

Index égalité femmes-hommes

Document d'accompagnement

Le collège employeur vous accompagne dans le calcul de l'index égalité femmes-hommes.

Vous trouverez ci-joint :

- une présentation synthétique de l'index égalité femmes-hommes,..... 3
- une notice technique pour calculer votre index, 5
- un focus sur le calcul des effectifs..... 9
- un modèle de courrier dans l'éventualité où un établissement n'atteignant pas le seuil des 50 salariés de droit privé en ETP recevrait une mise en demeure de la Direccte..... 11

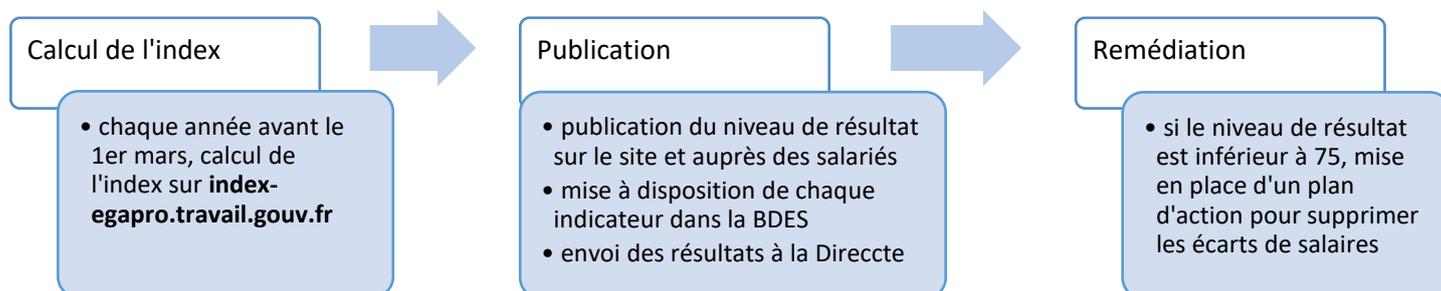
Le Collège employeur



Présentation synthétique de l'index égalité femmes-hommes

UN INDEX ...	EXPLICATIONS
Qui est concerné ?	<p>Le calcul et la publication de l'index s'imposent aux entreprises de plus de 50 salariés de droit privé en ETP (équivalent temps plein). Les enseignants agents publics ne sont donc pas pris en compte.</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <p>Pour connaître votre effectif en ETP, RDV sur Isidoor. Retrouvez un focus sur le calcul des effectifs à la page 9.</p> </div>
Quels indicateurs sont pris en compte ?	<p>L'index évalue l'entreprise sur 4 ou 5 données :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les écarts de rémunération entre femmes et hommes, - les écarts dans l'accès aux augmentations individuelles, - les écarts dans l'accès aux promotions (au moins 250 salariés), - le rattrapage salarial des femmes à leur retour de congé maternité, - le ratio femmes-hommes parmi les 10 salariés les mieux rémunérés. <p>A chaque indicateur est affecté un nombre de points maximal. Ces scores additionnés produiront un niveau de résultat sur 100 points.</p>
Quand doit être publié le niveau de résultat ?	<p>Les entreprises de 50 à 250 salariés devront publier cet index au plus tard le 1^{er} mars 2020. Ensuite, chaque année, elles devront le publier avant le 1^{er} mars. Quand une entreprise franchit le seuil des 50 salariés, l'employeur a 3 ans pour publier son premier index.</p>
Par quels moyens doit-il être publié ?	<p>L'employeur doit publier le niveau de résultat de l'index sur son site internet. A défaut, les salariés doivent être informés par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage). La publication des indicateurs n'est pas nécessaire.</p>
A quelle sanction s'expose l'employeur à défaut de publication ?	<p>Passé le 1^{er} mars 2020, la Direccte peut envoyer une mise à demeure à l'employeur, lui fixant un délai d'un mois minimum pour calculer et publier l'index. Passé ce délai, l'entreprise peut être sanctionnée par une pénalité financière allant jusqu'à 1% de la masse salariale (en cas de demande non justifiée de la Direccte, reportez-vous au modèle de courrier p.11).</p>
A qui doit être communiqué l'index ?	<div style="display: flex; align-items: center;">  <p>Les indicateurs ainsi que le niveau de résultat global de l'index sont mis à disposition du CSE par le biais de la BDES en amont de la première réunion qui suit la publication de l'index. Ces données sont accompagnées d'explications sur la méthodologie, la répartition des salariés dans les différentes catégories et les éventuelles impossibilités de calcul d'indicateurs, ainsi que des éventuelles mesures de rattrapage salarial prises ou envisagées.</p> <p>L'employeur transmet strictement les mêmes informations à la Direccte via un formulaire en ligne sur le site du ministère du Travail.</p> </div>
L'employeur doit-il prendre des mesures pour supprimer les écarts de salaires ?	<p>Oui, si le niveau de résultat obtenu est inférieur à 75 points. L'employeur doit prendre des mesures de correction ou de rattrapage salarial. Il a 3 ans pour se mettre en conformité, c'est-à-dire atteindre un niveau de résultat supérieur à 75 points. Passé ce délai, une pénalité financière allant jusqu'à 1% de la masse salariale peut être appliquée.</p>

