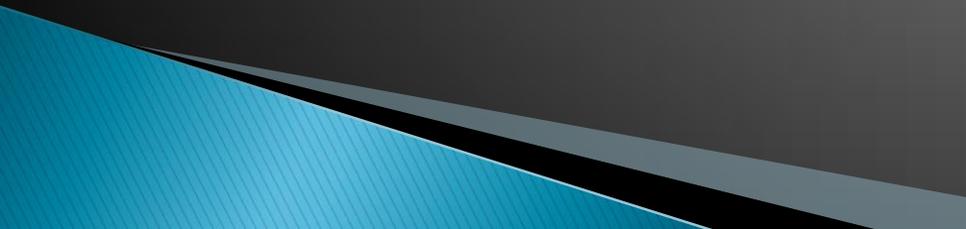


# L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

Comment mettre en place l'Index de l'égalité professionnelle dans votre entreprise de 50 à 250 salariés

Directe Centre-Val De Loire Février 2020

# SOMMAIRE

- 1 – Rappel des principes de l'égalité
  - 2 – Qu'est ce que l'Index de l'égalité ?
  - 3 – Calculer l'index
  - 4 – Les mesures correctrices
  - 5 – La transmission et la publicité de l'index
  - 6 – L'accompagnement
- 

# 1 – les principes de l'égalité

## Les principes : à travail égal salaire égal et non discrimination

- ▶ L. 3221-2 : Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes
- ▶ L.1142-1: Interdiction de :
  - Mentionner le sexe sur les offres d'emploi
  - Prendre en considération le sexe en matière :
    - d'embauche, de mutation et de résiliation du contrat de travail
    - de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion

## L'obligation de négociation...

- ▶ Négociation obligatoire **tous les ans** sur l'égalité professionnelle, notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération (L. 2242-1).
  - La périodicité de cette négociation peut être portée, par accord de méthode prévu à l'article L. 2242-11, à 4 ans.
- ▶ En l'absence d'un tel accord la négociation annuelle sur les salaires effectifs inclut la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes (L.2242-3)

# 1 – les principes de l'égalité

## Et...d'être couvert par un accord ou un plan d'action

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (L. 2242-8)

- ▶ **3 domaines d'action** pour les entreprises de moins de 300 salariés, dont **obligatoirement la rémunération effective**,
- ▶ Des objectifs de progression pour chacun de ces domaines,
- ▶ Des actions permettant d'atteindre ces objectifs,
- ▶ Des indicateurs chiffrés.

# 1 – les principes de l'égalité

## La lutte contre les **discriminations** et les **agissements sexistes**

- ▶ Tout salarié, tout candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise est protégé contre les discriminations directes ou indirectes
  - Sont visées les discriminations notamment fondées sur le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la situation de famille ou la grossesse, l'apparence physique ...
- ▶ **Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**
  - Obligation d'information
  - Désignation d'un référent parmi les élus du CSE
  - Référent dans les entreprises de plus de 250 salariés
  - [Aide : Guide contre agissements sexistes et harcèlement sexuel](#)
  - [Kit de sensibilisation www.centre.aract.fr/outils-violences-sexistes](http://www.centre.aract.fr/outils-violences-sexistes)
- ▶ **Droit d'alerte du CSE** en cas d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles résultant de mesures discriminatoires et de faits de harcèlement sexuel ou moral

## 1 – les principes de l'égalité

# Et pourtant ... des inégalités persistent entre les femmes et les hommes

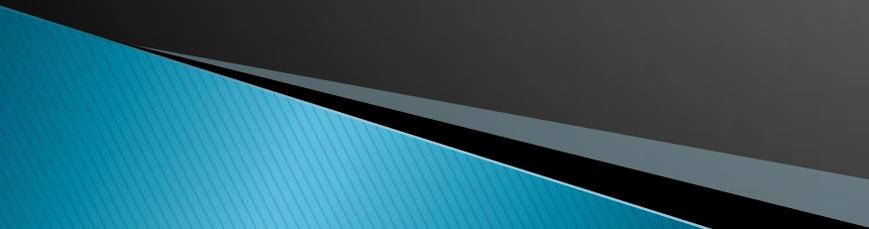
- ▶ L'égalité de rémunération est inscrite dans la loi depuis 1972, mais une femme gagne en moyenne 24 % de moins qu'un homme
- ▶ Restent 9% d'écart salariaux non expliqués à poste et compétences égales

