période de référence de 12 mois consécutifs précédant l'année 2020, soit, par exemple :

- Du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019,
- Du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019,
- Du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019 etc.

*L'entreprise ne pourra pas choisir la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018*

# Étape 4. Choisissez les catégories de poste équivalents

# Étape 4. Choisir les catégories de postes équivalents

Annexe II Décret  
08/01/19

Pour comparer les rém, les salariés sont répartis en groupe, selon quatre tranches d'âge et **par catégorie de postes équivalents (CPE)**

## 3 choix possibles pour la répartition par CPE

Par 4 CSP classique : O, E, TAM, IC  
Pas de consultation CSE

Par niveau ou coeff hiérarchique (classification branche)  
Avis du CSE

Par autre méthode de cotation des postes  
Avis du CSE

Obligatoire

Si indicateur 1 incalculable par cette répartition des salariés

Attention : prévoir 1 mois supplémentaire pour délai de consultation du CSE !

# Étape 4. Choisir les catégories de postes équivalents

Questions/Réponses

## Réponses inédites de la DGT

**Les tranches d'âge** (Moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans, 50 ans et plus) ne sont pas modifiables.

Le choix des catégories de postes équivalents ne se pose que pour le **1<sup>er</sup> indicateur** : par niveau ou coefficient hiérarchique (branche), par autre méthode de cotation, ou par CSP classiques (O,E,TAM et IC)

Possibilité de scinder en deux une catégorie conventionnelle.

Ex : « techniciens-administratifs » → administratif = employés ; techniciens = TAM.

La segmentation d'une catégorie conventionnelle ne doit pas aboutir à une construction des catégories par métiers ou par fonction.



# Étape 5. Extraire l'effectif à prendre en compte pour le calcul des indicateurs

# Étape 5. Extraction de l'effectif pris en compte

Annexe II Décret  
08/01/19

Ne pas confondre



**Effectifs pour seuil  
d'assujettissement (+50 salariés)**

Rappel de l'étape 1

Application art L1111-1 et – 2

**Effectifs pour calcul des  
indicateurs :**

Apprécies sur la **période de  
référence annuelle**

Exclusion de certains travailleurs  
(assiette réduite)

~~Art L1111-1 et – 2~~ car 1 salarié = 1  
peu importe le volume horaire

**Caractéristiques individuelles des  
salariés**

Âge et classement des salariés selon  
la méthode retenue par l'entreprise  
(branche, méthode de cotation, CSP)

Apprécies au **dernier jour de la  
période de référence annuelle** ou au  
dernier jour de présence du salarié  
dans l'entreprise

## Exemple de distinction

Salariés dont le CT a été suspendu +6 mois sur la période de référence :

→ Entre dans l'effectif pour déterminer l'assujettissement à l'ob de publier  
l'Index

→ Mais exclusion des effectifs pour calculer les indicateurs de l'Index

# Étape 5. Extraction de l'effectif pris en compte

Annexe II Décret  
08/01/19

Questions/Réponses

## Les effectifs à prendre pour calculer les indicateurs

Rappel : Effectifs retenus dans l'assiette de calcul de l'index, sont appréciés sur la période de référence annuelle choisie par l'employeur.

### EXCLUSION DE L'ASSIETTE DE CALCUL SI :

- Le travailleur a un statut particulier l'excluant d'office (ex : apprenti)
- Le salarié entrant dans l'assiette de calcul a eu son **contrat de T suspendu + 6 mois**. Pas nécessairement une présence physique ! *Exemple. Les congés payés sont pris en compte comme du temps de présence.*

Si salarié inclus dans l'assiette de calcul, **1 SALARIÉ PEU IMPORTE VOLUME HORAIRE = 1 SALARIÉ A TEMPS PLEIN**

# Étape 5 (suite). Extraction de l'effectif pris en compte

Annexe II Décret  
08/01/19

Questions/Réponses

## Les effectifs exclus du décompte

- Les apprentis,
- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation,
- Les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure,
- Les salariés détachés dans l'entreprise par une entreprise extérieure
- Salariés mis à la disposition de ses membres par un groupement d'employeurs
- Les salariés expatriés
- Travailleurs détachés de la fonction publique
- Salariés en portage salarial
- Personnels enseignants mis à disposition et payés par l'éducation nationale

## Les effectifs inclus dans le décompte

- Les travailleurs de l'entreprise détachés dans un pays étranger au sein d'une filiale
- Les cadres dirigeants salariés
- Les mandataires sociaux salariés
- Les travailleurs saisonniers présents +6 mois
- Les travailleurs temporaires ne remplaçant pas un travailleur

# Étape 5 (suite). Extraction de l'effectif pris en compte

Questions/Réponses

## Cas particulier des effectifs qui quittent l'E avant la fin de la période de ref

Si salarié **présent + 6 mois** sur la période de ref, alors pris en compte dans les effectifs même s'il quitte l'E.

