

Présentation de l'index égalité professionnelle femmes-hommes

Ouverture

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

Direction Générale du Travail
Diedcte de Martinique



La Direction Régionale des Droits de la Femme et de l'Égalité

Égalité professionnelle femmes-hommes
et discriminations envers les femmes





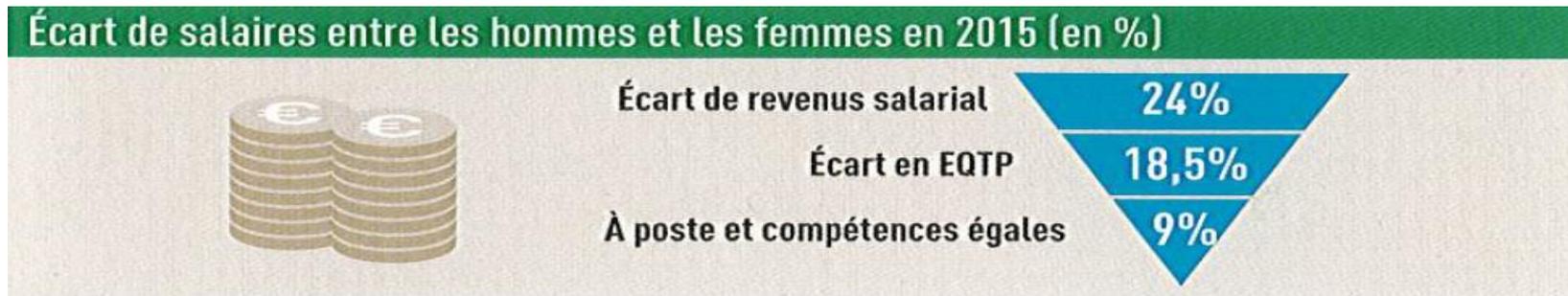
I/ LES DISCRIMINATIONS ENVERS LES FEMMES.

II/ LES ENJEUX DE L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES.

III/ LE RÔLE DE LA D.R.D.F.E

I/ LES DISCRIMINATIONS ENVERS LES FEMMES.

- Des écarts de rémunération:



Source : Insee, DADS (fichier semi-définitif).

I/ LES DISCRIMINATIONS ENVERS LES FEMMES.

- Accès difficile aux postes à responsabilités :

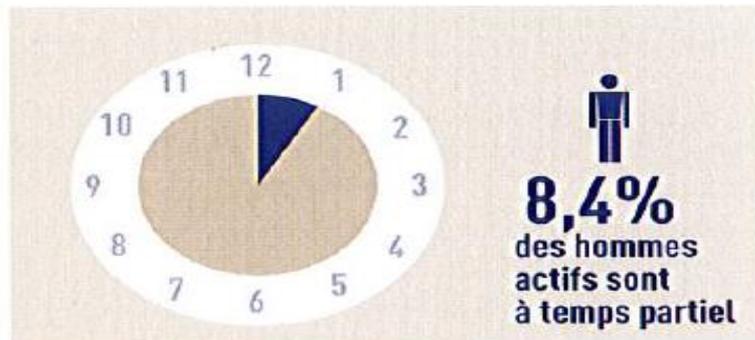
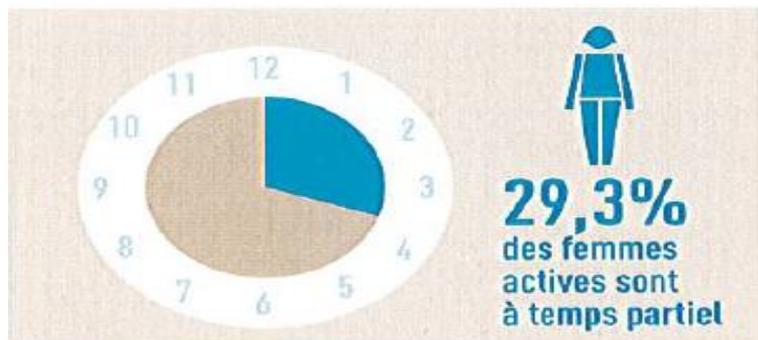


Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus, France entière hors Mayotte.
Source : Insee, enquête Emploi.