# 1 – les principes de l'égalité

Il a donc été instituée une **obligation de résultats** contre des disparités persistantes entre les femmes et les hommes (Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel)

- ▶ Mise en place d'un Index de l'égalité

# SOMMAIRE

- 1 – Rappel des principes de l'égalité
  - 2 – Qu'est ce que l'Index de l'égalité
  - 3 – Le calcul de l'Index
  - 4 – Les mesures correctrices
  - 5 – La transmission et la publicité de l'index
  - 6 – L'accompagnement
- 

## 2 – Qu'est ce que l'Index de l'égalité

**Un outil** simple et pratique pour faire progresser l'égalité

Qui mesure les écarts de rémunération et de situation  
4 ou 5 indicateurs notés = une note globale/100

Qui met en évidence les points de progression

## 2 – Qu'est ce que l'Index de l'égalité ?

- **Une obligation** pour les entreprises **de calculer et publier** l'Index **chaque année avant le 1<sup>er</sup> mars**
  - A compter de 2019 pour les entreprises +250 salariés
  - A compter de 2020 pour les entreprises – 250 salariés
- De **corriger les écarts** avérés
  - > Entre 75 et 100
  - Note inférieure à 75
- **Pénalités possibles**

# SOMMAIRE

1 – Rappel des principes de l'égalité

2 – Le champ d'application

3 – Calculer l'index

- » Le champ d'application
- » La période de référence
- » Les salariés à prendre en compte
- » Les indicateurs
- » Le calcul de l'Index

## 3 – L'index

### »» Le champ d'application

Sont assujetties : les entreprises de 50 salariés au moins  
les UES reconnues de 50 salariés au moins

# 3 - l'index

» la période de référence

Il s'agit de déterminer une phase de 12 mois consécutifs sur une période qui précède l'année de la publication.

△ Ce cycle de 12 mois se répètera à l'identique les années suivantes.

	janvier	fevrier	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	date butoir		
exemple 1																														
exemple 2																														
impossible																														
impossible																														

△ Particularités pour l'indicateur 2 uniquement  
Possibilité de choisir une période de référence pluriannuelle

## 3 - l'index

» les salariés à prendre en compte

Tous les salariés présents pendant la période de référence (12 mois consécutifs) **sauf** :

- les personnes non présentes pendant plus de 6 mois
- Les apprentis et les personnes en contrat de professionnalisation
- Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure
- Les salariés expatriés
- Les salariés en pré-retraite

# 3 – l'index

## » les indicateurs

Pour les entreprises de plus de 50 à moins de 250 salariés, les indicateurs sont au nombre de 4 :

- 1 L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents
- 2 L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes, que ces augmentations soient liées ou non à une promotion

## 2 - l'index

### »» les indicateurs

- 3 Le **pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité**, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris
- 4 Le nombre de salariés du **sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations**



## 2 – l'index

»» son calcul

- Indicateur 1 : note sur 40 points
- Indicateur 2 : note sur 35 points
- Indicateur 3 : note sur 15 points
- Indicateur 4 : note sur 10 points

INDEX : note sur 100 points

L'addition des notes de chacun des indicateurs donne la note de l'index.

S'il est inférieur à **75 points**, des mesures de correction doivent être mises en œuvre immédiatement.

# METHODOLOGIE

- **1<sup>ère</sup> étape: Répartir les salariés (tableau Excel)**
  - dans les **tranches d'âge**: (pas modifiable)
    - – 30 ans
    - 30 à 39 ans
    - 40 à 49
    - 50 ans et plus
  - par **catégorie de poste équivalent** (choix employeur, modifiable d'une année sur l'autre)
    - 4 CSP (ouvriers/ employés/ techniciens et agent de maîtrise/ ingénieurs et cadres
    - **Après avis du CSE**: par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ou autre méthode de cotation de postes

## METHODOLOGIE

### 2ème étape : Neutralisation (automatique) des sous-groupes non-représentatifs

• Seuls les groupes avec au moins 3 hommes / 3 femmes sont conservés

### 3ème étape : Vérification (automatique) que l'indicateur 1 est calculable

Si les salariés retenus après neutralisation des sous-groupes non représentatifs sont inférieurs à 40% des salariés retenus pour le calcul des indicateurs = l'indicateur n'est pas calculable

### 4ème étape : Reconstituer les salaires en équivalent temps plein

Les salariés sont répartis en groupe, selon quatre tranches d'âge et par catégorie de postes équivalents.