Ses caractéristiques indiv sont **appréciées au dernier jour de présence** dans l'entreprise → âge et classement des salariés selon la méthode retenue par l'entreprise (branche, autre méthode de cotation, CSP).

### Exemple

*Période de ref 1<sup>er</sup> janv 2019 au 31 dec 2019*

*TAM jusqu'au 15 avril, puis CADRE à compter du 16 avril 2019.*

*Sorti des effectifs au 1<sup>er</sup> septembre 2019.*

*A quelle CSP appartient ce salarié ?*

*A la CSP des cadre.*

# Étape 5 (suite). Extraction de l'effectif pris en compte

Questions/Réponses

## Cas particulier des salariées revenues de congé maternité

Les salariées revenues de congé maternité pendant la période de référence mais qui ont été absentes plus de six mois, sont prises en compte **uniquement pour le calcul de l'indicateur relatif au retour de congé maternité.**

*Exemple. Une salariée en congé maternité pendant 16 semaines et ayant eu un congé pathologique de 2 semaines devra être incluse car elle a été présente pendant plus de la moitié de la période de référence.*

# Étape 6. Extraire les rémunérations versées

# Étape 6. Extraction des rémunérations versées

Annexe II Décret  
08/01/19

Quoi ? Rémunération →  **salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum** + tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement,  **en espèces ou en nature**.

Comment ? Reconstitution de la rémunération de chaque salarié en **équivalent temps plein (ETP)** sur la période de référence annuelle.

## Raisonnement global

### À inclure dans la rémunération

Caractère **collectif** d'un versement : attribution à tous les salariés quel que soit leur poste de travail

### À exclure de la rémunération

Caractère **individuel** d'un versement lié à une contrainte physique ou au poste de travail (sujétion)

# Étape 6. Extraction des rémunérations versées

Annexe II Décret  
08/01/19

Questions/Réponses

## Les rémunérations incluses dans le décompte

Salaire de base

Majoration pour prime d'ancienneté si prime d'ancienneté intégrée au salaire de base

Heures d'équivalence (déjà incluses dans la rémunération globale)

Indemnité de congés payés

Prime de transport / indemnité crédit de déplacement / véhicule de fonction

Primes de vacances

Prime d'assiduité

Primes d'objectifs

Bonus

Primes de 13<sup>ème</sup> mois

Commissions sur produits

Primes relatives à l'atteinte des résultats variables d'un salarié à l'autre

Primes exceptionnelles de performance collective

Avantages en nature

Remboursement des frais professionnels si les sommes compensent une sujétion liée à l'emploi ou si les sommes excèdent les dépenses exposées.

# Étape 6. Extraction des rémunérations versées

Annexe II Décret  
08/01/19

Questions/Réponses

## Les versements exclus du décompte

Heures supplémentaires

Heures complémentaires

Majoration pour heures effectuées le dimanche/jour  
férié

Indemnité de licenciement

Indemnité de départ en retraite

Indemnité de rupture conventionnelle homologuée

Indemnité de mise à la retraite

Indemnité de fin de contrat de CDD/intérim

Indemnité compensatrice de congés payés

Indemnité JRTT non pris au moment du départ du salarié  
de l'entreprise/rém provenant du rachat de JRTT

Prime de nuit

Prime de salissure

Prime d'astreinte

Prime de panier/ indemnité de trajet repas

Actions/stock-options/ compensation différée

Sommes provenant du CET

Tickets-restaurants SAUF si la contribution patronale  
dépasse le seuil d'exonération

