

ISSN 1769 - 4000

N° 24 - SOCIAL n° 11

Sur www.fntp.fr le 21 février 2019 – [Abonnez-vous](#)

INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : PRÉCISIONS

L'essentiel

La mise en place de l'index et le calcul des indicateurs qui le composent sont complexes et suscitent de nombreuses questions.

Des réponses ont été en partie fournies par la DGT dans une récente [instruction datée du 25 janvier 2019](#). Elle devrait être prochainement complétée par une seconde instruction portant sur l'ensemble des mesures relatives à l'égalité professionnelle et aux pénalités financières.

Parallèlement, la FNTF a remonté au MEDEF les problématiques rencontrées par les entreprises de TP et a obtenu certaines précisions. En revanche, notre demande de report de l'obligation de publication pour les entreprises de 1 000 salariés n'a pas abouti.

De son côté, le ministère du Travail a mis en ligne, sur son site internet, une « [Foire aux questions](#) » pour permettre aux entreprises de résoudre les éventuelles difficultés d'application. Un [tableur de calculs](#) pour les entreprises de plus de 250 salariés y est également disponible.

L'ensemble de ces nouveaux éléments sont compilés, sous forme de questions/réponses, dans le présent Bulletin d'Informations qui complète les précédentes publications de la FNTF : [Bulletin d'Informations n° 91 – SOCIAL n° 52 du 4 octobre 2018](#) (contenu de la loi « *Avenir professionnel* ») ; [Bulletin d'Informations n° 19 – SOCIAL n° 9 du 7 février 2019](#) (calcul des indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés) ; [Bulletin d'Informations n° 20 – SOCIAL n° 10 du 7 février 2019](#) (calcul des indicateurs dans les entreprises de 50 à 250 salariés).

TEXTE DE RÉFÉRENCE :

Instruction DGT/N° 2019/03 du 25 janvier 2019 relative aux nouvelles dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Contact : social@fntp.fr



CHAMP D'APPLICATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Q1. À quel niveau l'Index doit-il être calculé, par exemple dans le cas d'une entreprise à établissements multiples, d'un groupe ou d'une unité économique et sociale (UES) ?

L'Index est calculé au niveau de chaque entreprise constituant une entité légale :

- lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, le calcul des indicateurs est effectué au niveau de l'entreprise, et non de l'établissement ;
- lorsque plusieurs sociétés forment un groupe, les indicateurs doivent être calculés au niveau de chaque entreprise composant le groupe ;
- lorsqu'un comité social et économique (CSE) a été constitué au niveau d'une UES reconnue par accord collectif, ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, les indicateurs sont calculés au niveau de l'UES.

Q2. Le seuil d'effectifs entraînant l'assujettissement à l'obligation de publier l'Index s'apprécie-t-il au niveau de l'UES quand il en existe une ?

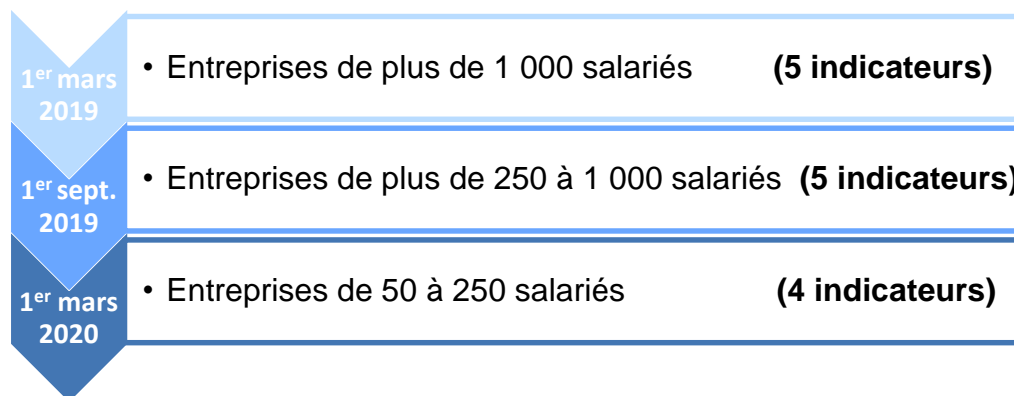
Oui.

Dès lors que l'UES a été reconnue comme telle et comprend au moins 1 000 salariés, elle est soumise à l'obligation de publication au 1^{er} mars 2019, quelle que soit la taille des entreprises qui la composent.