I/ LES DISCRIMINATIONS ENVERS LES FEMMES.

- Des temps partiels encore majoritairement occupés par les femmes:

Près d'un tiers des femmes travaille à temps partiel en 2018



Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus, France entière hors Mayotte.
Source : Insee, enquête Emploi.

II/ LES ENJEUX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES.

- **L'égalité Femmes-Hommes ne se limite pas au champ professionnel: le champ familial et sociétal sont imbriqués.**
- **Progrès visible en matière d'égalité : champ politique, économique, social, dans la sphère « publique », et dans la sphère « privée ».**

Des progrès qui doivent continuer.

III/ LE RÔLE DE LA D.R.D.F.E

Le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) est placé, sous l'autorité de Marlène SCHIAPPA la Secrétaire d'Etat aux droits des femmes.

La DRDFE est rattachée au SDFE qui a pour mission :

- D'engager, de promouvoir et de mettre en œuvre les politiques relatives aux droits des femmes et à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- De piloter et animer au niveau territorial l'action interministérielle en faveur des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

III/ LE RÔLE DE LA D.R.D.F.E

Pour l'égalité professionnelle, le premier Plan Interministériel pour l'Égalité Professionnelle (PIEP) :

- Traite les inégalités structurelles qui perdurent entre les femmes et les hommes en matière d'emploi.
- Poursuit les réformes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Lutte contre le sexisme.

III/ LE RÔLE DE LA D.R.D.F.E

Objectifs chiffrés en France du PIEP 2016-2020 :

- **En matière d'emploi :**
un taux d'emploi des 20-64 ans de 75% en France en 2020 (Stratégie Europe 2020), dont 70% pour les femmes (engagement de la France au Conseil européen de mars 2010) ;
- **En matière de création d'entreprise :**
40% de femmes créatrices d'entreprise d'ici 2017 contre 30% en 2015 ;
40% de femmes entrepreneures dans le secteur du digital d'ici 2020 ;
- **En matière de mixité des métiers :**
Un tiers des métiers mixtes d'ici 2025 contre 12% en 2015.

III/ LE RÔLE DE LA D.R.D.F.E

Création de l'INDEX dans le cadre du PIEP pour :

- Fixer une obligation de transparence aux entreprises sur leurs résultats en matière d'égalité salariale.

ARACT de la Martinique

Présentation de l'ARACT et de l'offre de service
égalité professionnelle femmes-hommes



