

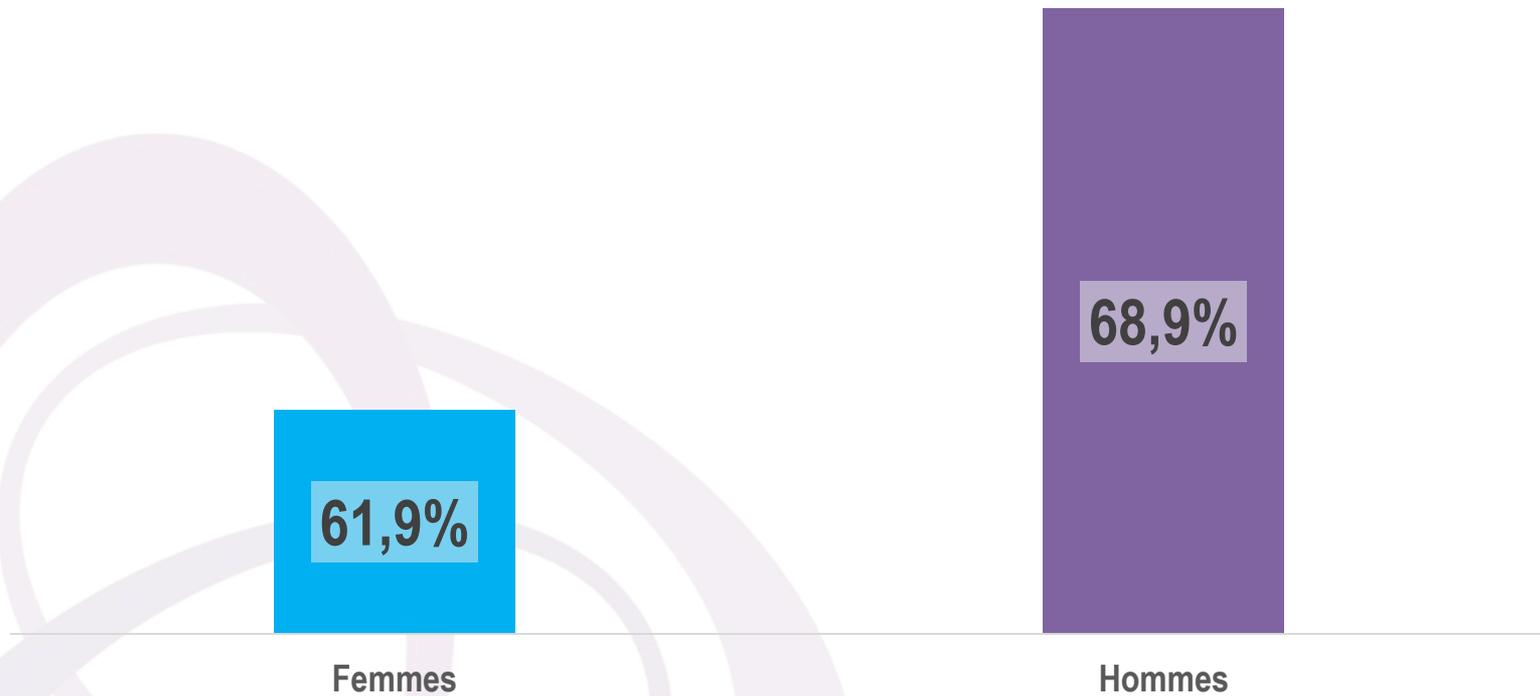


ANALYSE DE L'EGALITE FEMMES / HOMMES



Egalité professionnelle : quelques données

Taux d'emploi des 15-64 ans, selon le sexe, en 2018

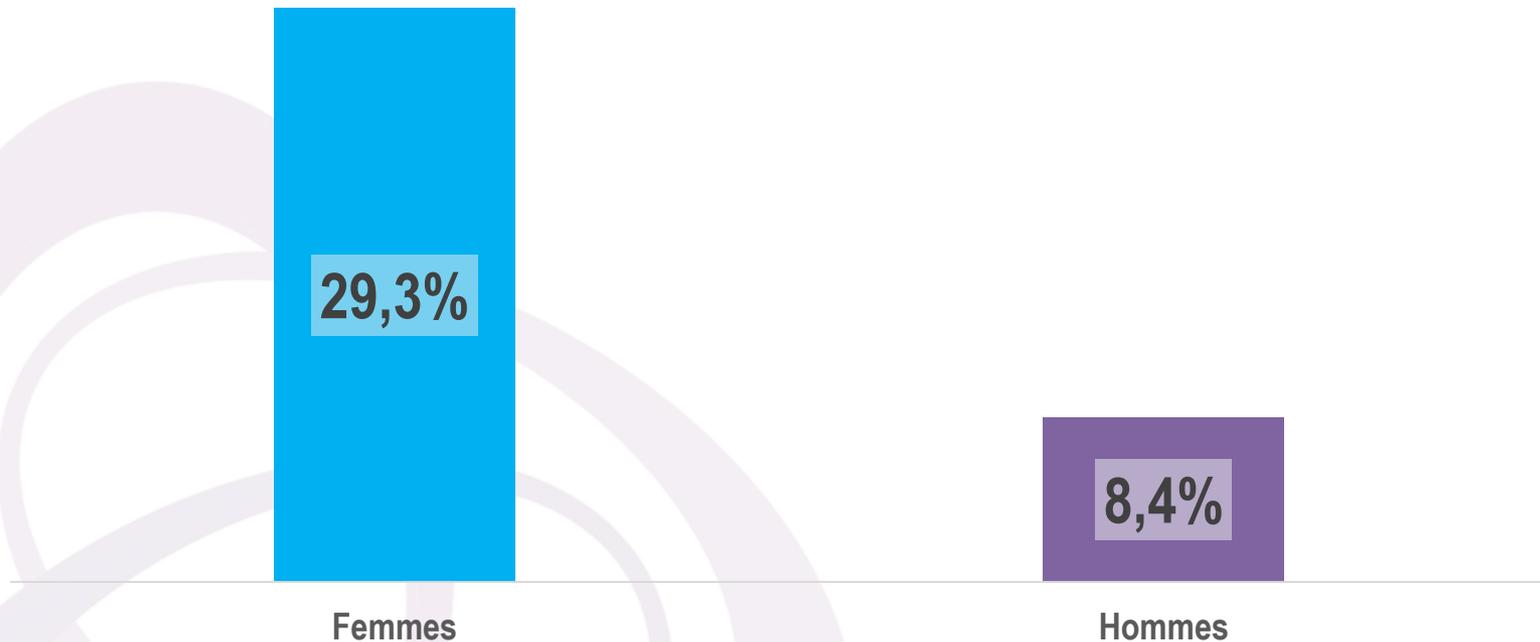


France entière hors Mayotte. Source : Insee



Egalité professionnelle : quelques données

Part des actifs à temps partiel, selon le sexe, en 2018



France entière hors Mayotte. Source : Insee, enquête Emploi



Egalité professionnelle : quelques données

Part du sous-emploi, selon le sexe, en 2018

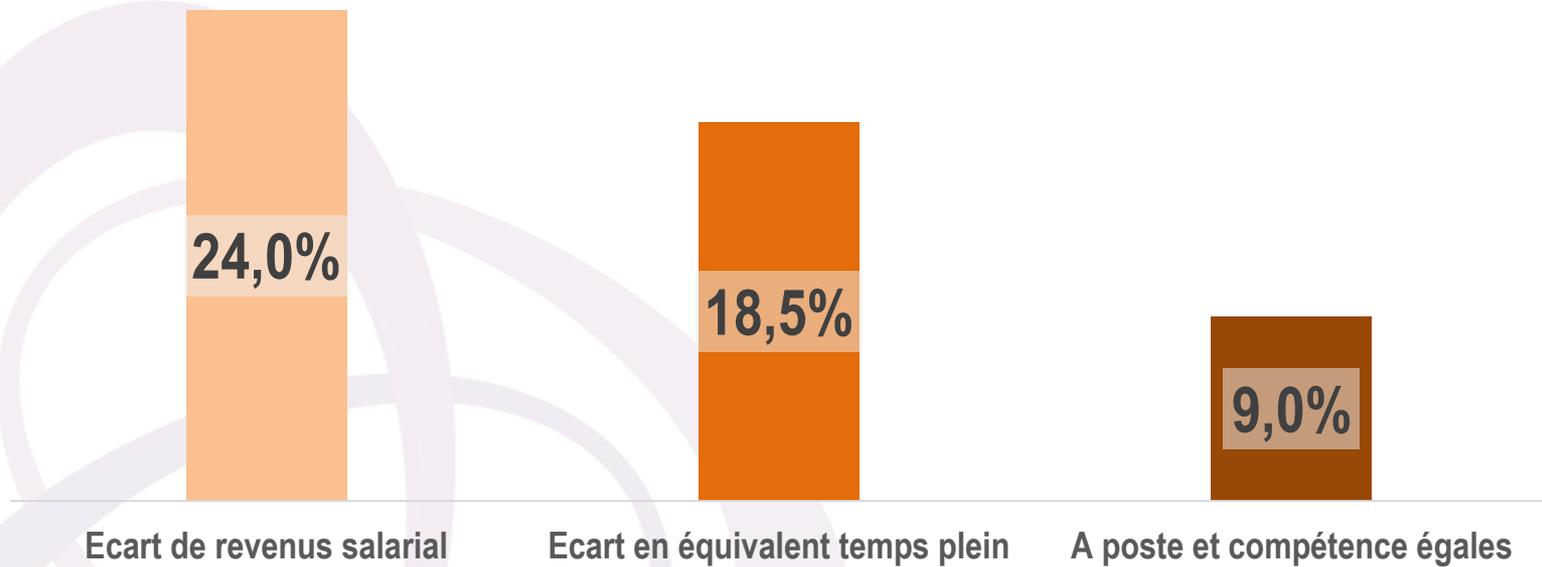


France entière hors Mayotte. Source : Insee, enquête Emploi



Egalité professionnelle : quelques données

Ecart de salaire entre les hommes et les femmes en 2015

