

Bouton

## DECRYPTAGE DE L'ACTU JURIDIQUE

### L'INDEX ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

Observant un écart de salaires de 9% entre les hommes et les femmes, à poste et âge égaux, et de 25% tous postes confondus, le Gouvernement a souhaité instaurer, avec la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de septembre 2018 : **L'index de l'égalité professionnelle**.

Mis en place le 1er mars 2020, cet index a pour objectif principal de réduire les inégalités salariales et professionnelles entre les femmes et les hommes.

#### QUI EST CONCERNÉ ?

Ce sont les entreprises, les syndicats, et les associations **de plus de 50 salariés** qui devront, chaque année, avant le 1er mars, publier sur leur site internet l'index de l'égalité professionnelle, ou le porter à la connaissance de tous les salariés. En revanche, les collectivités territoriales ne sont pas concernées. Le résultat des critères évalués sera transmis à l'inspection du travail, et au Comité Economique et Social (CSE) de l'organisation.

#### UNE VOLONTÉ INCITATIVE PUIS RÉPRESSIVE

Dans un premier temps, aucune sanction ne sera appliquée. Le gouvernement souhaite laisser le temps aux entreprises de s'adapter.

Cependant, il est prévu que **les pénalités puissent atteindre jusqu'à 1% de la masse salariale**, dans deux cas :

- si la note minimale de 75 points n'est pas atteinte au bout de 3 ans à partir de la publication de la première note ;
- si l'entreprise ne publie pas son index

#### CINQ CRITÈRES

Les organisations sont notées sur **100 points**.

- 1- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40points) ;
- 2- Écart de répartition des augmentations individuelles (20points) ;
- 3- Écart de répartition des promotions, uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés (15points) ;
- 4- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (15points) ;
- 5- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10points) ;

#### BILAN 2021 MITIGÉ

« Les résultats dévoilés aujourd'hui pour la campagne 2021 nous révèlent que du chemin reste à parcourir. »  
a déclaré **Élisabeth Moreno**

Bien que la **note moyenne** de l'ensemble des entreprises atteigne **85 sur 100**, seules 2% des entreprises obtiennent la note de 100. De même, concernant le critère des rémunérations les plus élevées, 43% des entreprises de plus de 1 000 salariés ont **moins de deux femmes dans ce classement**.

⚠ 53 entreprises de 250 à 1.000 salariés enregistrent une note inférieure à 75 points pour la troisième année consécutive, ce qui les expose à des pénalités.

#### POTENTIELLES ÉVOLUTIONS...

*"Je porte l'idée depuis plusieurs mois qu'il faut agir sur les viviers des futurs codir et comex ; il faut **augmenter la part des femmes parmi les cadres dirigeants**" a expliqué la ministre du Travail, **Élisabeth Borne***

Si le gouvernement estime que l'évolution positive se trouverait dans le nombre de femmes dans la part des dirigeant.e.s, certaines associations et think-tanks préconisent l'ajout de **deux nouveaux critères** :

- La part des femmes dans les 20 % des salarié.e.s de l'entreprise les moins bien payé.e.s ;
- « Un bonus » aux entreprises qui emploieraient une plus faible proportion de femmes à temps partiel que la moyenne de leur secteur d'activité.

**ACTEURS LIGERIENS  
ENGAGÉS  
EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ**



## Index de l'égalité professionnelle

Un tout nouvel outil d'information du grand public est disponible sur le site du Ministère du travail.

Il permet d'effectuer une recherche suivant différents critères (territoire, VFGd'activité, taille de l'entreprise) puis de consulter les notes des entreprises sur les deux ou trois dernières années (selon la taille de l'entreprise).

[index-egapro](#)

### **Nous avons rencontré Séverine Emaer, Responsable Paie, SIRH et Conformité Juridique de l'entreprise Sigvaris SAS**

**Sigvaris affiche, en mars 2021, un index de 99%, le plus élevé de la Loire, tous secteurs d'activité confondus, et bien supérieur à la moyenne des entreprises de taille similaire et relevant du même secteur d'activité, de l'« industrie manufacturière ». A quoi attribuez-vous ce résultat ?**

En fait l'explication principale je pense que c'est intégré dans notre manière d'être et dans nos valeurs humaines. Respecter les hommes et les femmes sans faire de différence fait partie du respect de chacun. Nous n'avons pas attendu l'index et c'est pour ça que le résultat est bon. Ça me paraît très simple, en fait. [...]