LE RÉSEAU

Présentation



ITT - MARTINIQUE

ASSOCIATION RÉGIONALE
POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
& INSTITUT TERRITORIAL DU TRAVAIL

Mardi 14 janvier 2020
A la Dieccte, de 9h à 11h30





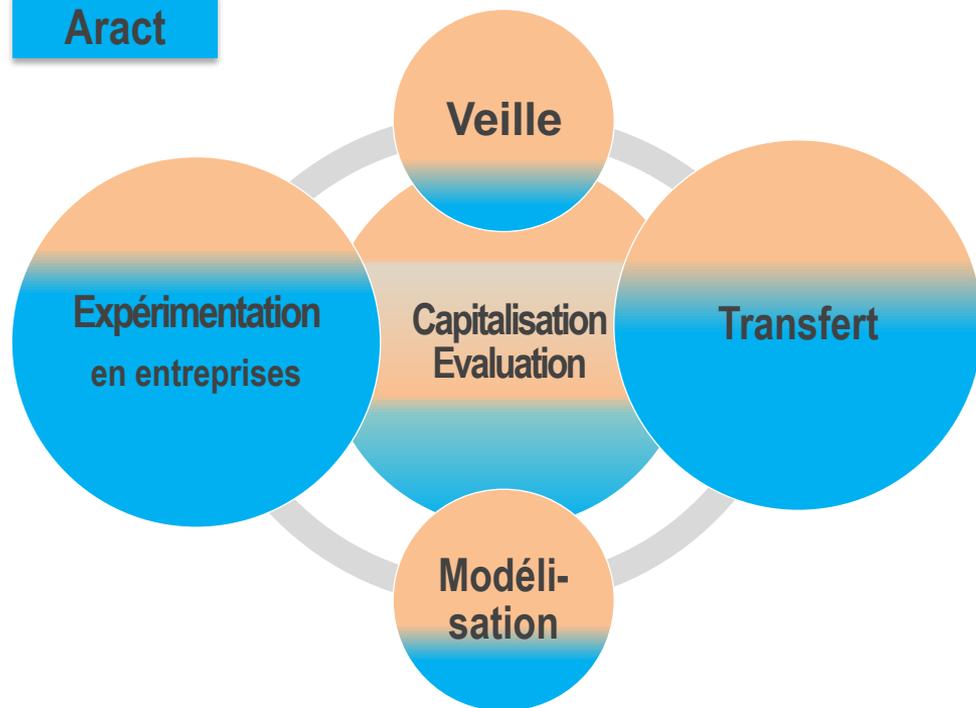
ITT - MARTINIQUE

ASSOCIATION RÉGIONALE
POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
& INSTITUT TERRITORIAL DU TRAVAIL

EXPERIMENTATION – CAPITALISATION - TRANSFERT

Anact

Aract



- **L'expérimentation** en entreprise est à la base de nos productions,
- **La capitalisation** est au cœur de nos processus (avec une dimension évaluative)
- **Le transfert des outils et méthodes** aux PME TPE est la finalité de toutes nos actions
- **La veille** alimente les hypothèses expérimentées par le réseau
- **La modélisation** permet d'élaborer des solutions transférables au plus grand nombre

Ressources Humaines

- Gouvernance paritaire
 - AG & CA
 - Pôle Formation & Recherche
 - Pôle Appui au Dialogue Social
- Equipe technique interne
 - 1 Directeur Régional
 - 2 Chargées Développement / Mission
 - 1 Assistante Gestion & Communication
- Equipe technique réseau Anact-Aract



Ressources Humaines

- Gouvernance paritaire
 - AG & CA
 - Pôle Formation & Recherche
 - Pôle Appui au Dialogue Social
- Equipe technique interne
 - 1 Directeur Régional
 - 2 Chargées Développement / Mission
 - 1 Assistante Gestion & Communication
- Equipe technique réseau Anact-Aract



Ressources Financières

- Etat (Anact, Dieccte, ...)
- CTM
- Union Européenne (FSE, ...)
- Partenariats spécifiques
- Prestations privées

Ressources Humaines

- Gouvernance paritaire
 - AG & CA
 - Pôle Formation & Recherche
 - Pôle Appui au Dialogue Social
- Equipe technique interne
 - 1 Directeur Régional
 - 2 Chargées Développement / Mission
 - 1 Assistante Gestion & Communication
- Equipe technique réseau Anact-Aract



Ressources Financières

- Etat (Anact, Dieccte, ...)
- CTM
- Union Européenne (FSE, ...)
- Partenariats spécifiques
- Prestations privées

Thématiques

- Prévention des risques professionnels
- Accompagnement au changement
- Appui aux Relations Sociales
- Promotion et Appui du Dialogue Social
- Qualité de Vie au Travail
- Numérique et Travail
- Maintien en emploi
- Egalité professionnelle

Ressources Humaines

- Gouvernance paritaire
 - AG & CA
 - Pôle Formation & Recherche
 - Pôle Appui au Dialogue Social
- Equipe technique interne
 - 1 Directeur Régional
 - 2 Chargées Développement / Mission
 - 1 Assistante Gestion & Communication
- Equipe technique réseau Anact-Aract

Activités

- Accompagnement collectif et/ou individuel d'entreprises
- Actions de formation
- Production de connaissance, d'outils et méthodes
- Ingénierie et Conduite de projets
- Transfert : colloque, séminaires, communication
- Appui au paritarisme



