

DISPOSITIF DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ SALARIALE HOMMES/FEMMES ENVISAGE PAR LE GOUVERNEMENT ET OBSERVATIONS DE LA CPME

■ Dans le cadre de ce dispositif, il est prévu un **projet global instaurant 5 indicateurs de mesures permettant de totaliser 100 points.**

Les entreprises de plus de 50 salariés devront, a minima, atteindre 75 points. A défaut, elles auront trois ans pour prendre les mesures correctrices, sans quoi elles seront astreintes au paiement d'une indemnité annuelle représentant 1 % de la masse salariale.

- ✓ Indicateur n° 1 – 40 points – salaire égal/travail égal.
- ✓ Indicateur n° 2 – 15 points – prise en compte des augmentations lors des congés maternités.
- ✓ Indicateur n° 3 – 20 points – proportion hommes/femmes dans les augmentations.
- ✓ Indicateur n° 4 – 10 points – proportion hommes/femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.
- ✓ Indicateur n° 5 – 15 points – proportion hommes/femmes dans les promotions.

En fonction de ces indicateurs, l'employeur devra calculer son indice, le transmettre au CSE et le publier sur son site ou le communiquer à la DIRECCTE.

■ La CPME a demandé :

✓ **que les premiers résultats ne soient pas rendus publics pour que les entreprises de moins de 250 salariés puissent prendre les éventuelles mesures correctrices** sans que cela ne nuise à leur image.

✓ **que ce nouveau dispositif soit pris en compte dans la RSE** pour éviter les contrôles redondants.

■ En outre, la CPME a fait remarquer que sans remettre en cause l'objectif poursuivi d'égalité salariale entre les hommes et les femmes, il est à craindre que bon nombre de chefs d'entreprise perçoivent cette démarche comme une contrainte supplémentaire.