Protection sociale complémentaire

# Application pratique de l'extraction des données



CLIQUEZ ICI

# Etape 7. Calcul des indicateurs

# Étape 7. Calcul des indicateurs

## Rien de plus simple ! Ce n'est que de la saisie

Ouvrir le calculateur Excel élaboré par le site du Ministère du travail

Un onglet = un indicateur . Somme des indicateurs = l'index

Saisissez les données consolidées dans les **cases vertes** dans chaque onglet

Le résultat de chaque indicateur et le résultat global de l'index est **automatiquement calculé**

Les résultats à prendre en compte (à transmettre et publier) sont dans les **cellules en jaune**

[Simulateur ici](#)



Calculateur -250



Exemple

# Étape 7. Calcul des indicateurs

Annexe II Décret  
08/01/19

## Indicateur(s) incalculable(s) ?

Signalé **automatiquement** par le calculateur Excel

Indicateur 1 Rémunération. Le retrait des groupes au moins 3F et au moins 3H aboutit à – 40% de l'effectif pris en compte pour les calculs.

Indicateur 2 Augmentation indiv. Pas d'augmentation individuelle pendant la période de réf OU l'E n'a pas 5F et 5H.

Indicateur 3 Congé maternité. Pas de retour de congé maternité pendant la période de réf OU pas d'augmentation pendant ces congés.

L'indicateur 4 Hautes rémunération. Il est **toujours calculable**.

29

# Étape 7. Calcul des indicateurs

Soit un indicateur est incalculable → points obtenus ramenés / 100

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,9	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	3,5	25	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>69</b>		<b>85</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>81</b>		<b>100</b>

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.

30

# Étape 7. Calcul des indicateurs

Soit l'index est incalculable car nb de pts max < 75 pts.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,9	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	0	INCALCULABLE		35	0
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>44</b>		<b>50</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>INCALCULABLE</b>		<b>100</b>
L'index est incalculable car le nombre de points maximum des indicateurs calculables est inférieur à 75.					

31

# Étape 7. Calcul des indicateurs

Art. D1142-5  
CT



**Si index incalculable : pas de dispense des autres obligations !**

Si index incalculable : pas de résultat donc pas de publication sur le site du résultat global, pas de mesures correctives immédiates à prendre.

**MAIS passez directement à l'étape transmission de l'index (étape 8) :**

→ Envoi des indicateurs calculables à la DIRECCTE

→ Mise à disposition des indicateurs calculables dans la BDES au CSE + des raisons pour lesquels les indicateurs sont incalculables

+

**Obligation de négociation (si DS) et obligation de couverture par un accord / plan (si effectifs > 50 salariés)**

# Étape 7. Calcul des indicateurs

Questions/Réponses

## Zoom sur l'indicateur 4. Maternité

Une E peut avoir 15/15 points à l'indicateur 4, sans toutefois respecter l'article L1225-26CT : *en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité, à la suite de ce congé, la rémunération est majorée :*

- des augmentations générales + de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle
- ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

L'indicateur compte le nombre de salariés augmentés : 100% ou non.

L'article L1225-26CT compte le montant des « augmentations générales et moyenne des augmentations individuelles ».

Le **congé d'adoption** est pris en compte dans le calcul de l'indicateur 4.

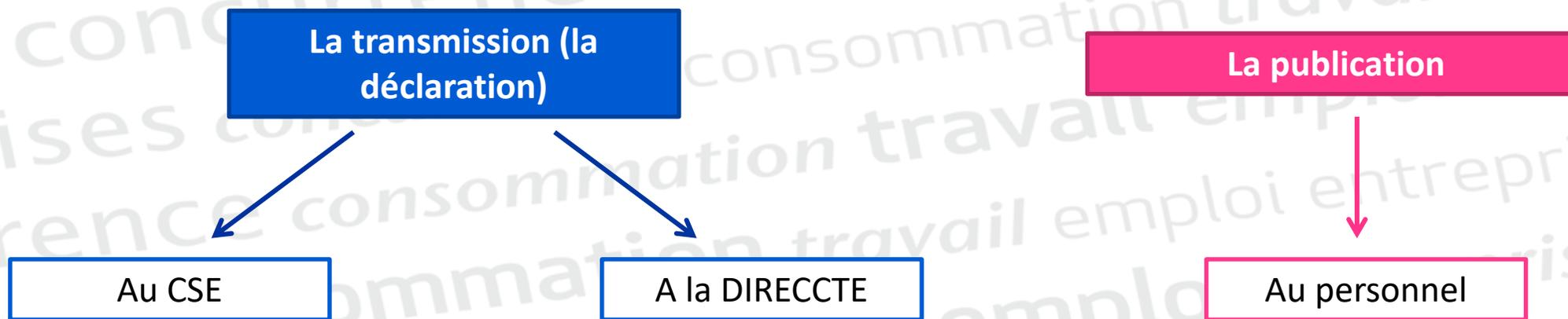


# Etape 8. Diffusez les résultats obtenus

# Étape 8. Diffusez les résultats obtenus

Art. D. 1142-4  
CT

Chaque année, au plus tard le 1er mars de l'année en cours au titre des résultats de l'année précédente