Ressources Financières

- Etat (Anact, Dieccte, ...)
- CTM
- Union Européenne (FSE, ...)
- Partenariats spécifiques
- Prestations privées

Thématiques

- Prévention des risques professionnels
- Accompagnement au changement
- Appui aux Relations Sociales
- Promotion et Appui du Dialogue Social
- Qualité de Vie au Travail
- Numérique et Travail
- Maintien en emploi
- Egalité professionnelle



LE RÉSEAU

Egalité Professionnelle
Offre de service



ITT - MARTINIQUE

ASSOCIATION RÉGIONALE
POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
& INSTITUT TERRITORIAL DU TRAVAIL

Mardi 14 janvier 2020
A la Dieccte, de 9h à 11h30



-
- L'égalité professionnelle femme / homme demeure une priorité au sein des TPE – PME du territoire, en termes de procédures, de pratiques et d'outils d'aide à la décision en matière de ressources humaines, d'organisation et de conditions de travail
 - Dans le cadre de la convention 2019 – 2020 entre l'Aract-Itt et la Dieccte, l'Aract-Itt peut intervenir en appui aux entreprises sur l'Index égalité professionnelle sous plusieurs modes d'actions :

- **Atelier de sensibilisation à l'Index égalité professionnelle**
 - Public visé : Direction, RH, Référent égalité, CSE
 - Durée : ½ journée
 - Nombre de participants : 20 maximum
 - Nombre d'atelier : 2
 - Période prévisionnelle : 1er trimestre 2020

- **Atelier d'outillage à l'Index égalité professionnelle**
 - Public visé : Direction, RH, Référent égalité, CSE
 - Durée : ½ journée
 - Nombre de participants : 20 maximum
 - Nombre d'atelier : 2
 - Période prévisionnelle : 14 février 2020 et 06 mars 2020

- **Atelier inter-entreprises d'outillage à l'Index égalité professionnelle**
 - Public visé : Binôme Direction / CSE par entreprise
 - Durée : ½ journée
 - Nombre de participants : 20 maximum (soit 10 entreprises)
 - Nombre d'atelier : 1
 - Période prévisionnelle : au plus tard fin mars 2020

La Dieccte de la Martinique

Présentation de l'index égalité professionnelle
femmes-hommes

Les dispositions du code du travail en matière d'égalité professionnelle

Principes

Obligation de négociation

Obligation d'être couvert par un accord ou plan d'action

La lutte contre les discriminations

Textes de référence

- Loi Liberté de choisir son avenir professionnel n°2018-771 du 5 septembre 2018 : nouvelles obligations pour les entreprises d'au moins 50 salariés relatives à la mesure et à la publication de leurs écarts de salaires.
- Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 : modalités de calcul de l'index et d'application de la pénalité sur les résultats.
- Arrêté du 31 janvier 2019 publié le 21 février 2019 : modalités de transmission de l'index et des indicateurs aux DIRECCTE.
- Décret n° 2019-382 du 29 avril 2019 sur les pénalités sur les obligations de moyens.

L'obligation de négociation

- Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales, **négociation obligatoire tous les ans** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant 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** doit porter sur 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).

L'obligation 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.

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 CSE
 - Référent dans les entreprises de plus de 250 salariés
 - [Aide : Guide contre agissements sexistes et harcèlement sexuel](#)
- **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



Une obligation de résultats contre des disparités persistantes entre les femmes et les hommes

Ecarts de rémunération

Mobilisation de tous

L'égalité professionnelle nécessite la mobilisation de tous

- **L'égalité professionnelle est une question de justice sociale mais également de performance des entreprises** : pourquoi se priver des compétences de la moitié de la population ?!
- Avec l'Index, le législateur passe d'une **obligation de moyens à une obligation de résultat**
- **Une action de la responsabilité de tous** :
 - Des pouvoirs publics : rôle d'incitation et de contrôle
 - Des entreprises : obligations légales, performance, image et réputation...
 - Des organisations syndicales et des représentants du personnel dans le cadre du dialogue social dans l'entreprises

