

Montreuil,
le mardi 5 avril 2022

Émetteur : Direction du Développement et de l'Accompagnement des Ressources Humaines

Objet : Index égalité femmes- hommes : renforcement des modalités de publication

Madame, Monsieur le Directeur,

La loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 "visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle", dite « loi Rixain », est parue au Journal officiel du 26 décembre 2021. Ce texte vise à accroître le partage des responsabilités entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Il renforce notamment les obligations de publication relatives à l'index de l'égalité professionnelle.

Mesures de publicité

En application de la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018, tous les organismes d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année au 1^{er} mars.

Cet index doit être déclaré à l'inspection du travail via une plateforme ministérielle : <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>.

En outre, les résultats sont portés à la connaissance des salariés de l'organisme par tout moyen.

Cette année, la loi élargit le contenu des éléments publiés relatif à l'index. En effet, les organismes devront publier le score global ainsi que les résultats obtenus pour chaque indicateur.

Cette mesure n'existait pas encore dans la loi et la partie législative du Code du travail, mais était déjà applicable l'année dernière. En effet, le décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 prévoyait déjà cette obligation.

Ces résultats devront être publiés de manière visible sur le site internet de l'organisme et portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

De plus, la note globale ainsi que le résultat de chaque indicateur seront désormais rendues publics sur le site internet du Ministère du travail. Le décret n° 2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, paru au Journal officiel du 26 février 2022, indique que la publication sur le site internet du Ministère du travail aura lieu chaque année, **au plus tard le 31 décembre**.

Cette publication sera réalisée par les services du Ministère du travail, sur la base de la déclaration faite par chaque organisme des résultats de l'index réalisé sur la plateforme mise à disposition.

Mesures de correction et objectifs de progression en cas de résultats insuffisants

Désormais, la loi introduit deux paliers dans l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Publication des mesures de correction (note < à 75 points)

Lorsque les employeurs n'obtiennent pas la note minimale de 75 points, l'article L 1142-9 du code du travail leur impose de fixer, par la négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle (NAO), les mesures adéquates et pertinentes de correction des écarts de salaire entre les sexes. À défaut d'accord, les mesures doivent être fixées unilatéralement par l'employeur après consultation du Comité Social et Économique.



La loi complète ce dispositif par l'obligation de publier lesdites mesures de correction sur le site internet de l'organisme lorsqu'il en existe un, sur la même page que la note globale et les notes de chaque indicateur. Ces informations seront consultables sur le site internet de l'organisme jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points.

En outre, les mesures de correction sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

Objectifs de progression (note < à 85 points)

La loi introduit un nouveau seuil intermédiaire de 85 points.

Lorsque le score de l'index est compris entre 75 points et 85 points, le nouvel article L.1142-9-1 du code du travail indique que des objectifs de progression devront être fixés, par la négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle (NAO), et publiés sur le site internet de l'organisme sur la même page que la note globale et les notes de chaque indicateur. À défaut d'accord, ces objectifs doivent être fixés unilatéralement par l'employeur après consultation du Comité Social et Économique.

La loi prévoit que ces informations sont consultables sur le site internet de l'organisme jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points.

En outre, les objectifs de progression sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

À noter : il est instauré une période de transition pour les organismes ayant obtenu en 2022 un score inférieur à 75 (mesures de correction et de rattrapage) et/ou à 85 (objectifs de progression). Ces organismes ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour appliquer les différentes dispositions prévues par le décret.

En synthèse



Avant la loi Rixain	Après la loi Rixain
<p>Depuis 2019, publication de la note globale sur le site internet de l'organisme (au plus tard le 1er mars de chaque année)</p> <p>Depuis 2021, publication de la note globale et du résultat de chaque indicateur de manière visible sur le site internet de l'organisme (au plus tard le 1er mars de chaque année)</p> <p>Les résultats sont portés à la connaissance des salariés de l'organisme par tout moyen.</p>	<p>Publication de la note globale et du résultat de chaque indicateur de manière visible sur le site internet de l'organisme (au plus tard le 1er mars de chaque année)</p> <p>Les résultats sont portés à la connaissance des salariés de l'organisme par tout moyen.</p> <p>Publication des indicateurs sur le site internet du ministère du travail par les services du ministère (au plus tard le 31 décembre de chaque année)</p>
<p>Entreprises ayant un score inférieur à 75 points :</p> <p>Fixer des mesures de correction, par accord d'entreprise (NAO) ou à défaut par une décision unilatérale après consultation du CSE.</p>	<p>Entreprises ayant un score inférieur à 75 points :</p> <p>Fixer des mesures de correction, par accord d'entreprise (NAO) ou à défaut par une décision unilatérale après consultation du CSE.</p> <p>Publier les mesures de correction sur le site internet de l'organisme avec les résultats détaillés de l'index, jusqu'à obtention d'un score de 75 points.</p> <p>Les mesures de correction sont portées à la connaissance des salariés de l'organisme par tout moyen.</p>
<p>Entreprises ayant un score compris entre 75 et 85 points :</p> <p>Aucune mesure n'était prévue</p>	<p>Entreprises ayant un score compris entre 75 et 85 points :</p> <p>Publier les objectifs de progression sur le site internet de l'organisme avec les résultats détaillés de l'index, jusqu'à obtention d'un score d'au moins 85 points</p> <p>Les objectifs de progression sont portés à la connaissance des salariés de l'organisme par tout moyen.</p>

Les juristes en droit social de l'Ucanss se tiennent à votre disposition pour toute question complémentaire sur le sujet (droitsocial@ucanss.fr ; 09 72 67 80 00).



Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.



Raynal Le May
Directeur

Document(s) annexe

(s) :

- Annexe - Circulaire relative au décret du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise,