	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
N I ech 1	F1 F2 F3 H1 H2 H3	F1 F2 F3 F4 H1 H2 H3 H4	F1 F2 H1 H2	F1 F2 F3 F4 H1 H2
N I ech 2	F1 F2 F3 F4 H1 H2 H3 H4	F1	F1 F2 F3 F4 H1 H2 H3 H4	F1 F2 F3 F4 H1 H2 H3 H4
N II	F1 F2 F3 F4 H1 H2 H3 H4	F1 F2 F3 H1 H2 H3 H4	F1 F2 F3 F4 H1 H2 H3 H4	F1 F2 H1 H2 H3 H4
N III	F1 F2 F3 F4 H1 H2 H3 H4		F1 F2 F3 F4 H1 H2 H3 H4	F1 F2 F3 F4 H1 H2 H3 H4
N IV	F1 F2 F3 H1 H2 H3 H4	F1 F2 F3 F4 H1 H2 H3 H4	F1 F2 F3 F4 H1 H2 H3	F1 F2 F3 H1 H2 H3

**Ces 5 divisions ne peuvent pas être prises en compte**

Sur les 130 salariés de l'entreprise, 17 ne peuvent pas être pris en compte soit 13,08% de l'effectif d'où un effectif retenu égal à 86,92% de l'effectif global

La rémunération à prendre en compte est la **rémunération annuelle brute moyenne (L 3221-3 du code du travail) sauf :**

- les indemnités de licenciement, de départ en retraite, fin de CDD
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié
- les primes d'ancienneté
- les heures supplémentaires
- les heures complémentaires
- l'intéressement
- la participation

### ***Article L3221-3***

*Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.*

Le seuil de pertinence est de :

- 2% si les groupes sont constitués par niveaux ou coefficients hiérarchiques
- 5% si les groupes sont constitués par catégories socio-professionnelles

Lorsque l'écart de rémunération est positif, le seuil de pertinence est déduit de l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir négatif (plancher à zéro).

Lorsque l'écart de rémunération est négatif, le seuil de pertinence est ajouté à l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir positif (plafond à zéro).

Les écarts ainsi ajustés en fonction des seuils pour chacun des groupes sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de rémunération, arrondie à la première décimale.

## 1- Indicateur d'écart de rémunération

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents : **4 CSP** Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).

Seuil de pertinence associé : **5%** Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans	19 200 €	19 230 €	0,2%	0,0%	4	4	1	8	0,00%
	30 à 39 ans	19 395 €	19 425 €	0,2%	0,0%	5	5	1	10	0,00%
	40 à 49 ans	19 595 €	19 705 €	0,6%	0,0%	2	2	0	0	0,00%
	50 ans et plus	19 800 €	19 865 €	0,3%	0,0%	5	2	0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans	23 640 €	23 000 €	-2,8%	0,0%	5	5	1	10	0,00%
	30 à 39 ans	23 990 €	0 €			1	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	24 350 €	25 000 €	2,6%	0,0%	5	4	1	9	0,00%
	50 ans et plus	24 720 €	26 500 €	6,7%	1,7%	5	4	1	9	0,15%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	29 160 €	29 160 €	0,0%	0,0%	4	4	1	8	0,00%
	30 à 39 ans	29 740 €	30 500 €	2,5%	0,0%	3	10	1	13	0,00%
	40 à 49 ans	30 340 €	31 400 €	3,4%	0,0%	4	4	1	8	0,00%
	50 ans et plus	31 000 €	33 000 €	6,1%	1,1%	2	4	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	36 400 €	36 400 €	0,0%	0,0%	4	4	1	8	0,00%
	30 à 39 ans	0 €	0 €			0	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	38 000 €	40 000 €	5,0%	0,0%	5	5	1	10	0,00%
	50 ans et plus	40 000 €	55 000 €	27,3%	22,3%	5	5	1	10	2,16%
ensemble des salariés		<b>27 531 €</b>	<b>30 226 €</b>	<b>8,9%</b>		<b>121</b>			<b>103</b>	<b>2,3%</b>

