

ISSN 1769 - 4000

N° 57- SOCIAL n° 23

Sur www.fntp.fr le 31 octobre 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 [instruction datée du 25 janvier 2019](#).

Parallèlement, le ministère du Travail a mis en ligne, sur son site internet :

- un [questions/réponses](#) pour aider les entreprises à résoudre les éventuelles difficultés d'application ;
- un [calculateur](#) leur permettant, après avoir saisi les données concernant leur effectif, d'obtenir automatiquement le résultat de chacun des indicateurs et l'index global. À ce jour, cet outil est uniquement configuré pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Le questions/réponses a été mis à jour le 4 juillet 2019.

Ces nouveaux éléments sont surlignés dans le questions/réponses, du 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.

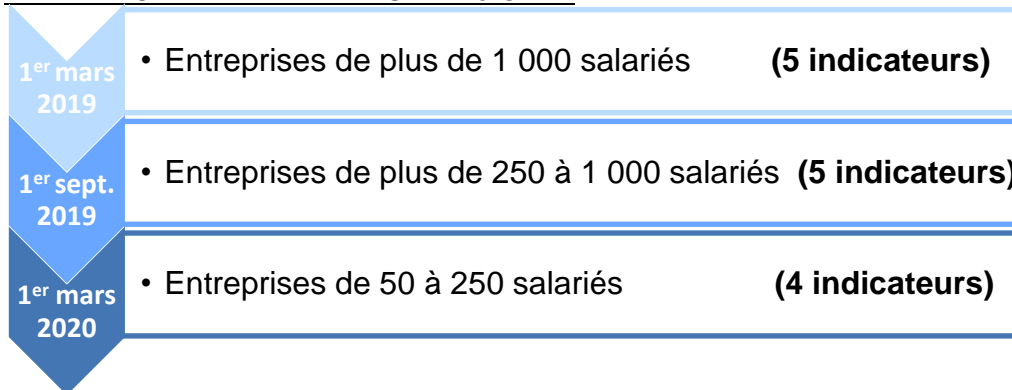
Dès lors que l'UES a été reconnue comme telle et comprend au moins 1 000 salariés, elle est soumise à l'obligation de publication au 1^{er} mars 2019, quelle que soit la taille des entreprises qui la composent.

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**.

En revanche, l'obligation de publier l'index repose sur chaque entreprise comprenant au moins 50 salariés, et non l'UES.

RAPPEL - CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE :



Q3. Comment calcule-t-on les seuils d'effectifs des entreprises pour apprécier leur assujettissement à l'obligation de publication de l'Index ?

Pour apprécier le seuil d'effectifs de l'entreprise permettant de définir la date d'assujettissement à l'obligation de publication de l'index, **l'entreprise doit se fonder sur l'effectif à la date de l'obligation de publication de l'index.**

Le calcul des effectifs de l'entreprise est celui prévu aux [articles L.1111-2 et L.1111-3 du Code du travail.](#)

EXEMPLES

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.

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.

En revanche, il ne faut pas confondre les effectifs pris en compte pour le calcul des seuils avec les effectifs qui sont examinés pour le calcul de l'index.

EXEMPLES

Les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée sont exclus des effectifs étudiés pour les indicateurs ; [cf. questions 1.3 et paragraphe 2 des annexes du décret du 8 janvier 2019](#)).

Q4. La publication de l'index est-elle également obligatoire pour les entreprises situées dans les collectivités et territoires d'outre-mer, en particulier à Wallis-et-Futuna, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie ?

Non, le texte ne s'applique ni dans les collectivités régies par l'article 74 de la Constitution (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, îles Wallis et Futuna et Polynésie française) ni en Nouvelle-Calédonie.

Ces collectivités sont soumises au principe dit de « spécialité législative » en vertu duquel les lois et règlements n'y sont applicables que sur mention expresse du texte en cause ou s'ils ont été rendus applicables par un texte spécial.