EXEMPLE

Une UES comprenant 4 entreprises, respectivement de 800, 200, 150 et 40 salariés est soumise à l'obligation de publier l'Index au 1^{er} mars 2019. L'effectif pris en compte pour le calcul de l'Index sera alors l'**effectif total de l'UES**.

RAPPEL - CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE :



<p>Q3. À quelle date s'apprécie les seuils d'effectif ?</p>	<p>À la date de l'obligation de publication.</p> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px;"> <p>EXEMPLES</p> <p>Une entreprise qui, au 1^{er} mars 2019, compterait un effectif de 900 salariés devra publier son niveau de résultat au 1^{er} septembre 2019 quand bien même son effectif serait amené à dépasser 1 000 salariés avant cette date.</p> <p>De même, une entreprise comptant 1 050 salariés au 1^{er} mars 2019 devra publier son niveau de résultat à cette date quand bien même son effectif serait amené à descendre en-dessous du seuil de 1 000 salariés entre mars et septembre 2019.</p> </div>
<p>PÉRIODE DE RÉFÉRENCE</p>	
<p>Q4. La période de référence choisie par l'entreprise doit-elle forcément correspondre à l'année civile ?</p>	<p>Non.</p> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px;"> <p>EXEMPLES</p> <p>Les résultats publiés le 1^{er} mars 2020 pourront porter sur la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019. Ceux publiés au 1^{er} mars 2021 porteront alors sur la période du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020.</p> </div>
<p>Q5. Les entreprises de plus de 1 000 salariés assujetties à l'obligation de publication au 1^{er} mars 2019 doivent-elles calculer leurs indicateurs sur la base des données de l'année 2018 ?</p>	<p>Les indicateurs sont calculés à partir des données de la période de référence annuelle que l'employeur a choisie. Cette période de référence, de 12 mois consécutifs, est celle qui précède l'année de publication : elle doit donc nécessairement s'achever au plus tard le 31 décembre 2018 pour un Index publié en 2019.</p> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px;"> <p>EXEMPLES</p> <p>Si une entreprise de plus de 1 000 salariés a choisi l'année civile comme année de référence, les données seront celles du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018, pour une publication au 1^{er} mars 2019. La période de référence peut également aller du 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018, mais pas du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017 pour une publication en 2019.</p> </div>

	La même faculté est laissée aux entreprises de plus de 250 salariés et de moins de 1000 salariés, assujetties à l'obligation de publication au 1 ^{er} septembre 2019.
<p>Q6. Les entreprises de plus de 250 salariés assujetties à l'obligation de publication au 1^{er} septembre 2019 peuvent-elles calculer leurs indicateurs sur la base des données de septembre 2018 à août 2019 ?</p>	<p>Non.</p> <p>L'entrée en vigueur différée du décret pour les entreprises de moins de 1 000 salariés a uniquement pour objet de laisser plus de temps aux TPE-PME pour se mettre en conformité avec leurs obligations.</p> <p>Les périodes annuelles de référence possibles sont les mêmes que celles prévues pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.</p>
<p>Q7. Est-il possible de changer de période annuelle de référence d'une année sur l'autre ?</p>	<p>Non.</p> <p>Le choix de la période annuelle de référence engage l'employeur d'une année sur l'autre ; sauf raisons particulières et exceptionnelles qu'il conviendra dès lors de justifier auprès de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).</p> <div data-bbox="1032 759 2107 959" style="border: 1px solid blue; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">EXEMPLES DE RAISONS PARTICULIÈRES ET EXCEPTIONNELLES</p> <p>Changement dans la constitution de l'UES, avec ventes ou acquisition d'une des entreprises la composant, ou difficulté économique modifiant la configuration de l'entreprise.</p> </div> <p>Cette stabilité permet une meilleure visibilité sur l'évolution de la note obtenue d'une année sur l'autre</p>
EFFECTIFS À PRENDRE EN COMPTE POUR LE CALCUL DES INDICATEURS	
<p>Q8. Quels sont les effectifs à prendre en considération pour calculer les indicateurs ?</p>	<p>L'effectif des salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de référence annuelle choisie par l'employeur.</p> <p>Sont obligatoirement exclus de ce périmètre :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les apprentis ; ▪ les titulaires d'un contrat de professionnalisation ; ▪ les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (dont les intérimaires) ;