Les mesures de publicité et de correction

Site internet
CSE - Inspection du travail
Mesures de correction

L'obligation de publication et de transmission

- Chaque année, avant le 1er mars, les entreprises devront :
 - ▶ **Publier leur Index sur leur site Internet** (à défaut en informer les salariés par tout moyen)
 - ▶ **Mettre à disposition du CSE**, via la base de données économiques et sociales, les résultats de chacun des indicateurs et la note globale, accompagnés de toutes explication utile.
 - ▶ **Communiquer à la DIECCTE les résultats de chacun des indicateurs et la note globale.** Cette transmission se fait via le site internet du ministère.
 - ▶ *Même si l'index n'est pas calculable, les indicateurs calculés doivent être transmis au CSE et à la DIECCTE.*

Le niveau de résultat minimal et les mesures de correction

- **Si l'entreprise obtient moins de 75 points sur 100, elle doit définir les mesures de correction**, le cas échéant en allouant une enveloppe de rattrapage salarial, afin d'obtenir un index supérieur ou égal à 75 dans un délai de 3 ans à compter de la publication de l'Index.
- **Ces mesures seront définies :**
 - ▶ dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle
 - ▶ ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

Les sanctions encourues

- **Sanction des obligations de moyens, en cas de défaut de publication, de négociation ou de mesures correctives**
 - ▶ Absence de couverture par un accord relatif à l'égalité professionnelle
 - ▶ Absence de publication de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes
 - ▶ Absence de définition des mesures de correction en cas de note inférieure à 75 (si l'index est calculable)
- **Sanction de l'obligation de résultat, si Index est inférieur à 75 points pendant 3 années consécutives**
- **Pénalité financière jusqu'à 1% de la masse salariale**
 - ▶ Pour la sanction des obligations de moyens, mise en demeure avec délai préalable à pénalité d'1 mois minimum
 - ▶ Pour la sanction de l'obligation de résultat, principe du contradictoire

Les indicateurs et l'Index de l'égalité professionnelle

Principes
Modalités
Barèmes

Principes de l'Index de l'égalité professionnelle

- **Opérationnel** : mettre en évidence des points de progression ;
- **Fiable et simple** : une méthode unique ;
- **Transparent** : des données partagées ;
- **Efficient** : correction et résultat.

4 indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés

- **1° l'écart de rémunération moyen** entre les femmes et les hommes : 0 à 40 points
- **2° l'écart de taux d'augmentations individuelles** entre les femmes et les hommes : 0 à 35 points
- **3° le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité** : 0 ou 15 points
- **4° parité parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations** : 0 à 10 points

Une note finale sur 100 points calculée à partir de 4 indicateurs

➤ ***Obligation au 1^{er} mars 2020 pour les entreprises d'au moins 50 salariés***

L'ambassadeur

Présentation

Retour d'expérience

Clinique Saint-Paul :

- Monsieur Manuel DA SILVA ;
- Monsieur Olivier MARCELIN ;

1 – Méthodologie

2 - Présentation des 4 indicateurs de l'index égalité à travers l'outil « calculateur-simulateur index égapro ». Index-egapro.travail-emploi.gouv.f

3 – Analyse des résultats de l'Index et conséquences

- Index supérieur à 75
- Index inférieur à 75
- Indicateurs et index non calculables
- Cas particuliers : indicateur neutralisé

Au regard de chacun des indicateurs, il vous sera précisé les éléments à prendre en compte et une méthode pour vous faciliter la tâche.

4 – Retour d'expérience



1 - Méthodologie

Au regard de chacun des indicateurs, il vous sera précisé les éléments à prendre en compte et une méthode pour vous faciliter la tâche pour le calcul de l'index

Indicateur 1 : écart de rémunération

Les indicateurs sont calculés à partir des données de la période de référence annuelle choisie par l'entreprise. **Cette période doit être de 12 mois consécutifs et précéder l'année de publication.**

Elle doit donc nécessairement s'achever au plus tard le 31 décembre 2019 pour un Index publié en 2020. Uniquement pour l'indicateur « écart de taux d'augmentations », et uniquement pour une entreprise de 50 à 250 salariés, l'employeur peut choisir une période de référence de 3 ans maximum.