	Dès lors, les entreprises qui auraient des établissements dans ces territoires ne doivent pas prendre en compte les salariés concernés ni dans la détermination de leur assujettissement à l'obligation de publication, ni dans le calcul de l'index.
PÉRIODE DE RÉFÉRENCE	
Q5. La période de référence choisie par l'entreprise doit-elle forcément correspondre à l'année civile ?	<p>Non.</p> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px;"> <p style="text-align: center; margin: 0;">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>
Q6. 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>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 style="text-align: center; margin: 0;">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> <p>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>
Q7. 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>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>Q8. Est-il possible de changer de période annuelle de référence d'une année sur l'autre ?</p>	<p>Non. 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 style="border: 1px solid blue; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center; background-color: #e6f2ff;">EXEMPLES DE RAISONS PARTICULIÈRES ET EXCEPTIONNELLES</p> <p>Changement dans la constitution de l'UES, avec vente 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>
<p>EFFECTIFS À PRENDRE EN COMPTE POUR LE CALCUL DES INDICATEURS</p>	
<p>Q9. 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) ; ▪ les salariés expatriés ; ▪ les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée (sauf pour le calcul de l'indicateur relatif au retour de congé de maternité) ; ▪ les salariés en pré-retraite car ils ne sont pas présents bien qu'ils apparaissent dans les effectifs et sont rémunérés.
<p>Q10. 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.</p>

	<p>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>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>Q11. 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>Q12. 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 (sauf pour l'indicateur relatif au retour de 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>
<p>Q13. Les salariés d'une société extérieure détachés au sein de l'entreprise sont-ils inclus dans le périmètre des effectifs à prendre en compte pour le calcul des indicateurs ?</p>	<p>Les salariés d'une société extérieure détachés au sein de l'entreprise ne sont pas pris en compte au même titre que les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (cf. paragraphe 2 des annexes du décret du 8 janvier 2019).</p>

<p>Q14. Faut-il prendre en compte les salariés placés en activité partielle ?</p>	<p>Les salariés placés en activité partielle ne sont pas pris en compte dans les effectifs pour le calcul de l'index pour les périodes où ils ne sont pas en activité.</p>
<p>Q15. Les effectifs sont-ils appréciés sur la totalité de la période de référence ou au dernier jour de celle-ci ?</p>	<p>L'effectif des salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de référence annuelle et non au dernier jour de celle-ci. Ainsi, qu'il soit à temps partiel ou à temps plein, si le salarié était présent plus de la moitié de la période de référence et répond aux conditions du décret, il compte pour 1 (cf. 2. des annexes).</p>
<p>Q16. Les salariés d'une entreprise de travail temporaire en mission au sein d'une entreprise utilisatrice sont-ils inclus dans le périmètre des effectifs de l'entreprise de travail temporaire pour le calcul des indicateurs ?</p>	<p>Quand bien même l'entreprise de travail temporaire est l'employeur des salariés intérimaires, elle leur applique les politiques salariales des différentes entreprises utilisatrices. L'entreprise de travail temporaire doit donc mesurer son index uniquement en se fondant sur ses salariés permanents.</p> <p>De même, les salariés en portage salarial dans une entreprise cliente ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'index de cette entreprise.</p>
<p>Q17. Les cadres dirigeants sont-ils pris en compte dans l'effectif des salariés pour le calcul des indicateurs ?</p>	<p>Oui, les cadres dirigeants doivent être pris en compte pour le calcul des indicateurs dès lors qu'ils sont salariés de l'entité légale concernée.</p>
<p>Q18. Pour calculer les effectifs à prendre en compte, faut-il exclure les personnes absentes plus de 6 mois dont les absences sont injustifiées ?</p>	<p>Oui, les personnes absentes plus de 6 mois pour absence injustifiée sont exclues du calcul.</p>
<p>Q19. Les alternants embauchés par la suite en CDI au cours de la période de référence, avec une reprise d'ancienneté au premier jour de leur alternance, sont-ils pris en compte dans l'effectif des salariés pour le calcul des indicateurs ?</p>	<p>Le décret précise que les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte pour le calcul des indicateurs.</p> <p>S'ils sont embauchés en CDI à la suite de leur alternance, ils seront pris en compte uniquement si la période passée en CDI est supérieure à 6 mois. Dans cette hypothèse, l'assiette de rémunération prise en compte sera celle qui porte sur la période passée en CDI.</p>
<p>Q20. Quelle est la définition des 4 catégories socioprofessionnelles (CSP) retenue dans le décret</p>	<p>La définition des quatre CSP retenues dans le décret correspond à la nomenclature de l'INSEE.</p> <p>Les 4 CSP prévues par le décret du 8 janvier 2019 étant les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ouvriers. - Employés. - Techniciens et agents de maîtrise.