Globalement ce qui est à diffuser → les résultats surlignés en jaune dans le calculateur Excel.

# Étape 8. Diffusez les résultats obtenus

Art. D. 1142-4  
CT

## Publication du résultat de l'Index

**Quoi ?** Info du résultat de l'Index /100

**Pour qui ?** A destination du personnel de l'entité juridique

**Comment ?** En **priorité** sur le site internet de l'E lorsqu'il en existe un.

A défaut sur le site internet du Groupe ou de l'UES.

A défaut, par tout moyen aux salariés (courrier papier ou électronique, affichage, intranet etc.)

*Exemple appliqué par une E  
comprise entre 250 et 1000 salariés*

### Index égalité femmes hommes

Le Centre Jean Perrin est promoteur d'une politique d'égalité entre les sexes, comme le prouve notre score de 93 sur 100 dans l'index égalité femmes hommes 2019.

Mis à jour : vendredi 30 août 2019 13:00

# Étape 8. Diffusez les résultats obtenus

## Transmission à la Direccte

Par **téléprocédure** sur [le formulaire de déclaration de l'Administration](#) accessible sur le site du ministère du Travail

## Point de vigilance à la lecture de l'Index pour déclarer

Lire en dessous du tableur, en toute lettre si l'indicateur est en faveur des F ou des H. Une erreur de déclaration à ce niveau peut faire basculer la note d'une dizaine de points !

24		moins de 30 ans	35 600	40 905	13,0%	8,0%	1	3	0	0
25	ingénieurs et cadres	30 à 39 ans	52 078	53 331	2,3%	0,0%	10	23	1	33
26		40 à 49 ans	58 928	79 376	25,8%	20,8%	2	35	0	0
27		50 ans et plus	81 848	73 165	-11,9%	-6,9%	5	28	1	33
28		ensemble des salariés	34 769	31 726	-9,6%		1069			942
29										5,96%



30 Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de c

31 Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

32 **indicateur calculable (1=oui, 0=non) :**

1

Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

33 **indicateur d'écart de rémunération (%) :**

6,0

**Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.**

34 **note obtenue sur 40 :**

34

# Étape 8. Diffusez les résultats obtenus

## Point de vigilance à la transmission de l'Index

Modification de l'adresse e-mail ou ajout d'un deuxième contact **impossible**

La déclaration de l'E ne peut être récupérée que par le mail du déclarant

On évite : de mettre l'adresse e-mail du stagiaire

Plutôt : boîte e-mail institutionnelle, plutôt que nominative.





### Égalité professionnelle

#### Validation de l'adresse de messagerie

L'e-mail saisi doit être valide, pour pouvoir permettre de poursuivre la transmission des informations requises, il doit correspondre à celui de la personne à contacter par les services de l'inspection du travail en cas de besoin et sera celui sur lequel sera adressé l'accusé de réception en fin de procédure

Adresse e-mail

**Attention : en cas d'adresse erronée, vous ne pourrez pas remplir le formulaire**

**Valider mon e-mail**

## Étape 8. Diffusez les résultats obtenus

**Transmission au CSE :** mise à disposition via la BDES avant la réunion qui suit la publication de l'Index.

L. 2317-1, al. 2  
CT

Art. D. 1142-5  
CT

Art. L. 2312-18  
CT

### Que transmettre ?

#### Infos principales

Résultat des 4 indicateurs, par CSP niveau ou coefficient hiérarchique, ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise.

Niveau de résultat /100

#### Infos complémentaires utiles à la compréhension

La **méthodologie** utilisée afin de constituer l'échantillon retenu pour comparer les rémunérations.

Eventuellement des **mesures de correction** envisagées ou déjà mises en œuvre, etc.