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de postes.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

**1** Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de rémunération (%) :

**2,3** Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 :

**37**

## Note attribuée en fonction de l'écart de rémunération

ECART GLOBAL DE RÉMUNÉRATION	SCORE		
Égal à 0 %	40 points	Supérieur à 10 % et inférieur ou égal à 11 %	25 points
Supérieur à 0% et inférieur ou égal à 1 %	39 points	Supérieur à 11 % et inférieur ou égal à 12 %	23 points
Supérieur à 1% et inférieur ou égal à 2 %	38 points	Supérieur à 12 % et inférieur ou égal à 13 %	21 points
Supérieur à 2% et inférieur ou égal à 3 %	37 points	Supérieur à 13 % et inférieur ou égal à 14 %	19 points
Supérieur à 3% et inférieur ou égal à 4 %	36 points	Supérieur à 14 % et inférieur ou égal à 15 %	17 points
Supérieur à 4 % et inférieur ou égal à 5 %	35 points	Supérieur à 15 % et inférieur ou égal à 16 %	14 points
Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 6 %	34 points	Supérieur à 16 % et inférieur ou égal à 17 %	11 points
Supérieur à 6 % et inférieur ou égal à 7 %	33 points	Supérieur à 17 % et inférieur ou égal à 18 %	8 points
Supérieur à 7 % et inférieur ou égal à 8 %	31 points	Supérieur à 18 % et inférieur ou égal à 19 %	5 points
Supérieur à 8% et inférieur ou égal à 9 %	29 points	Supérieur à 19 % et inférieur ou égal à 20 %	2 points
Supérieur à 9% et inférieur ou égal à 10 %	27 points	Supérieur à 20%	0 point



△ Rappel: Période de référence pour l'indicateur 2 : l'employeur peut choisir une période de référence pluriannuelle à partir des 2 ou 3 années précédentes (révisable tous les 3 ans)

Cet indicateur est apprécié **au niveau de l'entreprise**  
→ voir le calculateur-simulateur, diapo suivante

Seuls les groupes comprenant **au moins 5 femmes et 5 hommes** sont pris en compte

Dans chacun des groupes, l'écart des taux d'augmentations des femmes et des hommes sont calculés, d'une part en pourcentage, d'autre part en nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence.

## 2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écarts de rémunération (cellules grises).

	nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence *		nombre de salariés		taux d'augmentation		écart de taux d'augmentation	écart absolu de taux d'augmentation	écart en nombre équivalent de salariés
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes			
ensemble des salariés	7	10	59	62	11,9%	16,1%	4,3%	4,3%	2,5

\* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, qu'elles correspondent ou non à une promotion.

Il ne faut comptabiliser les salariés augmentés que parmi ceux qui entrent dans le calcul de l'index.

La période de référence retenue pour évaluer la présence d'augmentations peut être allongée à deux ou trois ans. Son caractère pluriannuel peut alors être révisé

tous les trois ans

**indicateur calculable (1=oui, 0=non) :**

**1** Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.

**écart absolu de taux d'augmentation (points de %) :**

**4,3** Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des hommes.

**écart en nombre équivalent de salariés :**

**2,5** Si ce nombre de femmes supplémentaires avait bénéficié d'une augmentation, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

**note correspondant à l'écart absolu de taux d'augmentation :**

**25**

**note correspondant à l'écart en nombre équivalent de salariés :**

**25**

**note obtenue sur 35 :**

**25**



Les salariées à considérer sont les salariées revenues de congés maternité (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, uniquement lorsqu'une ou plusieurs augmentations ont eu lieu dans l'entreprise pendant la durée du congé maternité.

→ Rappel article L 1225-26 code du travail

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise plus favorable, une salariée de retour de congés maternité bénéficie « des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise »

### 3- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	3	1	33,3%

\* Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, et durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Même si ces salariés ont été absents plus de la moitié de la période de référence, ils doivent être pris en compte pour le calcul de l'indicateur.