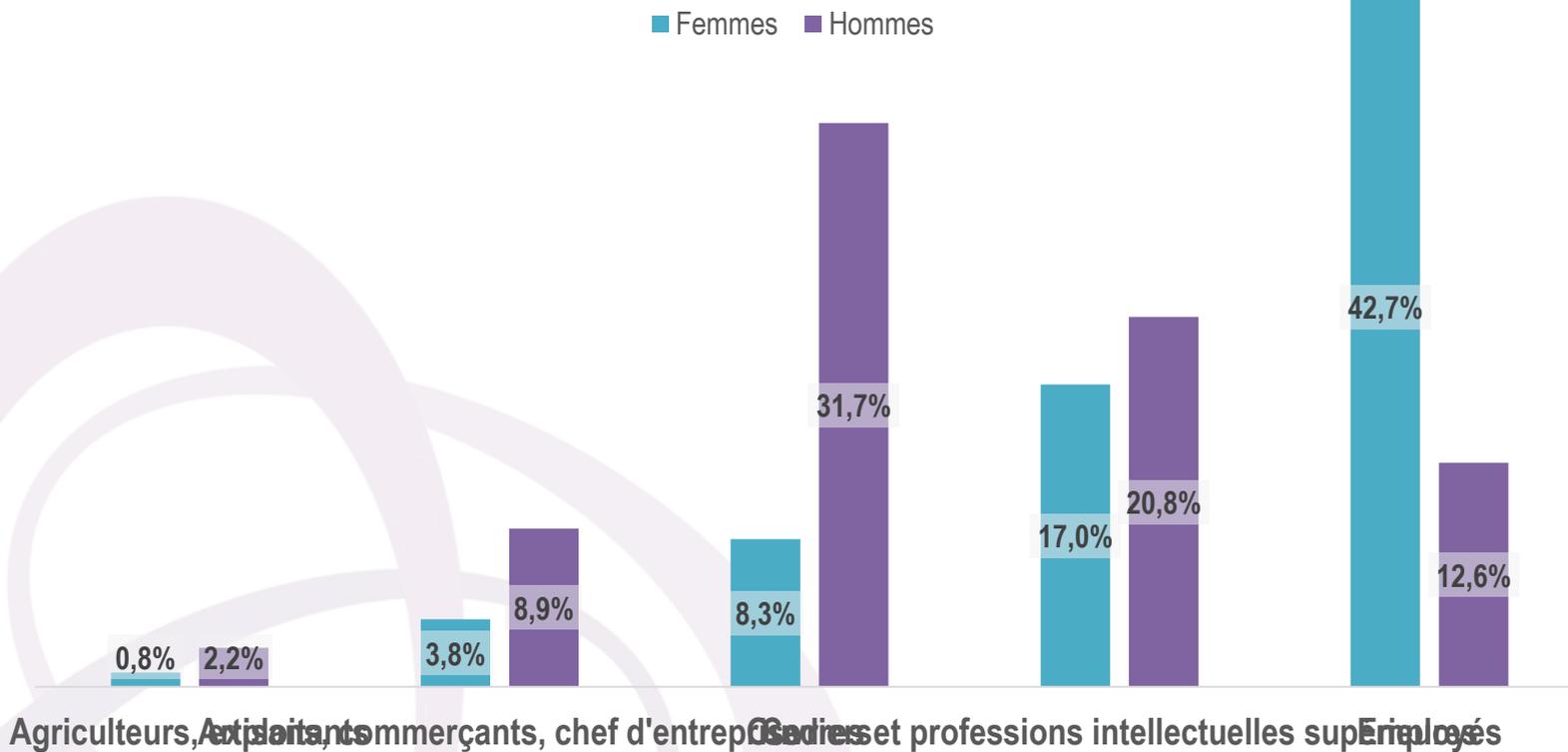


Source : Insee, DADS



Egalité professionnelle : quelques données

Catégorie professionnelle selon le sexe en 2018



Source : Insee, DADS



Egalité professionnelle : quelques principes

- Interdictions des **discriminations en matière d'embauche**
- Absence de **différenciation en matière de rémunération** et de déroulement de carrière
- **Obligations vis-à-vis des représentants du personnel** (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociation)
- **Information des salariés et candidats à l'embauche** et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise



Egalité professionnelle : quelques principes

