

Paris, le 21 février 2020

Objet : Egalité femmes-hommes – nouvelles obligations

Madame, Monsieur,

Cher collègue,

Depuis 1972, le Code du travail dispose que « *tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.* »¹. Or, selon l'INSEE, le salaire équivalent temps plein des femmes est toujours inférieur de 18% à celui des hommes. C'est à partir de ce constat que le parlement, en 2018, a introduit dans le code du travail un nouveau chapitre imposant à tous les employeurs de « *prendre en compte un **objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*** »².

Des obligations supplémentaires s'imposent aux entreprises :

- lorsqu'une section syndicale représentative est constituée dans l'établissement et qu'elle désigne un délégué syndical³, cette problématique doit impérativement être prise en compte dans le cadre de la **négociation annuelle sur l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail⁴ ;
- au-delà de 50 salariés de droit privé en ETP (équivalent temps plein), l'établissement doit publier un **index** c'est-à-dire « *des **indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer*** »⁵. Autrement dit, les enseignants agents publics n'entrent pas dans l'effectif pour le calcul de ce seuil.

Pour les établissements concernés, le Collège employeur met à votre disposition sur le site de chaque organisation le composant un **document d'accompagnement** dans lequel vous trouverez une présentation de l'index ainsi que des éclairages pratiques : comment remplir l'index ? quels effectifs prendre en compte ? que faire si un indicateur n'est pas calculable ? Ce document est évolutif et s'enrichira de vos questionnements et remarques.

Le Collège employeur reste à votre disposition pour toute aide complémentaire.

Le Collège employeur



¹ Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, art. L. 3221-2 du Code du Travail

² Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, art. L. 1142-7 à L. 1142-10 du Code du Travail, décret d'application n° 2019-15 du 8 janvier 2019

³ Un membre du CSE peut être désigné comme délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés.

⁴ Art. L. 2242-13 et L. 2242-17 du Code du Travail

⁵ Art. L. 1142-8 du Code du Travail