– Ingénieurs et cadres.

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION PRIS EN COMPTE

Q21. 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 indemnités compensatrice de congés payés versées en fin de contrat ;
- 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, sont prises en compte car elles correspondent à du salaire différé.**

Q22. 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 :

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 » ; ▪ 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>Q23. 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>Q24. 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>Q25. 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: 10px 0;"> <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>Q26. 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 Q21 (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> <p>Pour les salariés absents une partie de l'année de référence, et qui n'ont à ce titre pas touché de bonus ou de primes variables, il faut donc compter 0.</p>
<p>Q27. Dans le cas où les salariés ont le choix entre un véhicule de fonction et une indemnité ou crédit déplacement, doit-on exclure ces bénéfices de l'assiette de rémunération ?</p>	<p>Dans le cas où la voiture de fonction peut être utilisée à des fins personnelles, il s'agit d'un avantage en nature, qui doit être pris en compte dans l'assiette de rémunération. De même, l'indemnité ou crédit déplacement, qui est l'équivalent en espèces de l'avantage tiré d'une voiture de fonction pouvant être utilisée à des fins personnelles, relève des avantages en espèces devant être pris en compte dans l'assiette.</p>
<p>Q28. Les actions, stock-options ou compensations différées en actions perçues par certains salariés doivent-elles être prises en compte dans l'assiette de rémunération ?</p>	<p>Non, ces éléments ne doivent pas être pris en compte dans l'assiette de rémunération car ils ne sont pas attribués en contrepartie d'un travail, mais correspondent à des gains liés au statut d'actionnaire. Ces éléments de rémunération sont optionnels, le salarié ayant le choix d'y souscrire ou non. De plus, leur versement est effectué de manière différée dans le temps.</p>
<p>Q29. Faut-il reconstituer la rémunération d'un salarié absent pour maladie une partie de la période de référence (moins de 6 mois) mais dont l'absence bénéficie d'un maintien total de salaire ?</p>	<p>Pour mémoire, les périodes où le contrat de travail du salarié est suspendu ne sont pas prises en compte dans le calcul. La rémunération du salarié absent pour maladie pendant une période inférieure à 6 mois est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence.</p>
<p>Q30. La rémunération d'un salarié à temps partiel doit-elle être reconstituée en équivalent temps plein sur les 12 mois de la période de référence ?</p>	<p>Oui, la rémunération des salariés à temps partiel est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée.</p>
<p>Q31. Le compte épargne-temps (CET) doit-il être inclus dans les éléments de la rémunération à prendre en compte ?</p>	<p>Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées. Il peut également, en accord avec l'employeur et à sa demande, bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée.</p> <p>Certaines de ces sommes peuvent correspondre à des heures supplémentaires, complémentaires qui sont exclues de l'assiette de rémunération. Dans la mesure où il n'est pas possible de faire la distinction au moment du versement, les sommes issues de la monétisation du CET ne doivent pas être prises en compte.</p>

INDICATEUR 1 (écart de rémunération)