- L'article L 1142-5 du code du travail précise qu'il incombe à tous les employeurs « **de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle** » et de « **prendre les mesures permettant de les atteindre** »
- l'article L. 1142-4 du code du travail prévoit que **des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes**, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes



A quoi correspond l'index Egalité ?

- Instauré par la loi Avenir (05/09/18) et précisé par le décret du 8 janvier 2019
- Principe : Observer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à travail identique ou à travail de valeur égale
- Entreprises concernées : Entreprises de droit privé et les personnels du secteur public employés dans les conditions du droit privé
- Date de première publication :
 - 🕒 1^{er} mars 2019 pour les entreprises de plus de 1 000 salariés
 - 🕒 1^{er} septembre 2019 pour les entreprises comprenant entre 250 et 1 000 salariés
 - 🕒 1^{er} mars 2020 pour les entreprises comprenant entre 50 et 250 salariés.
- Périodicité : publication annuelle



Quelles sont les modalités des indicateurs de l'index Egalité ?

■ Nombre de critères concernés

🌀 4 pour les entreprises de 50 à 250 salariés :

- Ecart de rémunération.
- Ecart de taux d'augmentation individuelle.
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année suivant leur retour de congé maternité.
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

🌀 5 pour les entreprise de plus de 250 salariés :

- Mêmes critères.
- + Ecart de taux de promotion entre les femmes et les hommes.