Ce caractère pluriannuel peut être révisé tous les 3 ans.

Indicateur 1 : écart de rémunération

Définir le périmètre de calcul de l'index au niveau de l'entreprise, de l'UES ?

En cas d'UES, le périmètre de calcul de l'index est celui de l'UES.

Indicateur 1 : écart de rémunération

Extraire une liste des salariés pour définir celles et ceux qui sont à prendre en compte pour le calcul de l'index :

- Sont exclus les salariés absents plus de 6 mois (il faut donc retirer de la liste tous les salariés absents plus de 6 mois pour cause de maladie, d'AT, de congé sans solde, les CDD de moins de 6 mois...).

ATTENTION : pour cet indicateur, on va retirer les absences pour congé de maternité de plus de six mois, mais il faut conserver cette liste des salariées en congé de maternité (car cette liste servira à renseigner l'indicateur).

Ne sont pas non plus pris en compte dans les effectifs :

- les apprentis et les contrats de professionnalisation
- les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (dont les intérimaires)
- les expatriés
- les salariés en pré-retraite

Indicateur 1 : écart de rémunération

POUR INFORMATION

Si le total des effectifs pouvant être pris en compte est inférieur à 40% des effectifs totaux, l'indicateur et l'index ne sont pas calculables.

Indicateur 1 : écart de rémunération

L'effectif des salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de référence annuelle et non au dernier jour de celle-ci. Ainsi, qu'il soit à temps partiel ou à temps plein, si le salarié était présent plus de la moitié de la période de référence, il répond aux conditions du décret **et il compte pour 1.**

OBJECTIF : Repérer les salariés concernés pour reconstitution de leur rémunération

Indicateur 1 : écart de rémunération

- Sur cette liste, il faut :

- 1 – repérer tous les salariés exerçant une activité à temps partiel
- 2 – repérer tous les salariés ayant été absents moins de six mois, pour quelque motif que ce soit (absence maladie, congé sans solde, CDD > 6 mois)

ATTENTION : la rémunération doit être reconstituée en **équivalent temps plein** sur toute la durée de la période de référence.

Exemple : un salarié travaille à temps partiel (80%) et bénéficie d'une rémunération brute annuelle de 19 000 euros :

Reconstitution : $19\ 000/80*100 = 23\ 750$ euros

Indicateur 1 : écart de rémunération

Exemple : un salarié a travaillé sur 8 mois (absence de 4 mois) et a bénéficié d'une rémunération de 16 000 euros.

Reconstitution : $16\ 000/8*12 = 24\ 000$ euros.

EN CLAIR, TOUS LES SALARIES AYANT TRAVAILLE PLUS DE 6 MOIS DOIVENT AVOIR UNE REMUNERATION ANNUELLE COMPLETE.

Indicateur 1 : écart de rémunération

- Repérer les éléments de salaire exclus du périmètre de calcul de l'index :

Ne doivent pas être pris en compte dans la rémunération :

- les indemnités de fin de CDD (notamment la prime de précarité)
- les sommes versées dans le cadre du compte épargne-temps (CET)
- les actions, stock-options, compensations différées en actions
- 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.

Indicateur 1 : écart de rémunération

Doivent être pris en compte dans la rémunération :

- les salaires ou traitements ordinaires 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
- 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 (ex : les primes de transport ou primes de vacances)
- les indemnités de congés payés.

Indicateur 1 : écart de rémunération

- - Classer la liste des salariés par sexe
- Classer ensuite cette liste par CSP

La définition des quatre CSP retenues dans le décret correspond à la nomenclature de l'INSEE. Les 4 CSP prévues par le décret du 8 janvier 2019 étant les suivantes : Ouvriers / Employés / Techniciens et agents de maîtrise/ Ingénieurs et cadres.