\*\* Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit à son retour, avant la fin de la période de référence.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1

Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :

33,3

note obtenue sur 15 :

0

Les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, n'ont pas tous été augmentés. Aucun point n'est accordé.



L'indicateur est le plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations (nombres compris entre 0 et 10).

Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1

## 4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	3	7	10	3

\* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :

note obtenue sur 10 :

3

5

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

## 2 – l'index

### »» son calcul

Il peut arriver que les indicateurs soient **incalculables**.

Pour l'indicateur 1 : si l'effectif total retenu est inférieur à 40% de l'effectif de l'entreprise (exemple : seulement 98 salariés sur 252),  
= indicateur 1 et index incalculables

Pour les indicateurs 2 : si aucune augmentation n'est intervenue  
si l'entreprise n'a pas au moins 5 F et  
au moins 5H  
= indicateur 2 et index incalculables

Pour l'indicateur 3 : si aucun retour de congé maternité n'est  
intervenu  
si aucune augmentation ne s'est produite  
= indicateur neutralisé

## 2 – l'index

»» son calcul

Les indicateurs calculables sont additionnés et le nombre de points obtenus est ramené sur 100 en appliquant la règle de la proportionnalité.

Si la somme du poids des indicateurs calculables est inférieure à 75, l'index ne peut pas être calculé.

## 2 - l'index

»» son calcul

<i>1er exemple</i>			<i>2ème exemple</i>		
		<i>poids de l'indicateur</i>			<i>poids de l'indicateur</i>
<i>indicateur 1</i>	35points	40	<i>indicateur 1</i>	30points	40
<i>indicateur 2</i>	25points	35	<i>indicateur 2</i>	<i>incalculable</i>	<i>35</i>
<i>indicateur 3</i>	<i>incalculable</i>	<i>15</i>	<i>indicateur 3</i>	<i>incalculable</i>	<i>15</i>
<i>indicateur 4</i>	10points	10	<i>indicateur 4</i>	10points	10
<b>TOTAL</b>	<b>70points</b>	<b>85</b>	<b>TOTAL</b>	<b>40points</b>	<b>50</b>
<i>proportionnalité</i>	$= (70 * 100) / 85$ <b>82 points</b>		<i>le poids des indicateurs calculables est inférieur à 75 on ne peut pas appliquer la proportionnalité</i>		

## Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	2,3	37	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	2,5	25	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	33	0	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>67</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>67</b>		<b>100</b>



# SOMMAIRE

- 1 – Rappel des principes de l'égalité
- 2 – Le champ d'application
- 3 – L'index
- 4 – Les mesures correctrices**
- 5 – La transmission et la publicité de l'index
- 6 – L'accompagnement

## 3 – les mesures correctrices

La **négociation sur l'égalité professionnelle** portera sur les **mesures adéquates et pertinentes** et sur la programmation annuelle (ou pluriannuelle) des **mesures financières de rattrapage salarial**.

En l'absence d'accord, il appartiendra au chef d'entreprise de prendre les décisions qui s'imposent, après consultation du CSE.

Ces décisions seront déposées auprès de nos services comme un plan d'action. Il nous sera possible de présenter des observations.

## 3 – les mesures correctrices

L'entreprise disposera d'un délai de **3 ans** pour se mettre en conformité.

**Si l'index reste inférieur à 75**, il y aura application d'une pénalité financière pouvant aller jusqu'à **1%** des rémunérations et gains versés aux travailleurs.

# SOMMAIRE

- 1 – Rappel des principes de l'égalité
- 2 – Le champ d'application
- 3 – L'index
- 4 – Les mesures correctrices
- 5 – La transmission et la publicité de l'index
- 6 – L'accompagnement

## 4 – transmission et publicité de l'index la transmission à l'administration

L'ensemble des éléments qui doivent être transmis à l'administration sont fixés par l'arrêté du 31 janvier 2019.

La transmission se fait par voie dématérialisée  
**chaque année avant le 1<sup>er</sup> mars**

**Formulaire en ligne sur :**

**<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>**

## 4 – transmission et publicité de l'index l'information du CSE

L'ensemble des indicateurs et l'index global seront intégrés à la Base de Données Économiques et Sociales.

Ces informations seront complétées par les explications sur la méthodologie employée pour les déterminer et les calculer.