<p>Q32. 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>Q33. 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 du 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 catégorie socioprofessionnelle (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>Q34. 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>Q35. 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 filière si cela conduit à répartir les salariés par métier.</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>
<p>Q36. Les entreprises souhaitant utiliser la catégorisation par CSP, mais dont la convention de branche ne reprend pas les catégories de l'INSEE sont-elles contraintes de reconstituer les 4 CSP prévues au décret pour répartir leurs effectifs ?</p>	<p>Parmi les 4 CSP visées par le décret à défaut de cotation spécifique (cf. Q18.), les entreprises peuvent regrouper des catégories pour en avoir 2 ou 3 (ex : employés et ouvriers) si cela correspond au premier échelon de leur convention collective de branche. Cependant, elles ne peuvent pas « créer » des catégories distinctes de celles du décret.</p>
<p>Q37. Dans quels cas l'employeur doit-il obligatoirement consulter le CSE ?</p>	<p>La consultation du CSE mentionnée au paragraphe 4.1. des annexes du décret du 8 janvier 2019 est obligatoire si l'employeur choisit une catégorisation par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche, ou d'une autre méthode de cotation des postes.</p>

	<p>La consultation du CSE n'est en revanche pas obligatoire dans le cas d'une répartition des salariés par CSP ou s'il choisit de regrouper entre elles une des 4 CSP existantes.</p> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>EXEMPLE</p> <p>Le calcul de l'indicateur 1, avec 2 catégories cadres / non cadres (comprenant ouvriers, employés et techniciens-agents de maîtrise) est possible sans consultation (avec un seuil de pertinence de 5 % et non 2 %).</p> </div> <p>Une entreprise ayant déjà informé ses instances représentatives du personnel par le passé sur la méthode de cotation des postes devra procéder à une nouvelle consultation dans le cadre du calcul de l'index.</p>
<p>Q38. Lorsque l'entreprise a plusieurs établissements, à quel niveau le CSE doit-il être consulté ?</p>	<p>Lorsque l'entreprise a plusieurs établissements, c'est le CSE central qui doit être consulté.</p>
<p>Q39. La consultation du comité social et économique implique-t-elle nécessairement un avis ?</p>	<p>Oui, la consultation du CSE mentionnée aux paragraphes 4.1 des annexes du décret du 8 janvier 2019 implique un avis.</p>
<p>Q40. Dans quel délai maximum le CSE doit-il rendre son avis ?</p>	<p>Les délais de consultation du CSE prévus par le code du travail (C. trav., art. L. 2312-16 et art. R. 2312-6) sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 mois à compter de la mise à disposition des informations ; - 2 mois en cas d'intervention d'un expert (financé à 100 % par le CSE). Ce dernier a 2 mois maximum à compter de sa désignation pour rendre son rapport ; - 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre d'une consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement. <p>À noter toutefois qu'il est possible de conclure un accord permettant de réduire ce délai. Celui-ci doit toutefois permettre au CSE ou, le cas échéant, au comité central d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.</p>
<p>Q41. Les VRP peuvent-ils constituer une cinquième CSP ? En cas de réponse négative, à quelle CSP les rattacher ?</p>	<p>Non, il n'est pas possible de créer une cinquième CSP « VRP » car cela revient à créer une catégorie de poste par "métier" ce qui est contraire à la philosophie de l'index.</p> <p>Ainsi, l'employeur a 2 possibilités :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - soit il rattache les VRP à une CSP existante, soit les TAM ou les cadres selon leur statut ; - soit il répartit les salariés, après consultation du CSE, par niveau ou coefficient hiérarchique ou toute autre méthode de cotation des postes.
INDICATEURS 2 ET 3 (écart de taux d'augmentations et de promotions)	
Q42. 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>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>
Q43. Pour les « écarts de taux de promotions », quelle est la définition d'une « promotion » au sens du décret ?	<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> <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.</p> <p>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.</p>
Q44. S'agissant des indicateurs relatifs aux écarts de taux d'augmentations et de promotions, est-il possible d'apprécier ces indicateurs sur une période de référence de 3 ans ?	<p>L'employeur peut décider, uniquement pour les entreprises de 50 à 250 salariés, de calculer l'indicateur relatif aux augmentations individuelles sur une période de référence pluriannuelle, à partir des données des 2 ou 3 années précédentes.</p> <p>Son caractère pluriannuel peut être révisé tous les 3 ans.</p>
Q45. Quel est l'effectif à prendre en compte pour le calcul du pourcentage de promotions ?	<p>Le calcul des effectifs à prendre en compte est le même pour tous les indicateurs (cf. Q9 à Q20). Ainsi, les salariés promus au cours de l'année de référence mais qui ont quitté l'entreprise avant la fin de la période sont pris en compte dès lors qu'ils remplissent les critères prévus au paragraphe 2 des annexes du décret du 8 janvier 2019.</p>