Quelles sont les modalités des indicateurs de l'index Egalité ?

- Période de référence : 12 mois consécutifs
- Effectif pris en compte : CDD + CDI présents plus de 6 mois, au cours de la période de référence
 - ⊗ Salariés non comptabilisés : Apprentis, Titulaires d'un contrat de professionnalisation, Salariés mis à disposition de l'entreprise par une société extérieure, Salariés expatriés, Salariés absents plus de la moitié de la période de référence



Quelles sont les modalités des indicateurs de l'index Egalité ?

■ Caractéristiques individuelles des salariés concernés

🕒 Appréciables au dernier jour de la période de référence annuelle :

- Age.
- Niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche.
- Niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise.
- Catégorie socioprofessionnelle.

■ Rémunération concernée

🕒 Reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle.

🕒 Eléments non pris en compte : Indemnités de licenciement, Indemnités de départ en retraite, Primes liées à une sujétion spéciale qui ne concerne pas la personne du salarié, Primes d'ancienneté, Heures supplémentaires et complémentaires, Versements effectués au titre de l'intéressement et/ou de la participation.



Index de l'égalité Femmes Hommes : les indicateurs

Indicateurs	Nombre de points max 50-250 salariés	Nombre de points max Plus de 250 salariés
Indicateur 1 Ecart de rémunération	40	40
Indicateur 2 Ecart de taux d'augmentations individuelles	35	20
Indicateur 3 Ecart de taux de promotion entre les femmes et les hommes		15
Indicateur 4 Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15	15
Indicateur 5 Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	10	10



Quelles sont les méthodes de calcul utilisées pour chaque indicateur ?

■ Indicateur 1

■ Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes (Maximum 40 points)

🕒 Répartition des effectifs concernés par :

- Niveau ou coefficient de la branche ou par une autre méthode de cotation ou par catégorie socioprofessionnelle*
- et par tranche d'âge : Moins de 30 ans, De 30 à 39 ans, De 40 à 49 ans, et 50 ans et +.

** Si l'employeur ne souhaite pas répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique ou selon une autre méthode de cotation des postes ou si ces méthodes de répartition ne permettent pas de calculer l'indicateur, les salariés seront répartis en 4 catégories socioprofessionnelles (Ouvriers, Employés, Techniciens/Agents de maîtrise et Cadres)*



Quelles sont les méthodes de calcul utilisées pour chaque indicateur ?

Concernant la méthode de cotation des postes, elle n'est adoptée qu'après la remise d'un avis du CSE à la suite d'une information/consultation.

- ☞ Seuls les groupes comprenant **au moins 3 hommes et au moins 3 femmes** sont pris en compte.
 - Si en application de la règle ci-dessus et si l'effectif total retenu est inférieur à 40% de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs, le calcul de l'indicateur par niveau ou coefficient hiérarchique ne sera pas possible. Les salariés seront alors regroupés par CSP.



■ Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (Maximum 40 points)

🌀 Calcul pour chaque groupe :

1.
$$\frac{[\text{Rémunération moyenne des hommes} - \text{Rémunération moyenne des femmes}]}{\text{Rémunération moyenne des hommes}} \times 100$$
 (pour donner un pourcentage)

2. L'écart de rémunération est corrigé par un seuil de pertinence :

- 5% dans les groupes constitués par CSP
- 2% dans les groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique.

a) Si 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).

a) Si 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).



■ Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (Maximum 40 points)

🌀 Calcul pour chaque groupe :

3. Les écarts de chaque groupe, ainsi ajustés, sont multipliés par le ratio

$$\frac{\textit{Effectif du groupe}}{\textit{Effectif total des groupes pris en compte}}$$

3. Tous les écarts sont alors additionnés pour obtenir l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes.

4. Le résultat final correspond à la valeur absolue de l'écart global arrondie à la première décimale.



Ecart de rémunération global	Note	Ecart de rémunération global	Note
0%	40	> 10% et ≤ 11%	25
> 0% et ≤ 1%	39	> 11% et ≤ 12%	23
> 1% et ≤ 2%	38	> 12% et ≤ 13%	21
> 2% et ≤ 3%	37	> 13% et ≤ 14%	19
> 3% et ≤ 4%	36	> 14% et ≤ 15%	17
> 4% et ≤ 5%	35	> 15% et ≤ 16%	14
> 5% et ≤ 6%	34	> 16% et ≤ 17%	11
> 6% et ≤ 7%	33	> 17% et ≤ 18%	8
> 7% et ≤ 8%	31	> 18% et ≤ 19%	5
> 8% et ≤ 9%	29	> 19% et ≤ 20%	2
> 9% et ≤ 10%	27	> 20%	0



■ Indicateur 2

■ Ecart de taux d'augmentation individuelle et de promotion (Maximum 35 points pour les entreprises allant de 50 à 250 salariés / 20 points + 15 points pour celles de plus de 250 salariés)

- ⊗ Augmentation individuelle = Augmentation individuelle du salaire de base du salarié concerné (hors promotion)
- ⊗ Promotion = Passage à un niveau ou coefficient hiérarchique supérieur
- ⊗ Répartition des effectifs concernés par CSP
- ⊗ Seuls sont pris en compte :
 - Les groupes comprenant au moins 5 femmes et au moins 5 hommes pour les entreprises comprenant entre 50 et 250 salariés.
 - Les groupes comprenant au moins 10 femmes et au moins 10 hommes pour les entreprises de plus de 250 salariés.



- Ecart de taux d'augmentation individuelle et de promotion (Maximum 35 points pour les entreprises allant de 50 à 250 salariés / 20 points + 15 points pour celles de plus de 250 salariés)

🌀 Cas incalculable, si :

- aucune augmentation individuelle n'est intervenue, au cours de la période de référence.
- si l'effectif total retenu est inférieur à 40% de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs.



- Ecart de taux d'augmentation individuelle et de promotion (Maximum 35 points pour les entreprises allant de 50 à 250 salariés / 20 points + 15 points pour celles de plus de 250 salariés)

🕒 Calcul pour chaque groupe :

1. Calcul la proportion (en %)de femmes et d'hommes ayant été augmentés (et/ou promus pour les entreprises de 50 à 250 salariés), au cours de la période de référence
2. % d'hommes augmentés - % de femmes augmentées
3. Les écarts de chaque groupe sont multipliés par le ratio

$$\frac{\textit{Effectif du groupe}}{\textit{Effectif total des groupes pris en compte}}$$



4. Tous les écarts sont alors additionnés pour obtenir l'écart global de taux de promotion entre les femmes et les hommes.
5. Le résultat final correspond à la valeur absolue de l'écart global arrondie à la première décimale.

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, il faut également calculer l'écart de taux de promotion (cf. page suivante).



- Ecart de taux d'augmentation individuelle et de promotion (Maximum 35 points pour les entreprises de 50 à 250 salariés / 20 points + 15 points pour celles de plus de 250 salariés)

Société de 50 à 250 salariés

Ecart de taux d'augmentations individuelles	Note
≤ 2 points de % ou à 2 salariés	20
> 2 et ≤ 5 points de % ou > 2 salariés et ≤ 5 salariés	10
> 5 et ≤ 10 points de % ou > 5 salariés et ≤ 10 salariés	5
> 10 points de % ou > 10 salariés	0

Société de 250 salariés et +

Ecart de taux d'augmentations individuelles	Note	Ecart de taux de promotions	Note
≤ 2 points de %	20	≤ 2 points de %	15
> 2 et ≤ 5 points de %	10	> 2 et ≤ 5 points de %	10
> 5 et ≤ 10 points de %	5	> 5 et ≤ 10 points de %	5
> 10 points de %	0	> 10 points de %	0