## 4 – transmission et publicité de l'index la publication

L'index global doit être **publié sur le site internet de l'entreprise**

- déclaration à l'administration de l'adresse Internet de l'entreprise
- à défaut de site de l'entreprise, publication sur le site du groupe
- à défaut, information des salariés par tout moyen

# SOMMAIRE

- 1 – Rappel des principes de l'égalité
- 2 – Le champ d'application
- 3 – L'index
- 4 – Les mesures correctrices
- 5 – La transmission et la publicité de l'index
- 6 – L'accompagnement

# Un calculateur – simulateur sur [index-egapro.travail-emploi.gouv.fr](http://index-egapro.travail-emploi.gouv.fr)

- ▶ Calcul par CSP ou autres catégories
- ▶ Aide enrichie à chaque étape



Egapro L'outil de simulation en ligne de vos indicateurs

◀ voir toute l'aide Aide

## Indicateur 1, écart de rémunération

Renseignez la rémunération (annuelle / mensuelle) moyenne des femmes et des hommes par CSP et par tranche d'âge.

- ⊙ effectif
- ⊙ indicateur 1  
écart de rémunération
- ⊙ indicateur 2  
écart d'augmentation
- ⊙ indicateur 3  
écart de promotions
- ⊙ indicateur 4  
congé maternité
- ⊙ indicateur 5  
hautes rémunérations
- récapitulatif

OUVRIERS	rémunération moyenne	
	♂ hommes	♀ femmes
⊙ moins de 30 ans <i>Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 3 femmes ou 3 hommes</i>		
⊙ 30 à 39 ans	20 000	23 000
⊙ 40 à 49 ans	23 000	34 000
⊙ 50 ans et plus	21 000	20 000

EMPLOYÉS	rémunération moyenne	
	♂ hommes	♀ femmes
⊙ moins de 30 ans	30 000	32 000
⊙ 30 à 39 ans	34 000	32 000
⊙ 40 à 49 ans	29 000	28 000

**votre résultat final est 6%**  
écart favorable aux femmes

**votre note obtenue est 40/40**  
*mesures de correction prises en compte*

[modifier les données saisies](#)

### INDICATEUR 1 - ÉCART DE RÉMUNÉRATION

saisissez un mot clef

LESSENTIEL

- ETP

La rémunération doit être reconstituée en équivalent temps pleins sur toute la durée de la période de référence
- €

Doivent être pris en compte dans la rémunération :

  - les "bonus", les commissions sur produits, les primes d'objectif liées aux performances individuelles du salarié, variables d'un individu à l'autre pour un même poste.
  - les primes collectives (prime de transport ou prime de vacances).
- €

Ne doivent pas être pris en compte dans la rémunération

  - les primes liées à une sujétion particulière qui ne concernent pas la personne du salarié (prime de froid, prime de nuit etc.)
  - les heures supplémentaires et complémentaires
  - les indemnités de licenciement
  - les indemnités de départ en retraite
  - les primes d'ancienneté
  - les primes d'intéressement et de participation
- 💡

Les groupes ne comportant pas au moins 3 hommes et 3 femmes ne doivent pas être retenus pour le calcul.

# Tableur de calcul de l'Index de l'égalité pour les entreprises de 50 à 250 salariés

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xlsx/tableur\\_entreprises\\_de\\_50\\_a\\_250\\_salaries.xlsx](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xlsx/tableur_entreprises_de_50_a_250_salaries.xlsx)

Sur le site du Ministère du Travail,  
fiches consacrées à la thématique de l'Égalité  
Professionnelle

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement>

# FAQ sur [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)

- ▶ 75 questions et réponses enrichies régulièrement
- ▶ Effectifs et éléments de rémunération à prendre en compte, modalités de calcul des indicateurs, modalités de publicité....

## Calcul de l'Index de l'égalité | Questions/Réponses

publié le : 14.02.19 - mise à jour : 14.05.19



Afin de faciliter la mise en œuvre de l'Index de l'égalité femmes-hommes, le ministère du travail publie un tableur pour aider les entreprises à calculer leur Index et une « Foire aux questions » pour permettre aux entreprises de résoudre les éventuelles difficultés d'application.

