

INDEX DE L'EGALITE FEMMES - HOMMES

- 1 Règle "Ecart de Rémunérations"
Calcul "Ecart de Rémunérations"
- 2 Règle "Ecart Taux d'Augmentations Individuelles"
Calcul "Ecart Taux d'Augmentations Individuelles"
- 3 Règle "Ecart Taux de Promotions"
Calcul "Ecart Taux de Promotions"
- 4 Règle "Augmentation et retour de congé de maternité"
Calcul "Augmentation et retour de congé de maternité"
- 5 Règle "Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations"
Calcul "Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations"

SYNTHESE DES RESULTATS DES INDEX RESULTATS

ECART DE REMUNERATION

Constitution des groupes

- Répartition selon 4 tranches d'âge : - 30 ans, 30 à 39 ans, 40 à 49 ans, + de 50 ans
- Puis répartition soit par CSP : ouvriers, employés, TAM, I & C
- 1 groupe doit comporter obligatoirement au moins 3 hommes et 3 femmes
- Si au final l'effectif pris en compte est de moins 40 % = l'indicateur est considéré comme incalculable

- Autre possibilité, la répartition en fonction de la grille de classification de la convention collective = consultation du CSE

Mesure des écarts

- Calculer la rémunération moyenne des femmes et des hommes en ETP
- Mesurer l'écart entre les hommes et les femmes en pourcentage :
- Appliquer aux écarts calculés par CSP le seuil de 5 % :
- Si calcul avec coefficient CCN, le seuil est de 2 %

Attention :

- Multiplier l'écart par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte.

Barème

Indicateur relatif à l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes (entreprises de 50 salariés et +)			
Résultats obtenus	Nombre de points	Résultats obtenus	Nombre de points
Égal à 0 %	40 points	> à 10 % et < à 11 %	25 points
> à 0 % et < à 1 %	39 points	> à 11 % et < à 12 %	23 points
> à 1 % et < à 2 %	38 points	> à 12 % et < à 13 %	21 points
> à 2 % et < à 3 %	37 points	> à 13 % et < à 14 %	19 points
> à 3 % et < à 4 %	36 points	> à 14 % et < à 15 %	17 points
> à 4 % et < à 5 %	35 points	> à 15 % et < à 16 %	14 points
> à 5 % et < à 6 %	34 points	> à 16 % et < à 17 %	11 points
> à 6 % et < à 7 %	33 points	> à 17 % et < à 18 %	8 points
> à 7 % et < à 8 %	31 points	> à 18 % et < à 19 %	5 points
> à 8 % et < à 9 %	29 points	> à 19 % et < à 20 %	2 points
> à 9 % et < à 10 %	27 points	> à 20 %	0 point

1 - INDICATEUR ECART DE REMUNERATION

Seuil de pertinence associé : **0,05** Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP).

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Tranche d'âge	Rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		Ecart de rémunération	Ecart après application du seuil de pertinence	Nombre de salariés		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides (groupes pris en compte)	Ecart pondéré
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes			
Ouvriers	moins de 30 ans						26	0	0	0,00%
	30 à 39 ans						26	0	0	0,00%
	40 à 49 ans						11	0	0	0,00%
	50 ans et plus						21	0	0	0,00%
Employés	moins de 30 ans					2	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans					7		0	0	0,00%
	40 à 49 ans					5		0	0	0,00%
	50 ans et plus					6	2	0	0	0,00%
Techniciens et Agent de Maîtrise	moins de 30 ans					0	10	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	2 483,74 €	2 697,60 €	7,9%	2,9%	6	23	1	29	0,42%
	40 à 49 ans	2 868,91 €	2 697,60 €	-6,4%	-1,4%	15	17	1	32	-0,21%
	50 ans et plus	3 230,22 €	3 340,02 €	3,3%	0,0%	17	66	1	83	0,00%
Ingénieurs et Cadres	moins de 30 ans					2	5	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	4 023,84 €	3 830,30 €	-5,1%	-0,1%	9	10	1	19	0,00%
	40 à 49 ans	4 313,92 €	5 557,17 €	22,4%	17,4%	7	9	1	16	1,38%
	50 ans et plus	5 737,94 €	6 024,37 €	4,8%	0,0%	6	17	1	23	0,00%
Ensemble des salariés		2 605,97 €	2 127,37 €	-22,5%			326		202	1,58%

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

Indicateur d'écart de rémunération (%) :

Note obtenue sur 40 :