Pour résumer,
la démarche à suivre à partir de 50 salariés de droit privé en ETP



Lorsqu'une **section syndicale représentative** est constituée et qu'elle désigne un délégué syndical, et même si le niveau de résultat est supérieur à 75 points, la problématique de l'égalité salariale doit être discutée chaque année dans le cadre de la **négociation annuelle obligatoire** sur l'égalité professionnelle femmes-hommes (à défaut d'accord collectif prévoyant une périodicité différente).

Pour aller plus loin,
le calcul de l'index dans le détail

INDICATEURS	NOMBRE DE POINTS	
	de 50 à 250 salariés	au moins 250 salariés
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes à postes et âges comparables	40	40
Ecart de pourcentage d'augmentations individuelles du salaire de base accordées	35	20
Ecart de pourcentage de promotions accordées	non appliqué	15
Nombre de femmes augmentées dans l'année suivant le retour de maternité, quand des augmentations ont été données en leur absence	15	15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	10	10
NIVEAU DE RESULTAT GLOBAL	100	100

**Pour calculer votre index,
RDV sur <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>**

L'effectif ne tient pas compte des enseignants agents publics.

La période doit correspondre à 12 mois consécutifs et être antérieure à l'année de publication.

La période de référence choisie devra être la même chaque année.

Information société et période de référence

Renseignez le nom et la tranche d'effectifs de votre entreprise, ainsi que la période de référence.

vos informations

- informations entreprise et période de référence
- effectifs pris en compte
- indicateur écart de rémunérations
- indicateur écart de taux d'augmentations
- indicateur retour congé maternité
- indicateur hautes rémunérations
- récapitulatif

Quel est le nom de l'entreprise ?

EC Test

Quelle est la tranche d'effectifs de l'entreprise ?

Entre 50 et 250 Entre 251 et 999 1000 et plus

Sur quelle période souhaitez-vous faire votre déclaration ?

Date de début (jj/mm/aaaa) Date de fin (jj/mm/aaaa)

01/01/2019 31/12/2019

Les effectifs pris en compte sont les personnes salariées par l'établissement en CDI ou CDD ayant été présents au moins 6 mois sur la période de référence.

L'âge et la catégorie socio-professionnelle des salariés sont appréciés au dernier jour de la période de référence ou de leur contrat.

Indication des effectifs

Les effectifs pris en compte pour le calcul doivent être renseignés par catégorie socio-professionnelle (CSP) et tranche d'âge.

vos informations

- informations entreprise et période de référence
- effectifs pris en compte

OUVRIERS

nombre de salariés

♀ femmes ♂ hommes

moins de 30 ans	<input type="text"/>	<input type="text"/>
30 à 39 ans	<input type="text"/>	<input type="text"/>
40 à 49 ans	<input type="text"/>	<input type="text"/>
50 ans et plus	<input type="text"/>	<input type="text"/>
total	0	0

EMPLOYÉS

nombre de salariés

♀ femmes ♂ hommes

Je choisis la catégorisation des effectifs qui sera utilisée pour calculer les indicateurs.

Si je choisis de renseigner les effectifs par « niveaux ou coefficients hiérarchiques », je peux utiliser une méthode de cotation des postes après consultation du CSE ou les strates de la classification de branche.

Les effectifs par groupe et par âge sont renseignés selon les mêmes principes que les effectifs par CSP renseignés auparavant.

La rémunération annuelle brute doit être reconstituée en équivalent temps plein sur toute la durée de la période de référence.

Ne sont pas pris en compte dans la rémunération :

- Les indemnités de fin de CDD ;
- Les sommes versées sur le CET ;
- Les primes liées à une sujétion particulière (prime de nuit, d'astreinte, majoration dimanche, ...) ;
- Les heures supplémentaires et complémentaires ;
- Les primes d'intéressement et de participation.

