



**INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE : Que doivent faire  
les entreprises retardataires ?**

Les entreprises qui sont depuis le 1er mars 2021 dans l'obligation de publier leur index de l'égalité femmes-hommes, ont encore beaucoup de progrès à faire.

Selon les derniers chiffres publiés par le ministère du Travail en date du 8 mars 2021, 71% des entreprises de 250 à 1000 salariés et 81% des structures de 1000 collaborateurs seulement, qui ont pourtant été les premières à entrer dans la danse en 2019, ont publié leur index.

Près d'une PME sur deux (49% précisément), les dernières à être soumises à l'exercice, ont par ailleurs rempli cette obligation.

➤ **Les indicateurs "congé maternité" et les "hautes rémunérations" sont en rouge !**

Dans le premier cas, près de 3 000 entreprises (13%) ont obtenu 0 sur cet indicateur et sont donc en infraction vis-à-vis de la loi de 2006 qui oblige les entreprises à appliquer aux salariées concernées l'augmentation moyenne dont ont pu bénéficier leurs collègues en leur absence.

Concernant cette fois-ci l'indicateur "hautes rémunérations" qui mesure la parité dans les 10 meilleurs salaires, un quart seulement de l'ensemble des entreprises respecte une parité ou une quasi-parité. 4 entreprises sur 10 de plus de 1000 salariés comptent moins de 2 femmes parmi ces 10 plus grosses rémunérations.

43% des structures de plus de 1000 collaborateurs ont moins de deux femmes dans les 10 plus importants salaires.

Pour ces résultats peu réjouissants, l'administration a déjà procédé à 300 mises en demeure sur les 17 500 contrôles effectués. 11 pénalités ont été infligées.

Même si nous pouvons supposer qu'il va y avoir une clémence supplémentaire pour les nouveaux venus qui publient la première année leur indice, car l'échéance du 1er mars 2021 a permis de laisser un an aux entreprises pour choisir leur année de référence pour le calcul de l'index, l'Inspection du travail va tout de même réaliser des contrôles.

➤ **Un risque financier et réputationnel**

Les sociétés retardataires doivent se rendre sur le site <https://index-egapro.travail.gouv.fr/> pour faire une simulation et procéder au calcul ou déclarer l'index sur la base de l'année écoulée.

Nous conseillons de le faire.

En effet, au-delà du risque juridique et de la pénalité financière qui peut représenter jusqu'à 1% de la masse salariale en cas de non publication de l'index, d'absence de mise en place d'un plan de correction sous trois ans ou d'inefficience des mesures correctrices, les entreprises qui ne jouent pas le jeu s'exposent à un risque de réputation et d'image dans le cadre du recrutement des futurs collaborateurs.

Pour les aider à évaluer leur index, les structures de 50 à 250 salariés peuvent par ailleurs se tourner vers les référents régionaux désignés au sein des Direccte.

En effet, des pistes d'amélioration de cet index sont à prévoir car il est aujourd'hui facile de gommer certaines inégalités. Certains types de postes, qui lorsqu'ils sont sous-représentés au niveau des effectifs, peuvent ne pas être pris en compte dans la base de calcul.

Pour être certain de ne pas se voir reprocher certains calculs et confirmer la bonne application des critères, il est donc préférable de se tourner vers des experts.

Nous sommes donc à votre disposition pour vous accompagner.