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ les salariés expatriés ; ▪ les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée.
<p>Q9. Les effectifs qui ont quitté l'entreprise avant la fin de la période de référence mais qui ont été présents plus de 6 mois doivent-ils être pris en compte pour le calcul des indicateurs ?</p>	<p>Oui. Leurs caractéristiques individuelles sont alors appréciées au dernier jour de présence dans l'entreprise. Par caractéristiques individuelles on entend :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'âge ; ▪ le niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ; ▪ le niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise ; ▪ le niveau selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP). <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center; background-color: #4a86e8; color: white; margin: 0;">EXEMPLES</p> <p>S'ils ont quitté l'entreprise au 1^{er} septembre, ce sont leurs caractéristiques au 31 août qui seront prises en compte.</p> <p>Un salarié promu avec un changement de CSP en cours d'année sera pris en compte dans la CSP effective au 31 décembre (ou au dernier jour) de l'année étudiée.</p> </div>
<p>Q10. L'obligation de présence du salarié pendant au moins 6 mois pour sa prise en compte dans les effectifs est-elle obligatoirement continue ?</p>	<p>Non, cette période de présence d'au moins 6 mois peut être continue ou discontinue.</p>
<p>Q11. Qu'entend-on par une absence de plus de la moitié de la période de référence annuelle ? S'agit-il d'une période de suspension de rémunération et d'indemnisation ou de l'absence physique de la personne ?</p>	<p>Pour déterminer qui sont les salariés absents plus de la moitié de la période de référence, on exclut les salariés dont le contrat de travail a été suspendu pendant plus de 6 mois au cours de cette période.</p> <p>Cela amène à exclure :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les salariés absents sur une durée de plus de 6 mois en congé maladie, en congé maternité, en congé sans solde, etc. ; ▪ les salariés en CDD de moins de 6 mois. <p>En revanche, les congés payés sont pris en compte comme du temps de présence.</p>

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION PRIS EN COMPTE

Q12. Pour le calcul de l'Index, le salaire de référence peut-il être le salaire contractuel de base versé ?

Non.

Au sens de [l'article L. 3221-3 du Code du travail](#), la rémunération à prendre en compte comprend non seulement le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, mais également tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont exclus de l'assiette de rémunération :

- les indemnités de licenciement ;
- les indemnités de rupture conventionnelle ;
- les indemnités de fin CDD (notamment la prime de précarité) ;
- les indemnités de départ à la retraite ;
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié (cf. *infra*) ;
- les primes d'ancienneté ;
- les heures supplémentaires ;
- les heures complémentaires, y compris effectuées dans le cadre de compléments d'heures ;
- les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation.

En revanche, **les indemnités de congés payés, versées en fin de contrat, sont prises en compte car elles correspondent à du salaire différé.**

Q13. Dans le détail, quels types de primes faut-il exclure ou prendre en compte ?

Sont exclues du calcul de l'index, les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié. Ces primes se rapportent non pas à la personne du salarié ou à ses performances, mais aux contraintes ou caractéristiques liées à son poste de travail.

EXEMPLES

Une prime de salissure, une prime de froid, une prime d'ouverture / de fermeture d'un magasin, une prime d'astreinte, etc.

En revanche, **doivent être incluses** dans la rémunération :

- **les primes collectives attribuées à tous les salariés, quel que soit leur poste de travail** telles qu'une prime de transport ou une prime de vacances ;
- **les « bonus »** ;

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ les commissions sur produits ; ▪ les primes d'objectif liées aux performances individuelles du salarié, variables d'un individu à l'autre pour un même poste.
<p>Q14. Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des indicateurs renvoie-t-il à une rémunération brute ?</p>	<p>Oui.</p> <p>La rémunération prise en compte pour le calcul des indicateurs correspond à la rémunération annuelle brute moyenne, reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée.</p>
<p>Q15. Comment traiter le cas des rémunérations et majorations versées un dimanche ou un jour férié ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pour les heures de travail réalisées un jour férié, le montant de base du salaire est pris en compte, mais pas la majoration, qui correspond à une sujétion particulière liée à la fonction. ▪ Pour les heures travaillées le dimanche, incluses dans l'horaire hebdomadaire, le montant de base est pris en compte, mais pas la majoration (sujétion particulière liée à la fonction). ▪ Pour les heures travaillées le dimanche mais effectuées en plus de l'horaire hebdomadaire prévu, l'intégralité de la rémunération est exclue au même titre que les heures complémentaires et supplémentaires.
<p>Q16. Faut-il reconstituer la rémunération d'une personne absente une partie de la période de référence ?</p>	<p>La rémunération de chaque salarié, au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail, est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée.</p> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>EXEMPLE</p> <p>Un salarié parti en congé sabbatique pendant 4 mois sera bien inclus dans les effectifs pris en compte pour le calcul des indicateurs. Sa rémunération sera reconstituée en équivalent temps plein sur les 12 mois.</p> </div>
<p>Q17. L'employeur doit-il prendre en compte la rémunération variable théorique au contrat ou la rémunération réellement versée ?</p>	<p>L'employeur doit prendre en compte la rémunération réellement versée, de laquelle sont exclus les éléments listés en Q11 (cf. <i>supra</i>).</p> <p>Ainsi, les bonus ou les primes d'objectifs, variables d'une année sur l'autre ou d'un mois sur l'autre, dont le montant théorique est fixé à l'avance mais qui sont effectivement versés sur l'exercice suivant, ne sont pris en compte que lorsqu'ils sont effectivement versés.</p>

