**Modèle de courrier à adresser à la DREETS**

A XXX, le XX XX XXXX

### DREETS XXXX

Unité de contrôle de XXX

Madame, Monsieur,

J’ai bien pris connaissance des obligations pesant sur les entreprises de 50 salariés et plus concernant l’égalité professionnelle (Index).

Je souhaite cependant vous informer que mon entreprise n’est pas concernée pour les raisons

suivantes :

1/ [L’instruction du 4 avril 2017 relative à la mise en œuvre du dispositif de pénalité financière et la mise](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/04/cir_42117.pdf) [en](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/04/cir_42117.pdf) [place d’une procédure dite de « rescrit » en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/04/cir_42117.pdf) [hommes](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/04/cir_42117.pdf) précise au point 1.2.2. : « Pour les entreprises de travail temporaire, l’accord ou le plan d’action concerne uniquement les salariés permanents. ».

2/ De la même manière, la [FAQ du ministère du Travail i](https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite)ndique, concernant l’Index :

**« *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 ?***

*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.* ». Dans le cas précis de mon entreprise, je comptabilise XX salariés permanents et intérimaires au sens de l’article [L. 1251-54 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901310&dateTexte&categorieLien=cid) mais ce mode de calcul conduit toute ETT à dépasser ce seuil de 50 salariés alors que ces dispositifs ne visent que les salariés permanents des ETT.

Ainsi, pour mon entreprise, ces dispositifs ne concernent concrètement que XX salariés permanents

: (*expliquez ici la composition de l’effectif CDI, CDD, temps plein, temps partiel*).

Compte tenu des personnes visées *in fine* par ces obligations, le syndicat professionnel de la branche de notre secteur d’activité, Prism’emploi, m’a indiqué avoir demandé à la DGT de ne pas alourdir de manière disproportionnée les formalités des PME qui comptabilisent moins de 50 salariés permanents.

Je vous serais ainsi reconnaissant(e) de vouloir bien regarder avec bienveillance notre situation compte tenu de la composition de l’effectif de ma société.Je vous prie de croire, Madame/Monsieur, à l’expression de mes sincères salutations.

Prénom

NOM

Fonction