<p>Les salariés qui ont été promus au cours de l'année de référence mais qui ont quitté l'entreprise avant la fin de cette période sont-ils pris en compte ?</p>	
<p>Q46. Pour les indicateurs 2 et 3, est-il possible, comme pour l'indicateur 1, de répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique ?</p>	<p>Non.</p> <p>La répartition des salariés, après consultation du CSE, par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes n'est possible que pour le calcul du 1^{er} indicateur relatif à l'écart de rémunération.</p> <p>S'agissant des indicateurs 2 et 3, pour les entreprises de plus de 250 salariés, les salariés sont répartis selon les 4 CSP définies en annexe du décret (ouvriers ; employés ; techniciens et agents de maîtrise ; ingénieurs et cadres).</p>
<p>Q47. Pour le calcul de l'indicateur relatif aux taux de promotions, les changements automatiques de coefficient en application d'une convention collective nationale peuvent-ils être pris en compte ?</p>	<p>La notion de promotion est définie en annexes du décret comme le franchissement d'un niveau ou coefficient hiérarchique supérieur. Les changements automatiques de coefficient en application d'une convention collective nationale sont donc à prendre en compte pour le calcul de l'indicateur relatif aux taux de promotions.</p>
<p>Q48. Lorsqu'en application d'un accord d'entreprise, une entreprise augmente automatiquement au bout de 3 ans les salariés qui n'ont pas eu sur les 3 dernières années l'équivalent de 3 % d'augmentation, de telle sorte que sur les 3 ans ils ont effectivement une rémunération augmentée de 3 %, est-ce une augmentation individuelle ?</p>	<p>Non, dès lors que l'augmentation est basée sur des critères pouvant englober plusieurs salariés, en application d'un accord collectif d'entreprise, elle doit être considérée comme une augmentation collective.</p>
<p>INDICATEUR 4 ou 3 (congé maternité)</p>	
<p>Q49. Comment interpréter « l'année suivant » le retour de congé maternité ?</p>	<p>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.</p>

	<p>EXEMPLE</p> <p>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).</p> <p>L'indicateur est calculé en divisant le nombre de femmes augmentées à leur retour de congé maternité (lorsque ce retour a lieu pendant la période de référence), par le nombre de salariées revenues de congé maternité pendant la période de référence, et au cours duquel des augmentations salariales ont eu lieu.</p> <p>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>
<p>Q50. Les salariées absentes plus de six mois mais qui sont revenues avant la fin de la période de référence doivent-elles être prises en compte pour le calcul de l'indicateur relatif au retour de congé maternité ?</p>	<p>Oui, les salariées revenues de congé maternité pendant la période de référence et qui ont été absentes plus de 6 mois pendant cette même période, doivent être prises en compte uniquement pour le calcul de l'indicateur relatif au retour de congé maternité.</p> <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>
<p>Q51. En évaluant la période de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018, si une salariée revient de congé maternité au 31 août 2018 et qu'elle est augmentée au 1^{er} janvier 2019, alors que ses collègues ont été revalorisés au 1^{er} juillet 2018, celle-ci est-elle considérée comme augmentée ou non au titre de l'indicateur 4 ?</p>	<p>Non, elle n'est pas considérée comme augmentée, car le respect de l'obligation est apprécié sur l'année de référence, soit dans cet exemple sur l'année civile 2018.</p>
<p>Q52. Comment calculer l'indicateur lorsque le congé maternité est suivi d'un congé parental ?</p>	<p>Lorsque le congé maternité est suivi d'un congé parental, l'indicateur est calculé en comparant le nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour physique dans l'entreprise, pendant l'année de référence, au nombre total de salariées de l'entreprise.</p>