INDICATEUR 1 (écart de rémunération)

<p>Q18. Est-il possible de répartir les salariés par ancienneté plutôt que par tranche d'âge, ou de modifier les tranches d'âge ?</p>	<p>Non.</p> <p>La répartition par tranches d'âge facilite la collecte et le traitement de données objectives, contrairement à une répartition par ancienneté, plus difficile à définir.</p> <p>Les 4 tranches d'âge définies dans le décret sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ moins de 30 ans ; ▪ de 30 à 39 ans ; ▪ de 40 à 49 ans ; ▪ 50 ans et plus. <p>Il n'est pas non plus possible d'opter pour des tranches d'âge plus fines, par exemple de 0-5 ans / 6-10 ans, etc.</p>
<p>Q19. Selon quelle(s) méthode(s) la catégorisation des postes peut-elle s'effectuer ? Faut-il consulter le CSE ou, dans l'attente de sa mise en place, le CE ?</p>	<p>La catégorisation des postes peut se faire selon 3 méthodes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Par niveau ou coefficient hiérarchique en application des classifications de branche TP, après consultation CSE ou, dans l'attente de sa mise en place, du comité d'entreprise (CE). 2. Par niveau ou coefficient hiérarchique en application d'une autre méthode de cotation des postes, déterminée par l'entreprise, après consultation et avis du CSE ou du CE. 3. Par catégories socioprofessionnelles (CSP) : ouvriers ; employés ; techniciens et agents de maîtrise ; ingénieurs et Cadres ; sans avoir à consulter ou à recueillir l'avis du CSE ou du CE.
<p>Q20. S'agissant des catégories de postes équivalents, est-il possible de changer de méthode de répartition des salariés d'une année sur l'autre, notamment au sein d'une même période de 3 ans au cours de laquelle l'évolution de la note de l'Index sera examinée ? Ou le choix initial lie-t-il l'employeur ?</p>	<p>Oui.</p> <p>L'employeur a la possibilité de changer de méthode de répartition des salariés d'une année sur l'autre, ses différents Index seront comparés au cours d'un cycle de 3 ans, peu importe que la méthode ait été modifiée.</p>
<p>Q21. Est-il possible de retenir une méthode de cotation reposant sur les seuls intitulés de postes ou de fonctions des salariés, ou selon les catégories de métiers ?</p>	<p>La méthode de cotation des postes ne doit pas aboutir à une construction des catégories par métier ou par fonction. Les catégories doivent au contraire inclure plusieurs métiers afin de corriger les biais liés à la non mixité de certains métiers.</p>