**A - CHAMP D'APPLICATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR**

**B - PÉRIODE DE RÉFÉRENCE**

**C - EFFECTIFS A PRENDRE EN COMPTE POUR LE CALCUL DES INDICATEURS**

**D - ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION PRIS EN COMPTE**

**E - INDICATEUR 1 - ÉCART DE RÉMUNÉRATION**

**F - INDICATEURS 2 ET 3 - ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS ET DE PROMOTIONS**

**G - INDICATEUR 4 - CONGÉ MATERNITÉ**

**H - PUBLICATION ET TRANSMISSION DE L'INDEX**

**I - ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES**

Télécharger le tableur de calcul pour les entreprises de plus de 250 salariés et la liste des référents régionaux

Le tableur intègre toutes les formules de calcul nécessaires. Il vous permettra, après avoir saisi les données concernant les effectifs de votre entreprise, d'obtenir automatiquement le résultat de chacun des indicateurs et l'Index globale.

Télécharger le tableur de calcul de l'Index de l'égalité professionnelle pour les entreprises de plus de 250 salariés

[Tableur de calcul de l'Index de l'égalité professionnelle pour les entreprises \(...\) Téléchargement \(33,7 ko\)](#)

Télécharger la liste des référents « Égalité salariale femmes-hommes » répartis par Direccte

[Référents égalité professionnelle Direccte et Direccte 14 Mai 2019 Téléchargement \(512,8 ko\)](#)

[Accéder au formulaire de transmission de l'Index à l'Inspection du travail](#)

# le dispositif d'accompagnement

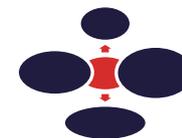


# La Hot line ALLO INDEX EGA PRO

- ▶ **Allo index EGA PRO**
- ▶ **0 800 009 110**



- ▶ service gratuit + prix d'appel
- ▶ Pour répondre à vos questions sur le calcul

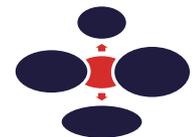


# Les référents régionaux et départementaux

Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, il vous est possible de la poser sur la boîte courriel dédiée de l'Unité Départementale ou Régionale :

[cvl-udNN.ega-pro@direccte.gouv.fr](mailto:cvl-udNN.ega-pro@direccte.gouv.fr)

[cvl.ega-pro@direccte.gouv.fr](mailto:cvl.ega-pro@direccte.gouv.fr)



# Les ambassadeurs de l'égalité

- ▶ Des chefs d'entreprise qui s'adressent à d'autres chefs d'entreprises afin d'expliquer le sens de la réforme et partager les bonnes pratiques
- ▶ Sur tout le territoire, en lien avec les DIRECCTE
- ▶ Lancement du dispositif le 14 octobre 2019 :
- ▶ **Les deux ambassadrices du Centre-Val de-Loire**
  - Madame FAUCARD RRH de WILO INTEC  
[jessica.faucard@wilo.com](mailto:jessica.faucard@wilo.com)
  - Madame NOUVEL DRH de METALOR  
[jacqueline.nouvel@metalor.com](mailto:jacqueline.nouvel@metalor.com)



# Des réunions d'information auprès des entreprises

- ▶ Des réunions collectives d'information organisées par les DIRECCTE auprès des entreprises de 50 à 250 salariés :
  - présenter l'index et répondre aux premières questions, présentation des dispositifs mis en place
- ▶ <http://centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/Index-egalite-reunions-d-informations-pour-les-entreprises-50-a-250-salaries>

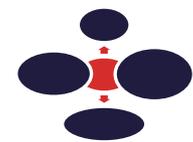
# De modules de formation (gratuits)

- ▶ Pour calculer votre Index ou corriger votre Index
  - Stages de 4H, soit **à distance**, soit **en présentiel**

Date	Département	Ville
17-févr	(28) Eure-et-Loir	Chartres
18-févr	(45) Loiret	Orléans
19-févr	(41) Loir-et-Cher	Blois
20-févr	(37) Indre-et-Loire	Tours
21-févr	(36) Indre	Châteauroux
24-févr	(18) Cher	Bourges

- Modules d'**auto-formation** en ligne

- ▶ S'inscrire : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/index-de-l-egalite-pro-employeurs-formez-vous-en-ligne-ou-pres-de-chez-vous>



▶ Merci de votre attention