



HEBDO

EGALITÉ PROFESSIONNELLE : ELISABETH BORNE ANNONCE UNE REFORME DE L'INDEX D'ICI À 18 MOIS

Lors de la conférence sociale, qui s'est déroulée hier, la Première ministre, Elisabeth Borne, a annoncé sa volonté de construire un Index de l'égalité professionnelle "plus ambitieux, plus transparent, plus fiable". A cet effet, une concertation sera lancée "sans attendre" afin d'anticiper la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale.

Erigé comme un outil incontournable, l'Index sur l'égalité professionnelle, créé par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 et calculé chaque année à partir de quatre ou cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise, n'a pas permis de résorber les écarts salariaux : "Des inégalités demeurent entre les femmes et les hommes au travail, en particulier en termes de rémunération et de progression dans les carrières", a déclaré, la Première ministre, Elisabeth Borne, à l'issue de la conférence sociale, réunissant, hier au Conseil économique, social et environnemental (CESE), les organisations patronales (Medef, U2P, CPME, FNSEA, Fesac et Udes) et syndicales CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, Solidaires et Unsa).

Sans dénigrer le dispositif, la Première ministre a assuré qu'il a constitué un "outil important pour faire progresser les entreprises" mais qu'il était évidemment perfectible.

Elle a ainsi annoncé son intention de bâtir dans les 18 mois un nouvel Index égalité professionnelle "plus ambitieux, plus transparent, plus fiable", qui permettra selon la cheffe du gouvernement d'anticiper la transposition de la [directive européenne du 10 mai 2023](#). Laquelle prévoit l'obligation de communiquer des données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici le 7 juin 2026.

La première ministre a donc donné 18 mois aux partenaires sociaux pour réviser ce dispositif.

Un nouvel indicateur pour prendre en compte les 10 % de salariés les moins bien payés

Quelques minutes avant, [Sylvie Peretti](#), DRH de Generali France et présidente du conseil d'administration de l'Anact, a restitué les travaux de l'atelier dédié à ce sujet. Plusieurs pistes d'amélioration ont été proposées. La DRH a ainsi souligné la nécessité pour les entreprises de moins de 50 salariés qui n'ont aucune obligation de mettre en place l'Index égalité professionnelle de créer un outil d'auto-évaluation afin qu'elles puissent mesurer les éventuelles discriminations

salariales. Elle a ensuite insisté sur le manque de transparence du premier indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ; "les employeurs ne partageant pas la façon dont ils calculent leur indicateur".

Sylvie Peretti, a également suggéré la création d'un nouvel indicateur pour prendre en compte les 10 % de salariés les moins bien payés. Car si l'Index actuel mesure la parité parmi les cadres dirigeants, il passe sous silence les plus rémunérations les moins élevées. Or, les femmes sont souvent majoritaires dans les métiers peu ou pas qualifiés.

L'indicateur portant sur les taux de promotion pourrait s'enrichir

Par ailleurs, la DRH s'est interrogée sur le seuil dit "de pertinence" d'une valeur de 5 % qui s'applique automatiquement pour calculer le pourcentage d'écart salarial global (ou 2 % dans le cas d'une classification alternative). Par exemple, une entreprise qui octroie une rémunération globale annuelle de 35 000 euros annuels pour les hommes et de 33 250 euros pour les femmes pratique un écart de 5 % entre le salaire moyen des deux sexes. Mais celui-ci n'est pas pris en compte dans le calcul de l'indicateur. Soit une situation un peu contradictoire pour un indicateur qui veut réduire les écarts.

Elle a aussi indiqué que l'indicateur portant sur les taux de promotion pourrait être enrichi, notamment en donnant le montant des revalorisations liées aux promotions des salariés.

La DRH a également souligné que la note minimale de 75 points/100 peut constituer un frein à l'égalité, les entreprises n'allant pas au-delà alors que "le dialogue social doit prendre le relais".

Enfin, elle a proposé la création d'un fonds, financées via les pénalités financières, pour développer les moyens d'action du gouvernement ou des entreprises en faveur de l'égalité professionnelle.

Des "avancées limitées" selon la Cour des comptes

Déjà, en septembre dernier, le gouvernement s'est fait épingler par la [Cour des comptes](#). Malgré une "mobilisation indéniable", l'exécutif n'était parvenu qu'à "des avancées limitées", essentiellement dues à des "erreurs de méthodes", avait alors relevé l'institution.

En 2021, les femmes gagnent en moyenne 14,8 % de moins que les hommes en équivalent à temps plein (contre 16,8 % en 2017). À poste comparable, c'est-à-dire à profession identique exercée au sein d'un même établissement employeur, l'écart de salaire moyen en EQTP est de 4,3 % (5,3 % en 2021), selon l'Insee.

Anne Bariet

<https://www.actuel-rh.fr/content/egalite-professionnelle-elisabeth-borne-annonce-une-refonte-de-lindex-dici-18-mois>