	<p>Dès lors, la répartition des salariés selon le seul intitulé des postes ou des fonctions ne correspond pas à l'esprit du décret. Le but est bien de mesurer les écarts de rémunération entre hommes et femmes effectuant un travail de valeur égale.</p> <p>Ainsi, il n'est pas possible de procéder aux cotations de postes par filières si cela conduit à répartir les salariés par métiers.</p> <p>Les échantillons peuvent se faire, par exemple, par niveau de responsabilité.</p> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>EXEMPLE</p> <p>Un(e) technicien(ne) de maintenance peut se trouver dans le même échantillon qu'un(e) assistant(e) des ventes, si leur niveau de responsabilité est le même et qu'ils sont dans la même tranche d'âge.</p> </div> <p>La méthode de cotation peut consister à segmenter une CSP existante.</p> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>EXEMPLE</p> <p>Dans la catégorie « Cadre », distinguer « cadres dirigeants », « managers supérieurs », et « managers intermédiaires », etc.</p> </div>
INDICATEURS 2 ET 3 (écart de taux d'augmentations et de promotions)	
<p>Q22. Les « écarts de taux d'augmentations individuelles » correspondent-ils à des écarts de montants d'augmentations ou à des écarts de nombres de bénéficiaires d'augmentation ?</p>	<p>La notion d'« écarts de taux d'augmentations individuelles » renvoie à l'écart des taux de bénéficiaires d'augmentations individuelles.</p> <p>Ainsi, l'indicateur 2 est calculé en comparant le pourcentage de salariés augmentés parmi les hommes à celui de salariées augmentées parmi les femmes pour chacun des 4 groupes de CSP comptant 10 salariés ou plus de l'un et de l'autre sexe. Il en va de même pour l'écart de taux de promotions.</p>
<p>Q23. Pour les « écarts de taux de promotions », quelle est la définition d'une « promotion » au sens du décret ?</p>	<p>La notion de promotion est définie en annexe du décret comme le passage à un niveau de classification ou coefficient supérieur, dans la classification de branche ou dans le système de cotation choisi par l'entreprise.</p>

À noter que le passage à un niveau de classification ou coefficient supérieur n'est pas lié au choix retenu pour la répartition des salariés dans les catégories de postes pour le calcul de l'indicateur 1.

Il est conseillé à l'entreprise d'être la plus transparente possible sur la méthode de promotion, afin que les salariés et les représentants élus au CSE puissent identifier clairement la notion de promotion.

INDICATEUR 4 ou 3 (congé maternité)

Q24. Comment interpréter « l'année suivant » le retour de congé maternité ?

L'indicateur concerne les salariées qui sont revenues de congé maternité au cours de la période annuelle de référence. Parmi ces salariées, **seules sont prises en compte, pour le calcul de l'indicateur, celles ayant eu un congé maternité durant lequel des augmentations salariales (générales ou individuelles) ont eu lieu**. Pour elles, comme le prévoit la loi depuis 2006, il faut procéder à une réévaluation de leur rémunération.

EXEMPLE

Si une salariée revient en décembre de congé maternité et que des augmentations ont été versées pendant cette période, elle devra avoir une augmentation à son retour avant la fin de l'année (si l'année civile est la période de référence).

L'indicateur est calculé en divisant le nombre de femmes dont le salaire de base a été augmenté à leur retour de congé maternité, par le nombre total de salariées ayant bénéficié d'un congé maternité.


Si plusieurs femmes sont parties en congé maternité sur l'année de référence, et qu'une seule d'entre elles n'a pas été augmentée alors qu'elle relève d'une catégorie où le salaire de base a bénéficié d'une augmentation, la note de l'indicateur est égale à 0.

<p>Q25. Comment faire lorsque, sur la période de référence choisie par l'employeur (qui doit être de 12 mois consécutifs) la durée de retour d'une salariée est inférieure à 12 mois ?</p>	<p>Elle doit également être prise en compte.</p> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>EXEMPLE</p> <p>Une entreprise qui a pour obligation de publier ses résultats au 1^{er} mars 2019 opte pour une période de référence annuelle allant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018. Sur les 3 salariées revenues de congé maternité en 2018, 1 seule totalise une durée de retour égale à 12 mois. Pourtant, toutes les 3 devront être prises en compte dans le calcul de l'indicateur.</p> </div>
<p>PUBLICATION ET TRASMISSION DE L'INDEX</p>	
<p>Q26. Faut-il publier uniquement l'Index ou également le détail des indicateurs ?</p>	<p>L'obligation de publicité concerne uniquement la note globale de l'Index.</p> <p>Le détail des indicateurs est quant à lui réservé au CSE et aux services de l'inspection du travail. Néanmoins, si l'entreprise souhaite publier le résultat de chaque indicateur sur son site Internet, rien ne l'en empêche.</p>
<p>Q27. Sur quel site internet l'entreprise doit-elle publier son Index ?</p>	<p>La note globale de l'Index doit être publiée sur le site internet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un. Une publication sur le site Intranet de l'entreprise n'est donc pas suffisante.</p> <p>La note globale pourra être publiée sur son site de présentation, il n'est pas pour autant obligatoire qu'elle figure sur la page d'accueil.</p> <p>Si un groupe d'entreprises ou une UES a un seul site Internet pour toutes ses entreprises, l'ensemble des index devra être publié sur ce site.</p> <p>Si l'entreprise n'a pas de site internet propre, alors l'Index peut être publié sur le site Internet du groupe ou de l'UES, s'il en existe un.</p> <p>S'il n'y a aucun site Internet, la note globale sera portée à la connaissance des salariés par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage, etc.).</p> <p>L'employeur devra, dans tous les cas, communiquer aux services de l'inspection du travail et au CSE, en même temps que ses résultats, le lien du site internet sur lequel est publié son Index.</p>