1

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

1,6

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

38

ECART D'AUGMENTATION

Constitution des groupes

- Répartition selon les 4 CSP traditionnelles : ouvriers, employés, TAM (Techniciens & Agents de maîtrise), I&C (Ingénieurs et Cadres)
- 1 groupe doit comporter obligatoirement au moins 10 hommes et 10 femmes

Mesure des écarts

- Calculer au sein de chaque groupe et au cours de la période de référence :
 - . la proportion de femmes ayant bénéficié d'une augmentation
 - . la proportion d'hommes ayant bénéficié d'une augmentationSont prises en considération que les augmentations individuelles du salaire de base
Sont exclues les augmentations correspondant à des promotions ou prises en compte par un autre indicateur
- Mesurer l'écart, en pourcentage, entre la proportion de femmes et la proportion d'hommes augmentés :
(Proportion d'hommes augmentés - proportion de femmes augmentées).
Un écart positif = proportion supérieure d'hommes augmentés.
Un écart négatif = proportion de femmes augmentées supérieure à la proportion d'hommes augmentés
- Multiplier l'écart par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte.
La somme des écarts permet de mesurer l'écart global.
Ce chiffre, arrondi à la première décimale, permet de déterminer le nombre de points acquis par l'entreprise (cf. barème)

L'indicateur est incalculable si aucune augmentation individuelle n'a été accordée durant la période de référence ou si l'obligation d'écarter tout groupe ne comportant pas au moins 10 femmes et au moins 10 hommes conduit à retenir moins de 40 % de l'effectif.

Barème

Indicateurs relatifs à l'écart de taux d'augmentation individuelle (entreprises de + de 250 salariés)	
Résultats obtenus	Nombre de points
< à 2 points de%	20 points
> à 2 et < à 5 points de %	10 points
> à 5 et < à 10 points de %	5 points
> à 10 points de%	0 point

2 - INDATEUR D'ECART DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		Ecart de taux d'augmentation	Nombre de salariés		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides	Ecart pondéré
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes			
Ouvriers		29,8%	29,8%	0	84	0	0	0,00%
Employés	40,0%	33,3%	-6,7%	20	3	0	0	0,00%
Techniciens et Agents de Maîtrise	76,3%	40,5%	-35,8%	38	116	1	154	-25,17%
Ingénieurs et Cadres	83,3%	63,4%	-19,9%	24	41	1	65	-5,91%
Ensemble des salariés	69,5%	40,6%	-28,9%	326			219	-31,09%

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions.

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

Indicateur d'écart de rémunération (%) :

Note obtenue sur 20 :

1

Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

31,1

Un écart d'augmentations est constaté en faveur des femmes.

20

L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

ECART DE PROMOTION

Constitution des groupes

- Répartition selon les 4 CSP traditionnelles : ouvriers, employés, TAM (Techniciens & Agents de maîtrise), I&C (Ingénieurs et Cadres)
- 1 groupe doit comporter obligatoirement au moins 10 hommes et 10 femmes

Mesure des écarts

- Calculer au sein de chaque groupe et au cours de la période de référence :
 - . la proportion de femmes ayant bénéficié d'une promotion
 - . la proportion d'hommes ayant bénéficié d'une promotionSont prises en considération que les promotions.
- Mesurer l'écart, en pourcentage, entre la proportion de femmes et la proportion d'hommes promus :
(Proportion d'hommes promus - proportion de femmes promues).
Un écart positif signifie que, dans le groupe considéré, une proportion supérieure d'hommes a été promue.
Un écart négatif implique l'inverse (proportion de femmes augmentées supérieure à la proportion d'hommes promus)
- Multiplier l'écart par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte.
La somme des écarts permet de mesurer l'écart global.
Ce chiffre, arrondi à la première décimale, permet de déterminer le nombre de points acquis par l'entreprise (cf. barème)

L'indicateur est incalculable si aucune promotion n'a été accordée durant la période de référence ou si l'obligation d'écartier tout groupe ne comportant pas au moins 10 femmes et au moins 10 hommes conduit à retenir moins de 40 % de l'effectif.

