

**Journée d’information-sensibilisation ISST/DRIEETS d’Ile-de-France**

**L’index égalité professionnelle : quelle actualité ?**

Responsables :

**Jean-Michel DENIS**,

 Professeur de sociologie
(ISST et IDHES Université Paris 1)

**Sophie POCHIC**,

Directrice de recherche CNRS

Sociologue et membre du Haut Conseil à l’Égalité

(Centre Maurice Halbwachs, ENS/EHESS)

Intervenants :

**Martine PERNOT-LEMATTRE**,

Economiste, Université de Lille

**Michel MINÉ**,

Juriste, CNAM et membre du Haut Conseil à l’Egalité

|  |
| --- |
| **Mardi 27 juin 2024** |
| **9h****9 h 30****9h45** | **Café d’accueil des participant.es****Ouverture de la journée**Jean-Michel Denis (ISST, IDHES) **L’index de l’égalité professionnelle****Genèse et enjeux**Sophie POCHIC, Martine PERNOT-LEMATTRE**Thèmes des interventions*** Fabriquer l’index égapro : les choix politiques et techniques de l’outil de mesure (2018-2019)
* S’approprier l’index en entreprise : retour d’études qualitatives et quantitatives
* L’extension de l’outil aux fonctions publiques et l’ajout de nouveaux indicateurs Rixain (2023)
* Un nouvel outil de pilotage pour les directions d’entreprise ?

**Débats** |
| 12 h 30 | Déjeuner |
|  |  |
| **14h00****15h30** | **La transposition de la directive transparence salariale d’ici 2026 :** **quels impacts ?**Michel MINÉ, **Quel ajustement de l’outil dans le cadre de la négociation collective ?**Table ronde avec des représentant.es syndicales membres du HautConseil à l’égalité (CFDT, CGT et CFE-CGC) |
| **17 h 00** | **Conclusions****Faire évoluer le dispositif : les préconisations** **du Haut Conseil à l’Égalité en 2024** |
|  |  |

**PUBLIC** :

La journée s’adresse à des agents de l’inspection du travail d’Ile de France.

**OBJECTIFS** :

La journée a pour visée de revenir sur l’index Égalité professionnelle six ans après sa création. En 2024, le Haut Conseil à l’Egalité entre les femmes et les hommes a en effet publié un rapport bilan de cet outil qui indique des « progrès » mais également des « limites » en termes d’application et de résultats. Il propose également un certain nombre de « propositions pour améliorer l’outil » dans la perspective de la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale à l’horizon 2025-2026.

HCE, [*Rémunérations : cinq ans après l’index, toujours pas l’égalité*](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/egalite-professionnelle/actualites/article/salaires-5-ans-apres-l-index-toujours-pas-d-egalite), mars 2024.

**PROGRAMME DE FORMATION**

La journée d’information-sensibilisation se déroule sur une journée, le jeudi 27 juin 2024, dans les locaux de l’Institut des sciences sociales du travail, à Bourg-la-Reine (salle Marcel David).

Elle débute à 9 heures 30 et se termine à 17 heures 30.