<p>Q28. Quelles sont les informations à transmettre au CSE ?</p>	<p>Les indicateurs ainsi que la note globale sont mis à la disposition du CSE, via la base de données économiques et sociales (BDES).</p> <p>Pour le 1^{er} indicateur, les résultats sont présentés par CSP, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise, ainsi que par tranches d'âge.</p> <p>Les indicateurs 2 et 3 sont présentés par CSP.</p> <p>Le contenu des informations mis à disposition du CSE est le même que celui transmis à la DIRECCTE.</p> <p>L'absence de mise à dispositions de ces informations au CSE est susceptible de constituer une entrave au fonctionnement régulier du CSE qui est punie d'une amende de 7 500 €.</p> <p>Les informations mentionnées ci-dessus sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre.</p> <p>Dans le cas où certains indicateurs ne peuvent pas être calculés, l'information du CSE sur les indicateurs doit quand même être assurée et est accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés.</p>
PÉNALITÉS	
<p>Q29. Les pénalités encourues sont-elles cumulables entre elles ?</p>	<p>Oui mais dans une seule hypothèse.</p> <p>Les entreprises de TP s'exposent à une pénalité financière d'un montant maximal de 1 % de la masse salariale dans les 3 cas suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Si elles ne publient pas leurs indicateurs. 2. Si elles ne définissent pas de mesures de correction dès lors qu'elles obtiennent moins de 75 points. 3. Si, au bout de 3 ou 4 ans, leur résultat est toujours inférieur au seuil de 75 points.

	<p>Elles s'exposent également à une pénalité d'un même montant si elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou un plan d'action.</p> <p>L'instruction indique que la pénalité applicable à l'entreprise placée dans la 3^e situation (c'est-à-dire qui, au bout de 3 ou 4 ans, à une note encore inférieure à 75 points) ne se cumule pas avec celle sanctionnant l'absence d'accord ou de plan d'action sur l'égalité professionnelle.</p> <p>En revanche, la réciproque n'est pas prévue.</p> <p>En d'autres termes, une entreprise qui n'aurait pas négocié d'accord sur l'égalité professionnelle (ou établi de plan d'action) et qui se verrait appliquer la pénalité afférente peut ensuite se voir appliquer une nouvelle pénalité si, au bout de 3 ou 4 ans, sa note sur les écarts de rémunération est toujours inférieure à 75 points.</p> <p>Des précisions sont attendues dans la prochaine instruction.</p>
--	--

RÔLE DES DIRECCTE

<p>Q30. Quel est le nouveau rôle des DIRECCTE dans l'accompagnement et le contrôle des obligations des entreprises ?</p>	<p>Les DIRECCTE vont être fortement mobilisées sur le sujet qui a été déclaré grande cause nationale du quinquennat par le gouvernement.</p> <p>Dans un premier temps, elles mèneront des actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement tout particulièrement dans les entreprises de moins de 250 salariés : informations collectives, ateliers, mailing, etc.</p> <p> <i>Un courrier informant les entreprises de plus de 250 salariés de la nouvelle réglementation leur sera envoyé au 2^e trimestre 2019 et au 4^e trimestre de cette année pour les entreprises de plus de 50 salariés. Les entreprises de plus de 1 000 ont déjà dû le recevoir, à la fin du mois de janvier.</i></p> <p>Dans un second temps, elles mèneront des actions de contrôles.</p> <p>Les entreprises de TP vont devoir être très vigilantes dans la date de publications de leurs résultats. En effet, chaque DIRECCTE disposera d'un tableau listant les entreprises assujetties et à quelle date.</p>
---	---

Q31. Comment savoir quel est le référent « égalité professionnelle » désigné dans chaque DIRECCTE ?

La liste des référents compétents, au sein de chaque DIRECCTE, est disponible, ainsi que leurs coordonnées, sur le [site du ministère du Travail](#).

Attention ! Seules les entreprises entre 50 et 250 salariés peuvent se faire accompagner par ces référents pour le calcul des indicateurs et pour définir, le cas échéant, des mesures de correction en cas de note inférieure à 75 points.