**Menez-vous des actions spécifiques en faveur des femmes ? Agir sans faire de différence peut avoir des effets différenciés.**

Après, oui, voilà, nous avons des actions qu'on peut mettre en place mais qui sont bien comprises. Par exemple, on a tout un mouvement de formation des opératrices. Ce sont plutôt des femmes, qui ont souvent peu de qualifications. Donc là, nous avons des formations certifiantes, de CQPI1, de conduite de lignes automatisées. Et du coup, en faisant ces formations, nous sommes sur deux axes : les collaboratrices développent leur employabilité, et puis elles développent de fait aussi leur qualification, avec le corollaire, le salaire. Du coup, ce type d'actions est bien ancré. Après, nous vérifions aussi régulièrement avec des enquêtes, des comparaisons, que nous sommes toujours bien conformes sur ce respect de l'égalité salariale. Même si nous avons 99 points, nous devons toujours être vigilants. Nous avons aussi une enveloppe dédiée sur l'égalité hommes-femmes pour pouvoir faire des réajustements à la marge. C'est aussi une attention particulière qui est apportée à ça. [...]

**La thématique de l'égalité et de la mixité professionnelles est loin de faire l'objet d'une définition consensuelle et stabilisée. Selon vous, les cinq indicateurs suffisent-ils à en rendre compte ?**

L'égalité ne se limite pas à l'index, et pour autant, tout ne peut pas être couvert par l'index. Pour moi, c'est aussi l'articulation vie professionnelle / vie personnelle, et ça ne se met pas dans un index, ça ne se calcule pas. Pour autant, ça fait partie d'une préoccupation.

Pour moi, les choses dépassent aussi l'entreprise, en fait. Sur le recrutement, c'est bien beau de dire « on veut une parité parfaite dans les recrutements », mais finalement, ça vient aussi de l'orientation scolaire. Pour avoir travaillé dans le social, recruter un travailleur social homme, ça n'est pas si facile que ça. Il y en a peut-être un par classe. C'est la base de recrutement qui est un peu biaisée. Et c'est un peu pareil, si je veux recruter une femme technicien de maintenance, je vais avoir des difficultés. Ce sont des fois des situations de fait. Si vous avez des orientations scolaires qui font qu'il n'y a pas d'hommes, ou qu'il n'y a pas de femmes, c'est compliqué. Après, des entreprises peuvent aussi aller dans des écoles et communiquer. Chacun peut y contribuer, mais ce n'est pas ça qui fera tout le changement.

[lire toute l'interview](#)

## PORTRAIT INTERNATIONAL

### **#FEMALE PLEASURE - synopsis**

Cinq héroïnes, cinq pays, même combat : s'affranchir des préjugés, combattre les violences faites aux femmes, conquérir le droit à disposer de son propre corps. Brisons le silence, soyons invincibles, revendiquons #Female Pleasure !



plus d'infos : <https://justedoc.com>

Bande annonce

## ACTUALITES CIDFF



### Accompagnement emploi Femmes Sourdes

Cette année, le CIDFF de la Loire et l'URAPEDA ont travaillé conjointement afin d'accompagner vers l'emploi. 3 femmes sourdes et malentendantes en situation migratoire.

Entre février et mai nous avons programmé des ateliers collectifs, des visites d'entreprises et de centres de formation, des entretiens individuels, de la sensibilisation à l'entrepreneuriat, à hauteur d'une fois par semaine.

A échéance, le CIDFF continuera d'accompagner ces femmes en individuel.

Malgré la conjoncture sanitaire, nous poursuivons nos actions jusqu'à leur terme.

[Urapeda](#)



### Un nouveau site internet

Le CIDFF de la Loire se dote d'un nouveau site web.

Vous y trouverez toutes les informations et actualités du CIDFF.

[Lien vers le site](#)



### Lancement de la deuxième campagne de la FNCIDFF #Et en Pratique

Pour le 8 mars, la FNCIDFF lance la deuxième volet de sa campagne

« Et en pratique ? Ne laissez pas les habitudes réécrire les droits ».

Cette campagne porte sur l'égalité salariale et la nécessité de faire valoir ses droits.

Elle permettra de financer la diffusion d'outils d'information aux 78 000 femmes victimes de violences sexistes informées par les CIDFF chaque année.

[En savoir plus](#)

**CIDFF de la Loire**  
18 Avenue Augustin Dupré  
42000 SAINT ETIENNE  
**04.77.01.33.55**  
[cidff42@cidff42.fr](mailto:cidff42@cidff42.fr)



Vous avez reçu cet email car vous vous êtes inscrit sur CIDFF 42 Loire.

[Se désinscrire](#)

Le CIDFF est une association loi 1901 qui a une mission d'intérêt général. Elle a été créée à l'initiative de l'Etat en 1972 afin de promouvoir l'égalité et de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle, psychique, des femmes appréhendées dans leur diversité.