9h00 Café d’accueil des participants

9h30 Début de la journée d’information

12h30 Pause déjeuner

14h Reprise des interventions et table ronde

17h00 Conclusion

**LE MATIN**

A travers les interventions de Sophie Pochic et de Martine Pernod-Lemattre, la première partie de la journée aura pour objectif de revenir sur la genèse de l’index Égalité professionnelle, dit index Pénicaud, créé en 2018, afin de comprendre les choix politiques et techniques qui ont présidé à sa création. Six ans après sa mise en place, grâce à plusieurs études quantitatives et qualitatives sur le sujet, il est possible d’en faire l’évaluation. Celle-ci concerne différents volets de cet outil : sa méthodologie (choix des indicateurs pertinents et des modalités de calcul, priorité accordée aux « inégalités résiduelles » au détriment de celles liées à la sous valorisation des emplois féminisés, au temps de travail, etc.) ; son appropriation par les acteurs dans les entreprises, du côté des directions comme des représentants des salarié.es (état de la diffusion de l’index dans les entreprises et capacité pour ces dernières de les mettre concrètement en place, perception de l’outil au-delà de son caractère d’obligation légale, amarrage de ce dernier à des politiques d’égalité ambitieuses, etc.) ; ses effets et ses résultats (en matière de transparence salariale, de réduction concrète des inégalités au niveau des rémunérations, des promotions, etc.). Les présentations de la matinée s’intéresseront également à l’extension du dispositif à la fonction publique, et aux mesures complémentaires en matière de parité dans les postes de direction.

**L’APRES-MIDI**

La session de l’après-midi s’effectuera en deux temps. Avec l’intervention de Michel Miné, la focale sera placée, en première séquence, sur la directive sur la transparence salariale qui a été adoptée au niveau européen en 2023 et dont la transposition est prévue en France en 2025-2026. Il sera donc question de ce qu’elle prévoit en termes de mesures renforçant l’objectif d’égalité salariale et professionnelle, mais aussi des impacts attendus dans les entreprises et pour les salarié.es.

Le deuxième temps de la session sera consacré à l’organisation d’une table ronde avec des représentant.es de plusieurs organisations syndicales, toutes et tous membres du Haut Conseil à l’égalité, qui présenteront la position de leur organisation sur l’outil et son application, en particulier dans le cadre de la négociation collective.

Un rapide temps de conclusion reviendra de façon synthétique sur les préconisations adoptées par le Haut Conseil à l’Egalité pour faire évoluer l’outil.

**PRÉSENTATION DES INTERVENANT.ES**

**Sophie Pochic** est sociologue du travail et du genre, directrice de recherche au CNRS, membre du Centre Maurice Halbwachs (EHESS/ENS). Elle est membre du comité de rédaction de la revue [*Travail, Genre et Sociétés*](https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes.htm) et du comité scientifique du [réseau MAGE](http://recherche.parisdescartes.fr/MAGE) (Marché du travail et genre), réseau investi dans le transfert des savoirs académiques vers la société civile. Elle participe comme experte qualifiée aux travaux du CSEP (2016-2019) puis du [Haut Conseil à l'Egalité](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/a-propos-du-hce/presentation-et-missions/) dans sa formation Egalité professionnelle (depuis 2021). Ses thèmes de recherche : les politiques d'égalité salariale et professionnelle ; le genre des carrières et le « plafond de verre » ; les discriminations au travail ; la quantification de l’égalité et statistiques sexuées ; la place des femmes dans les syndicats et la négociation collective ; les comparaisons internationales des politiques de genre.

**Martine Pernod-Lemattre** est économiste du travail, maîtresse de conférences à l'Université de Lille et chercheuse au Centre Lillois d’Etudes et des Recherches Sociologiques et Economiques (Clersé). Elle est par ailleurs Directrice du centre associé du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq) de Lille et membre du comité de rédaction de la revue [*Travail, Genre et Sociétés*](https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes.htm). Ses thèmes de recherche : emploi féminin et segmentation du travail  ; politiques d’égalité professionnelle ; temps de travail et politiques de « conciliation » vie familiale – vie professionnelle.

**Michel Miné** est juriste du travail, professeur du Conservatoire National des Arts et Métiers, titulaire de la chaire Droit du travail et droits de la personne, chercheur au Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Economique (Lise-CNAM). Il est membre du Haut conseil à l'égalité (HCE) dans sa formation Egalité professionnelle (depuis 2021). Ses thèmes de recherches en droit : les droits de la personne au travail (les discriminations, l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l’égalité de traitement, les libertés...), la santé au travail, l’organisation du travail, les régimes du temps de travail, les processus de négociation collective dans les entreprises et les évolutions du droit européen.