Parmi les 4 catégories socio-professionnelles (CSP) visées par le décret à défaut de cotation spécifique (Ouvriers / Employés / Techniciens et agents de maîtrise/ Ingénieurs et cadres), les entreprises peuvent regrouper des catégories pour en avoir 2 ou 3 (ex : employés et ouvriers) si cela correspond au premier échelon de leur convention collective de branche. Cependant elles ne peuvent pas "créer" des catégories distinctes de celles du décret.

Indicateur 1 : écart de rémunération

Le décret prévoit que les employeurs ont **la possibilité de répartir les salariés selon la classification de branche ou selon « une autre méthode de cotation des postes » après consultation du comité social et économique (ou des anciennes instances représentatives du personnel si la mise en place du CSE n'a pas encore eu lieu).**

La consultation du CSE est obligatoire si l'employeur choisit une catégorisation par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche, ou d'une autre méthode de cotation des postes.

La consultation du CSE n'est en revanche pas obligatoire dans le cas d'une répartition des salariés par CSP ou s'il choisit de regrouper entre elles une des 4 CSP existantes. Par exemple : le calcul de l'indicateur écart de rémunérations, avec 2 catégories cadres / non cadres (comprenant ouvriers / employés / techniciens-agents de maîtrise) est possible sans consultation.

Une entreprise ayant déjà informé ses IRP par le passé sur la méthode de cotation des postes devra procéder à une nouvelle consultation dans le cadre du calcul de l'Index.

Indicateur 1 : écart de rémunération

- Classer la liste des salariés par âge

Les quatre tranches d'âge définies dans le décret sont les suivantes : - moins de 30 ans ; - de 30 à 39 ans ; - de 40 à 49 ans ; - et 50 ans et plus.

Les caractéristiques individuelles (âge, catégorie de poste) sont appréciées **au dernier jour de la période de référence ou dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise.**

ATTENTION, il n'est pas possible d'adapter ce critère.

Indicateur 1 : écart de rémunération

Calcul de la moyenne des rémunérations par tranche d'âge, par CSP et par sexe :

Additionner les rémunérations annuelles par tranche d'âge, par CSP et par sexe / nombre de salariés de la tranche

Exemple pour la CSP employé, tranche de 30 ans à moins de 39 ans :

Employées	de 30 à -39 ans	Employés	de 30 à -39 ans
Femmes		Hommes	
Salariée 1	24 000 €	Salarié 1	23 000 €
Salariée 2	23 500 €	Salarié 2	25 000 €
Salariée 3	24 500 €	Salarié 3	26 000 €
Moyenne	24 000 €	Salarié 4	24 000 €
		Moyenne	24 500 €

Toutes les données sont réunies pour remplir sereinement le tableau.

Indicateur 2 : indicateur de taux d'augmentation

La notion d'augmentation individuelle pour le calcul de cet indicateur **inclut** les augmentations de salaire liées à une promotion.

Les augmentations collectives ne sont pas prises en compte pour le calcul de cet indicateur.

L'indicateur est calculé **au niveau de l'entreprise**, et non par groupes de salariés.

L'indicateur n'est pas calculable :

- Si aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence,
- Ou si l'effectif pris en compte pour le calcul des indicateurs ne comporte pas au moins 5 femmes et 5 hommes.

L'employeur peut décider de calculer l'indicateur relatif aux augmentations individuelles sur une période de référence pluriannuelle, à partir des données des deux ou trois années précédentes. Son caractère pluriannuel peut être révisé tous les trois ans.

Indicateur 2 : indicateur de taux d'augmentation

Concrètement, il s'agit de ressortir la liste des salariés ayant bénéficiés d'une augmentation individuelle au cours de la période de référence et ensuite de les comptabiliser par sexe.

Il ne reste ensuite plus qu'à renseigner le tableau.