Indicateur écart de rémunération

Les rémunérations annuelles moyennes des femmes et des hommes doivent être renseignées par catégorie de postes équivalents (soit par CSP, soit par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes après consultation du CSE) et par tranche d'âge.

vos informations

informations entreprise et période de référence

effectifs pris en compte

indicateur écart de rémunérations

indicateur écart de taux d'augmentations

indicateur retour congé maternité

indicateur hautes rémunérations

récapitulatif

je renseigne par Catégories Socio-Professionnelles

je renseigne par Niveaux ou coefficients hiérarchiques

étape 1/3 : groupes étape 2/3 : effectifs étape 3/3 : rémunérations

Groupe 1
strate 1

Groupe 2
strate 2

Groupe 3
strate 3

Groupe 4
strate 4

Indicateur écart de rémunération

Les rémunérations annuelles moyennes des femmes et des hommes doivent être renseignées par catégorie de postes équivalents (soit par CSP, soit par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes après consultation du CSE) et par tranche d'âge.

vos informations

je renseigne par Catégories Socio-Professionnelles

je renseigne par Niveaux ou coefficients hiérarchiques

étape 1/3 : groupes étape 2/3 : effectifs étape 3/3 : rémunérations

STRATE 1

	nombre de salariés	
	♀ femmes	♂ hommes
moins de 30 ans	<input type="text"/>	<input type="text"/>
30 à 39 ans	<input type="text"/>	<input type="text"/>
40 à 49 ans	<input type="text"/>	<input type="text"/>
50 ans et plus	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Indicateur écart de rémunération

Les rémunérations annuelles moyennes des femmes et des hommes doivent être renseignées par catégorie de postes équivalents (soit par CSP, soit par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes après consultation du CSE) et par tranche d'âge.

vos informations

informations entreprise et période de référence

effectifs pris en compte

indicateur écart de rémunérations

indicateur écart de taux d'augmentations

indicateur retour congé maternité

indicateur hautes rémunérations

récapitulatif

je renseigne par Catégories Socio-Professionnelles

je renseigne par Niveaux ou coefficients hiérarchiques

étape 1/3 : groupes étape 2/3 : effectifs étape 3/3 : rémunérations

STRATE 1

	rémunération moyenne	
	♀ femmes	♂ hommes
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>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
30 à 39 ans	<input type="text"/>	<input type="text"/>
40 à 49 ans	<input type="text"/>	<input type="text"/>
50 ans et plus <i>Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 3 femmes ou 3 hommes</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Le nombre de salariés augmentés est le nombre de salariés qui ont bénéficié d'une augmentation individuelle de leur salaire de base, en lien ou non avec une promotion.

Ne sont pas prises en compte les revalorisations du point conventionnel et les augmentations dues à l'attribution automatique de points d'ancienneté.

Indicateur écart de taux d'augmentations

Le nombre de femmes et d'hommes ayant été augmentés durant la période de référence, ou pendant les deux ou trois dernières années.

Sur quelle période souhaitez-vous calculer votre indicateur ?

- Période de référence de l'index (du 01/01/2019 au 31/12/2019)
- Période de référence de 2 ans (du 01/01/2018 au 31/12/2019)
- Période de référence de 3 ans (du 01/01/2017 au 31/12/2019)

il y a eu des augmentations durant la période de déclaration

il n'y a pas eu d'augmentations durant la période de déclaration

vos informations

- informations entreprise et période de référence
- effectifs pris en compte
- indicateur écart de rémunérations
- indicateur écart de taux d'augmentations
- indicateur retour congé maternité
- indicateur hautes rémunérations
- récapitulatif

nombre de salariés augmentés

♀ femmes ♂ hommes

Sont considérées comme augmentées toutes les salariées qui sont revenues de congé maternité et ont bénéficié d'une augmentation individuelle ou collective durant la période de référence, si des augmentations individuelles et collectives avaient été données à des salariés en leur absence.

Cet indicateur est binaire : si une seule salariée n'a pas été augmentée à son retour alors que des augmentations avaient été données pendant son congé, la note sera de 0.