	Seules les augmentations intervenues pendant le congé de maternité sont prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental.
Q53. Les augmentations salariales des salariées en congé maternité, accordées durant ce congé (et non au retour de la salariée) sont-elles prises en compte pour le calcul de l'indicateur 4 ?	<p>Oui.</p> <p>L'indicateur a pour objet de déterminer le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé maternité.</p> <p>Or en pratique, beaucoup d'entreprises procèdent aux augmentations prévues par l'article L.1225-26 du Code du travail simultanément aux augmentations générales prévues pour l'ensemble des salariés. Ces augmentations peuvent donc être effectives pendant le congé maternité et non à l'issue de celui-ci. Il est logique et conforme à l'esprit du texte de prendre en compte l'augmentation que les femmes ont connue au cours de leur congé de maternité si elle se situe pendant la période de référence pour le calcul de l'indicateur.</p>
Q54. L'employeur doit-il verser à la salariée, à son retour de congé maternité, une moyenne des bonus qui ont été payés aux autres salariés en son absence ?	<p>Non. L'article L. 1225-26 du Code du travail prévoit qu'à leur retour de congé maternité, les salariées doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que 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.</p> <p>Selon la jurisprudence, dès lors qu'une prime est expressément subordonnée à la participation effective du salarié à une activité de l'entreprise et qu'elle répond à des critères d'attribution objectifs, mesurables et licites, elle n'est pas due à la salariée pendant son congé de maternité (Cass. soc., 19 sept. 2018, n° 17-11.618).</p>
Q55. Le congé d'adoption est-il pris en compte pour le calcul de l'indicateur 4 ?	Oui , le congé d'adoption est pris en compte dans le calcul de l'indicateur, au même titre que le congé de maternité.
Q56. Obtient-on nécessairement 0 à l'indicateur 4 dans le cas où seules 2 salariées n'ont pas bénéficié d'une augmentation durant l'année 2018 alors qu'elles étaient absentes pour congé maternité à l'occasion de l'exercice annuel de revalorisation, étant donné que ces 2 salariées avaient bénéficié toutes deux d'une augmentation au 2nd semestre 2017 ?	Le calcul de l'index étant basé sur une période de référence annuelle, si la période choisie est l'année 2018, il n'est pas possible de déroger à la règle posée par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 , car les 2 salariées concernées ont bénéficié d'une revalorisation au 2 nd semestre de l'année 2017.
PUBLICATION ET TRASMISSION DE L'INDEX	
Q57. Faut-il publier uniquement l'index ou également le détail des indicateurs ?	L'obligation de publicité concerne uniquement la note globale de l'index .


	<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. Elle peut également y faire figurer les mesures de correction prévues.</p>
<p>Q58. 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>Q59. 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 tranche 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>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</p>

	<p>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>
<p>Q60. Comment les entreprises doivent-elles transmettre leurs résultats aux services de l'inspection du travail ?</p>	<p>Les entreprises doivent transmettre leurs indicateurs et leur note globale aux services de l'inspection du travail (DIRECCTE et DIECCTE) par le biais d'un formulaire en ligne, accessible sur le site du ministère du Travail.</p> <p>Ce formulaire reprend les informations listées dans l'arrêté du 31 janvier 2019 définissant les modèles de présentation et les modalités de transmission à l'administration des indicateurs et du niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.</p>
<p>Q61. Quelles sont les modalités de transmission des résultats au CSE lorsque l'entreprise a plusieurs établissements ?</p>	<p>L'index est calculé au niveau de l'entreprise : les résultats seront donc transmis au CSE central selon les modalités définies à l'article D.1142-5, via la base de données économiques et sociale (accessible a minima aux membres élus du CSE).</p>
<p>Q62. Une entreprise créée en juillet 2018 doit-elle publier son Index en 2019 ?</p>	<p>Une entreprise créée en juillet 2018 doit publier son index :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au 1^{er} mars 2019 si, à cette date, elle comprend au moins 1 000 salariés ; - au 1^{er} septembre 2019 si, à cette date, elle comprend plus de 250 salariés ; - au 1^{er} mars 2020 si, à cette date, son effectif est compris entre 50 et 250 salariés. <p>Néanmoins, si elle ne dispose pas de données sur 12 mois consécutifs à la date d'assujettissement à l'obligation de publication, ses indicateurs et, partant, son index ne seront pas calculables pour la 1^{ère} année. L'entreprise devra communiquer à la DIRECCTE et au CSE les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés (C. trav., art. D. 1142-5).</p>
<p>Q63. À quelle date doit être publié l'index d'une entreprise qui n'a actuellement aucun salarié et se verra transférer plus de 250 salariés au 1^{er} mars 2019 ?</p>	<p>Il convient de dissocier l'assujettissement à l'obligation de publier l'index et la période de référence.</p> <p>Dans le cas présent, l'entreprise aura l'obligation de publier l'index au 1^{er} septembre 2019.</p> <p>En revanche, à défaut de données sur 12 mois consécutifs, son Index ne sera pas calculable à cette date.</p>