Indicateur 3 : Ecart de taux de promotion entre les femmes et les hommes (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés)

➤ Méthode de calcul identique à celle de l'indicateur 2

- La promotion correspond à un passage à un niveau ou à un coefficient hiérarchique supérieur
- Les salariés sont réparties par **catégorie socioprofessionnelle**
- Les groupes comprenant au moins 10 femmes et au moins 10 hommes
- **% d'hommes promus - % de femmes promues**
- Le calcul du résultat final est le même que pour l'indicateur 2



Indicateur 3 : Ecart de taux de promotion entre les femmes et les hommes (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés)

➤ Méthode de calcul pour les entreprises de plus de 250 salariés

Résultats obtenus	Nombre de points
Inférieur ou égal à 2 points de %	15 points
Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10 points
Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5 points
Supérieur à 10 points de %	0 point



■ Indicateur 4

- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année suivant leur retour de congé maternité

🌀 Calcul :

$$\bullet \frac{\text{Nombre de femmes revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation durant cette période}}{\text{Ensemble des femmes revenues de congé maternité durant cette période}}$$

🌀 Seules deux notes sont possibles :

- 15 points, si toutes les femmes revenues de congé maternité ont été augmentées.
 - 0 point, si tel n'est pas le cas.
- 🌀 Indicateur incalculable si aucun retour de congé maternité ou aucune augmentation n'est intervenu au cours de la période de référence.



■ Indicateur 5

■ Nombre de salariés du sexe sous-représentés parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

🌀 Calcul : le plus petit des deux nombres suivants :

- Nombre de femmes et nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations au cours de la période de référence

🌀 Seules trois notes sont possibles :

- 10 points, si ce nombre est de 4 ou 5 salariés
- 5 points, s'il est de 2 ou 3 salariés
- 0 point, si 0 ou 1 salarié.



■ Si tous les indicateurs sont calculables :

- ⊗ La note est qualifiée d'acceptable, si elle est $> 75/100$.
- ⊗ L'entreprise a trois ans pour améliorer cette note, si elle est $< 75/100$.

■ Si la note est inférieure à 75/100 :

- ⊗ Des mesures de correction et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial doivent être mises en œuvre.
- ⊗ Lorsque l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate que cette note est depuis 3 ans inférieure à 75, il transmet au Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, un rapport sur cette situation.



- 🌀 Lorsque la DIRECCTE envisage de prononcer la pénalité, il en informe l'employeur dans un délai de 2 mois maximum.
 - La DIRECCTE peut décider d'accorder un délai supplémentaire d'un an à l'employeur pour qu'il puisse mettre en place les mesures adaptées.
- 🌀 Le montant de la pénalité s'élève au maximum à 1% de la masse salariale brute (tel qu'elle est prise en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale).



■ Si tous les indicateurs ne sont pas calculables :

- 🕒 Les autres indicateurs sont calculés. Le nombre total de points obtenus est ramené sur 100 en appliquant la règle de la proportionnalité.
- 🕒 Dès lors que le nombre maximum de points pouvant être obtenus au total (avant la règle de la proportionnalité) est < 75 , aucune note globale ne peut être déterminée pour la période de référence annuelle considérée.
 - Le fait de ne pas pouvoir déterminer cette note n'exonère pas l'entreprise de son obligation de mettre les indicateurs qui peuvent être calculés à disposition du CSE et les services du Ministre chargé du travail.



- Les résultats détaillés du calcul de l'index sont intégrés à la BDES avec les commentaires nécessaires à leur compréhension, y compris les raisons pour lesquelles certains indicateurs n'ont pas été calculés.
- La négociation sur l'égalité professionnelle porte également sur les mesures de correction et la programmation de mesures financières de rattrapage salarial.
- A noter que l'entreprise, qui atteint 50 salariés, a 3 ans pour calculer son index Egalité.



Merci de votre attention



Groupe
Technologia