#### Si impossibilité de calculer un/des indicateur(s)

Explication des **raisons** (– 40% de l'effectif pris en compte pour les calculs ; pas d'augm indiv ; pas de retour de congés mat...)

# Etape 9. Prenez immédiatement des mesures si note index < 75 pts

## Étape 9. Mesures correctives si < 75 pts

Art. L.1142-9  
CT

Index < 75 pts que  
faire ?

Prise de **mesures adéquates et pertinentes immédiates** de correction + éventuellement programmation de mesures de rattrapage salariale

Point de départ du **déla**i de **3 ans pour être en conformité** à compter de la publication de l'Index  
→ **1er mars 2023** : les E d'au moins 50 collaborateurs n'ayant pas atteint le score minimal de 75 sur 100 encourent des pénalités financières.

# Étape 9. Mesures correctives si < 75 pts

Art. L.1142-9  
CT

## Le contenu supplémentaire négociation si index < 75 points

**OBLIGATION DE NEGOCIER** → Ouverture **anticipée et immédiate** de la négociation obligatoire relative à l'égalité professionnelle, qui doit porter sur des **mesures adéquates et pertinentes** de correction. Possibilité programmer des mesures financières de rattrapage salariale.



Précisions : elles portent **particulièrement** sur les indicateurs où les résultats obtenus sont insuffisants + elles doivent permettre à l'entreprise d'**atteindre 75 pts** à l'Index dans un délai de trois ans.

*Exemple : si une entreprise a obtenu une note de 0 à l'indicateur maternité, prendre certaines mesures pour s'assurer qu'un rattrapage financier soit systématique au retour de congé de maternité, dès lors que des augmentations sont intervenues pendant la durée de ce congé.*

# Étape 9. Mesures correctives si < 75 pts

Art. L.1142-9  
CT

## Couverture supplémentaire si index < 75 points

**OBLIGATION DE COUVERTURE** → un accord collectif (AC) ou un avenant **doit** prévoir ces mesures de correction ou ces mesures financières. A défaut, ces mesures sont déterminées par DUE après consultation du CSE.

Les objectifs de progression, les actions et les indicateurs chiffrés fixés dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les F/H, ou à défaut dans le plan d'action, doivent **tenir compte de ces mesures de correction**.

→ **Conseil** : identifiez expressément, dans l'AC, l'avenant ou le plan d'action, les mesures de correction prises.



# Et après ? Avez-vous remplis vos obligations en matière d'égalité professionnelle ?

# Synthèse de l'ensemble des obligations

50 SALARIES MINIMUM  
DANS L'ENTREPRISE

DELEGUES SYNDICAUX  
DANS L'ENTREPRISE

50 SALARIÉS MINIMUM  
DANS L'ENTREPRISE + CSE  
MIS EN PLACE

Obligation de  
calculer,  
publier et  
transmettre  
l'Index.

2. Obligation  
de couvrir  
l'égalité pro  
par un  
accord / plan  
d'action.

1. Obligation de négoier sur  
l'égalité pro F/H

3. Infos via BDES +  
consultations récurrentes et  
ponctuelles

**Ces obligations sont cumulatives : la réalisation de l'une ne dispense pas de réaliser les autres !**

## LES REFERENTS

Actuellement, **près de 120 référents** à la disposition des entreprises : niveau régional et départemental

Expertise technique : réponses aux questions les plus pointues en lien avec l'inspection du travail

Coordonnées sur travail-emploi.gouv.fr

01

02

## 25 AMBASSADEURS

Des chefs d'entreprise qui s'adressent à d'autres chefs d'entreprise afin d'expliquer le sens de la réforme et partager les belles initiatives.

**4 ambassadrices en Auvergne-Rhône-Alpes**

# Accompagnement complémentaire national

## ACCOMPAGNEMENT OPERATIONNEL

**Ateliers pratiques** de 4 heures en présentiel pour 10 chefs d'entreprises  
<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/index-egapro-demande-daccompagnement>

Méthode de calcul et définition des mesures correctives

**Ateliers virtuels** WebEx + MOOC

03

04

## LA HOTLINE

Pour répondre immédiatement aux questions pratiques, à remplir l'index et à faire la procédure de télé-déclaration

Numéro unique et gratuit  
Disponible dès janvier 2020

**Merci de votre  
attention**

[Ara.ega-pro@direccte.gouv.fr](mailto:Ara.ega-pro@direccte.gouv.fr)