Indicateur pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Renseignez le taux de salariées en congés maternité durant la période de référence ayant reçu une augmentation à leur retour.

il y a eu des retours de congé maternité pendant la période de référence

il n'y a pas eu de retour de congé maternité pendant la période de référence

parmi ces retours, combien étaient en congé maternité pendant qu'il y a eu une/ou des augmentations salariales dans l'entreprise ?

parmi ces salariées, combien ont bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité ?

vos informations

- informations entreprise et période de référence
- effectifs pris en compte
- indicateur écart de rémunérations
- indicateur écart de taux d'augmentations
- indicateur retour congé maternité
- indicateur hautes rémunérations
- récapitulatif

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

Renseignez le nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations durant la période de référence.

nombre de femmes parmi les 10 plus hauts salaires

nombre d'hommes parmi les 10 plus hauts salaires

vos informations

- informations entreprise et période de référence
- effectifs pris en compte
- indicateur écart de rémunérations
- indicateur écart de taux d'augmentations
- indicateur retour congé maternité
- indicateur hautes rémunérations
- récapitulatif

Récapitulatif des résultats de vos indicateurs

Effectifs

91

Tranche de déclaration

50 à 250

Période de référence

Date de début

01/01/2019

Date de fin

31/12/2019

Si vous obtenez une note inférieure à 75 points, vous devez établir un plan d'action pour supprimer les écarts de rémunération.

INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

vosre résultat total est

67/100

nombre de points maximum pouvant être obtenus était de 100

vos informations

Ⓞ informations entreprise et période de référence

Ⓞ effectifs pris en compte

Ⓞ indicateur écart de rémunérations

Ⓞ indicateur écart de taux d'augmentations

Ⓞ indicateur retour congé maternité

Ⓞ indicateur hautes rémunérations

récapitulatif

INDICATEUR ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

	écart de rémunération par csp (avant seuil de pertinence)			
	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
strate 1	nc	5.4%	0.7%	nc
strate 2	nc	nc	5.1%	nc
strate 3	nc	nc	1.8%	nc
strate 4	nc	nc	9%	nc

vosre résultat final est 2.2%

écart favorable aux hommes

vosre note obtenue est 37/40

INDICATEUR ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

	taux d'augmentation	
	femmes	hommes
taux de salariés augmentés	12.2%	24%

vosre résultat en nombre équivalent de salariés* est 4.8

écart favorable aux hommes

vosre note obtenue est 25/35

Le détail des indicateurs vous permet de connaître vos axes d'amélioration. Il est à communiquer au CSE et à la Direccte.

INDICATEUR POURCENTAGE DE SALARIÉES AUGMENTÉES DANS L'ANNÉE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

vosre résultat final est 80%

vosre note obtenue est 0/15

INDICATEUR NOMBRE DE SALARIÉS DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

vosre résultat final est 3

les hommes sont sur-représentés

vosre note obtenue est 5/10

Il ne vous reste plus qu'à envoyer vos résultats à la DIRECCTE via le site

<https://solen1.enquetes.social.gouv.fr/cgi-3/HE/SF?P=1162z26z2z-1z-1z91BD660965>

Les données que vous avez rentrées dans l'outil de calcul sont télétransmises à ce site.

Focus sur le calcul des effectifs

Quels effectifs l'employeur doit-il prendre en compte pour savoir s'il doit calculer et publier l'index ?

Pour savoir si l'employeur est dans l'obligation de calculer et publier un index égalité femmes-hommes, il doit calculer **l'effectif de l'établissement pour savoir s'il atteint ou non le seuil de 50 salariés** conformément au droit commun de calcul des seuils d'effectifs. Il s'agit de calculer **l'effectif en ETP** (équivalent temps plein) en proratisant selon le temps de travail hebdomadaire et le temps de présence des salariés au cours des 12 mois de référence. Le site du Ministère du Travail vous explique les règles précises de calcul : <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/les-regles-de-decompte-des-effectifs>.



RDV dans ISI RH, Isidoor vous fournit l'effectif en ETP de votre établissement !

Dans le cas d'**établissements regroupés en UES** (Unités Economiques et Sociales), les indicateurs de l'index Egapro sont calculés au niveau de l'UES :

- si un CSE est constitué au niveau de l'UES,
- et si l'UES est reconnue par un accord collectif.

Dans le cas contraire, l'obligation de calcul et de publication de l'index ne repose que sur les établissements comptant plus de 50 salariés en ETP.

Quels effectifs l'employeur doit-il prendre en compte pour renseigner l'index ?