Barème

Indicateurs relatifs à l'écart de taux de promotion (entreprises de + de 250 salariés)	
Résultats obtenus	Nombre de points
< à 2 points de %	15 points
> à 2 et < à 5 points de %	10 points
> à 5 et < à 10 points de %	5 points
> à 10 points de%	0 point

3 - INDICATEUR D'ECART DE TAUX DE PROMOTIONS

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Taux de promotion (proportion de salariés promus)		Ecart de taux de promotion	Nombre de salariés		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides	Ecart pondéré
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes			
Ouvriers		3,6%	3,6%	0	84	0	0	0,00%
Employés	15,0%	0,0%	-15,0%	20	3	0	0	0,00%
Techniciens et Agents de Maîtrise		2,6%	2,6%	38	116	1	154	1,82%
Ingénieurs et Cadres	0,0%	0,0%	0,0%	24	41	1	65	0,00%
Ensemble des salariés	3,7%	2,5%	-1,2%	326			219	1,82%

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

Indicateur d'écart de rémunération (%) :

Note obtenue sur 15 :

1

1,8

15

Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

Un écart de promotions est constaté en faveur des hommes.

AUGMENTATIONS ET RETOUR DE CONGÉ DE MATERNITÉ (50 SALARIÉS ET+)

Toutes les entreprises de 50 salariés et plus devront mesurer le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, sous réserve que des augmentations soient intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris.

- l'entreprise obtient 15 points si ce pourcentage est égal à 100 % ;
- elle n'a aucun point si ce pourcentage est inférieur à 100 %.

S'il n'y a eu aucun retour de congé de maternité pendant la période de référence ou si aucune augmentation individuelle n'a été accordée pendant les éventuels congés de maternité, l'indicateur est, par hypothèse, incalculable.

4 - POURCENTAGE DE SALARIEES AYANT BENEFICIE D'UNE AUGMENTATION DANS L'ANNEE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGE MATERNITE

	Nombre de salariées de retour de congé maternité*		Pourcentage de salariées augmentées
	Total	Augmentées**	
Ensemble des salariés	0	0	

* 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.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues pendant la période de référence et qui permettent de rattraper au moins la moyenne des augmentations survenues pendant le congé maternité.

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

0

Il n'y a pas eu de 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 (%) :

INCALCULABLE

Note obtenue sur 15 :

#N/A

#N/A

RÉPARTITION DES SEXES DANS LES PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS (50 SALARIÉS ET+)

Identifier, parmi les 10 salariés percevant les plus hautes rémunérations, le sexe sous-représenté.

On retient ici le plus petit du nombre de femmes ou du nombre d'hommes parmi les salariés ayant les 10 plus hautes rémunérations (ce nombre va donc de 0 à 10)

Plus le sexe sous-représenté est minoritaire, moins l'entreprise a de points.

À l'inverse, plus la répartition est équilibrée, plus le nombre de points accordés est important.

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (entreprises de 50 salariés et +)	
Résultats obtenus	Nombre de points
4 ou 5 salariés	10 points
2 ou 3 salariés	5 points
0 ou 1 salarié	0 point

5 - NOMBRE DE SALARIES DU SEXE SOUS-REPRESENTE PARMIS LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			Nombre de salariés du sexe sous-représenté
	Femmes	Hommes	Ensemble	
Ensemble des salariés	1	9	10	1

* 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
Note obtenue sur 10 :

1

0

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

INDICATEURS INCALCULABLES

Un ou plusieurs indicateurs sont parfois incalculables (ex. : effectif pris en compte inférieur à 40 % du fait de l'exclusion de groupes ne comportant pas un nombre suffisant de femmes et d'hommes, absence de retour de congé de maternité, etc.). **Ils ne sont alors pas pris en considération.**

Calculer, cependant, tous les autres indicateurs, puis ramener le total des points obtenus sur 100 par une règle de proportionnalité.

Si l'indicateur relatif au congé de maternité (15 points) ne peut pas être calculé, il n'y a que 85 points possibles.

Si l'entreprise en obtient 68, on considère qu'elle totalise 80 points ($68 \times 100/85$).

La note globale ne peut pas être calculée lorsque, compte tenu des indicateurs ne pouvant être calculés, le nombre maximal de points est, avant application de la règle de proportionnalité, nécessairement inférieur à 75. Il n'y a alors pas lieu de fixer de résultat.

L'administration a précisé que l'employeur échappait alors à toute pénalité, mais devait néanmoins mettre à disposition du CSE et du ministère du Travail les indicateurs qui pouvaient être calculés.

CALCUL DE L'INDEX D'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES

	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 - Ecart de remuneration (en %)	1	1,60%	38	40	40
2 - Ecart d'augmentations individuelles (en points de %)	1	31,1	20	20	20
3 - Ecart de promotions (en points de %)	1	1,8	15	15	15
4 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE	#N/A	15	0
5 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			73		85
INDEX (sur 100 points)			86		100