	Dès le 1 ^{er} septembre 2019, l'entreprise devra communiquer à la DIRECCTE et au CSE les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés (C. trav., art. D. 1142-5).
Q64. Une entreprise dont l'effectif est compris entre 250 et 1 000 salariés devra-t-elle publier son index au 1^{er} septembre 2019 et au 1^{er} mars 2020 ?	<p>Oui, uniquement pour 2019.</p> <p>La 1^{ère} année de publication de l'index, un délai supplémentaire a été accordé aux entreprises de 250 à 1 000 salariés avec une obligation de publier au 1^{er} septembre et non au 1^{er} mars, sur une période de référence devant s'achever en 2018.</p> <p>À partir de l'année 2020, ces entreprises devront publier, comme toutes les entreprises de plus de 50 salariés, leur index chaque année, au plus tard le 1^{er} mars. Pour la publication au 1^{er} mars 2020, la période de référence devra s'achever en 2019 : elle ne sera donc pas la même que celle utilisée par les entreprises de 250 à 1 000 salariés pour la publication de leur index au 1^{er} septembre 2019.</p>
Q65. Dans quels délais l'entreprise doit-elle transmettre ses résultats à son CSE suite à la publication de l'index ?	<p>L'entreprise transmet les résultats à son CSE en amont de la 1^{ère} réunion qui suit la publication de l'index. Un modèle de transmission des données au CSE sera mis à disposition sur le site du ministère du Travail : ce modèle est facultatif, l'entreprise étant libre d'en choisir un autre dès lors qu'elle respecte les conditions posées par l'article D.1142-5 du Code du travail.</p> <p>En cas de modification des données transmises aux services de l'inspection du travail, le CSE doit être à nouveau informé.</p>
PÉNALITÉS	
Q66. Les pénalités encourues sont-elles cumulables entre elles ?	<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, a 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>
--	--

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

<p>Q67. 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> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 10px;">  <div style="font-style: italic;"> <p>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.</p> </div> </div> <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 publication de leurs résultats. En effet, chaque DIRECCTE disposera d'un tableau listant les entreprises assujetties et à quelle date.</p>
---	--

<p>Q68. Quel est le rôle des référents égalité ? Existe-t-il une liste de ces référents ?</p>	<p>Les référents « Egalité salariale femmes-hommes » sont des agents de terrain, issus des DIRECCTE au plus près des réalités des entreprises dans les territoires. Un, voire deux par région, ils sont chargés d'accompagner les entreprises, à leur demande, pour le calcul des indicateurs et, le cas échéant, pour la définition des mesures adéquates et pertinentes de</p>
--	--

correction. Leur rôle est principalement dédié à l'accompagnement des entreprises de 50 à 250 salariés, mais ils peuvent également répondre aux questions des plus grosses entreprises.

La liste des référents répartis par DIRECCTE peut être consultée sur le [site internet du ministère du Travail](#).