Si l'établissement compte plus de 50 salariés de droit privé en ETP, l'employeur doit, pour le remplissage de l'index, renseigner **les effectifs pris en compte pour déterminer les écarts de rémunérations** (par exemple X hommes ouvriers de moins de 30 ans, Y femmes employées de 30 à 39 ans, etc) : il s'agit de compter le nombre de salariés en CDD ou CDI qui ont été présents plus de 6 mois sur la période de référence. Ainsi une personne en congé de maladie ou maternité plus de 6 mois ou une personne en CDD de moins de 6 mois ne sont pas pris en compte. Ici quel que soit le temps de travail hebdomadaire et le temps de présence du salarié au cours des 12 mois de référence, **chaque salarié pris en compte compte pour 1**.

Le premier indicateur (le calcul des écarts de rémunération entre femmes et hommes) peut être notifié comme incalculable dans l'index. En effet, l'indicateur n'est calculé que sur la base des groupes de salariés (par exemple ouvriers de 30 à 39 ans) jugés valides, c'est-à-dire comportant au moins 3 femmes et 3 hommes. Pour que cet indicateur soit considéré pertinent, l'effectif des groupes valides doit représenter au moins 40% de l'effectif total.

Si cet indicateur est notifié incalculable, l'employeur peut modifier la catégorisation des effectifs. En effet, la loi laisse une certaine marge de manœuvre : cette catégorisation peut se faire via les CSP ou via les strates prévues dans notre convention. Si aucune de ces méthodes ne permet de calculer l'indice, l'employeur peut créer une méthode de catégorisation des postes après consultation du CSE, qui peut comporter moins de 4 groupes.

Index incalculable

Certains indicateurs peuvent être incalculables :

- Indicateur 1 (écarts de rémunération) : il est possible qu'aucun groupe satisfaisant ne puisse être créé (cf Focus sur le calcul des effectifs en page précédente)
- Indicateur 2 (écarts de pourcentage d'augmentations) : cet indicateur est incalculable si moins de 5 femmes et 5 hommes ont reçu une augmentation individuelle durant la période de référence.

Si l'un de ces deux indicateurs est incalculable, le niveau de résultat global de l'index est incalculable également. Dans ce cas, l'employeur n'a pas l'obligation de publier ses résultats sur son site internet, mais il doit toujours communiquer toutes les données des quatre indicateurs au CSE et à la DIRECCTE.

Besoin d'une aide supplémentaire ?

Le Ministère du Travail organise pour les entreprises de moins de 250 salariés :

- une formation d'une demi-journée gratuite en présentiel ou en distanciel,
- un MOOC (formation en ligne),
- une hotline "Allo Index EgaPro" 0 800 009 110
- un accompagnement par un référent « égalité salariale femmes-hommes » membre de la Direccte qui aide les entreprises à calculer les indicateurs de l'index et à définir des mesures de correction.

Toutes les informations et la liste des référents de chaque région 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>.

En cas de difficulté, le collègue employeur vous accompagne. Vous pouvez contacter :

- Alexandre Chrétien : a-chretien@fnogec.org
- Marie-Anne Rémy : ma-remy@fnogec.org
- Aude Durand : a-durand@fnogec.org

Modèle de courrier dans l'éventualité où un établissement n'atteignant pas le seuil des 50 salariés de droit privé en ETP recevrait une mise en demeure de la Direccte

Dans la mesure où vous avez moins de 50 salariés ETP (enseignants non compris), vous pouvez rappeler qu'à la stricte lecture des dispositions légales, vous n'êtes pas soumis à la pénalité qui s'applique aux entreprises de plus de 50 salariés.

Cette problématique doit cependant être impérativement prise en compte dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2242-13 (en cas de présence de sections syndicales représentatives dans l'entreprise).

« Madame, Monsieur,

Nous faisons suite à votre courrier du <...>, concernant l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'article L. 1142-8 dispose que : « Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret ».

Notre entreprise bien que dotée d'un comité d'entreprise en application des dispositions spécifiques de l'article L442-5 du code de l'éducation relative à la situation des maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat n'est pas soumise à cette obligation puisqu'elle n'occupe que <...> salariés de droit privé en ETP dont <...> % de femmes (en pourcentage).

Les enseignants, agents publics, n'ayant pas de contrat de travail avec l'établissement ne sont en effet pas pris en compte dans l'effectif en stricte application des dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

Les négociations annuelles obligatoires que nous allons mener dès le mois de <...> seront l'occasion de traiter cette question aux contours particuliers dans nos établissements dans lesquels exercent très majoritairement des femmes.

Je crois que votre dernière visite dans nos locaux remonte à <...>. Afin de vous expliquer nos spécificités, rappeler notre environnement particulier et bénéficier de vos éclairages, nous vous proposons un rendez-vous et une visite à la date qui conviendra.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées. »