Indicateur 3 : pourcentage de salariées augmentées après leur retour de congé maternité

Seules les salariées qui sont rentrées de congé maternité (ou d'adoption) durant la période de référence sont prises en considération.

Sont considérées **comme augmentées** toutes salariées **revenues de congé maternité** pendant l'année de référence et **ayant bénéficié d'une augmentation**(générale ou individuelle) **à leur retour avant la fin de cette même période.**

Si il n'y a eu aucun retour de congé maternité (ou adoption) au cours de la période de référence, l'indicateur n'est pas calculable.

S'il n'y a eu aucune augmentation (individuelle ou collective) au cours des congés maternité, l'indicateur n'est pas calculable.

ATTENTION :

Les salariées revenues de congé maternité pendant la période de référence et qui ont été absentes plus de 6 mois pendant cette même période, doivent être prises en compte pour le calcul de cet indicateur uniquement.

Indicateur 3 : pourcentage de salariées augmentées après leur retour de congé maternité

Renseignez :

- le nombre de femmes qui étaient en congé de maternité pendant la période de référence au moment de l'augmentation de salaire
- Le nombre de femmes qui ont bénéficié de l'augmentation au retour de leur congé de maternité

Indicateur 4 : Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Renseignez le nombre de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.



Cas Pratiques



Les Outils et la démarche

Tableur Excel

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

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							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
ensemble des salariés		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!			0	0	0,00%	

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.

Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) : #N/A
indicateur d'écart de rémunération (%) : #N/A
note obtenue sur 40 : #N/A

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

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

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart. 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).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmentation	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers			0,0%	0	0	0	0	0,00%
employés			0,0%	0	0	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise			0,0%	0	0	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres			0,0%	0	0	0	0	0,00%
ensemble des salariés	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	0			0	0,00%

* 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) :	#DIV/0!	#DIV/0!						
indicateur d'écart d'augmentations (points de %) :	#DIV/0!	#DIV/0!						
note obtenue sur 20 :	#DIV/0!							

<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- 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 salariées de retour de congé maternité*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
ensemble des salariés			

* 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) :

#N/A

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

#N/A

note obtenue sur 15 :

#N/A

#N/A

1 – PRÉSENTATION DES 4 INDICATEURS DE L'INDEX AVEC L'OUTIL EGAPRO

4 indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés

Indicateur	Poids	Points
1. Écart de rémunération moyen	40 %	0 à 40 points
2. Écart de taux d'augmentations individuelles	35 %	de 0 à 35 points
3. Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15 %	de 0 ou 15 points
4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations	10 %	de 0 à 10 points
TOTAL = INDEX	100%	De 0 à 100 points

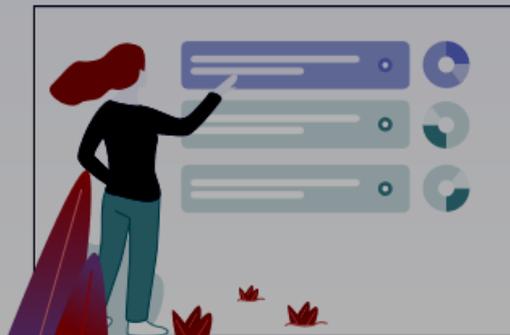
Bienvenue sur Index Egapro

L'index d'égalité professionnelle a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Il permet aux entreprises de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, des mesures de correction doivent être prises.

Avec Index Egapro, calculez votre index de façon simple et rapide, tout en profitant de l'aide sur les détails du calcul de chaque indicateur et sur les questions les plus fréquemment posées.

[commencer le calcul](#)



ÉTAPE 2 CALCUL DE L'INDEX

L'entreprise saisit les données et Index Egapro calcule automatiquement les indicateurs et la note finale.

[commencer le calcul](#)

Bienvenue sur Index Ecran

REVEZ SUR VOS DONNÉES À TOUT MOMENT. RENSEIGNEZ VOTRE E-MAIL



Nous générons un code spécialement pour vous. Pour pouvoir réaccéder à tout moment à votre calcul, renseignez votre e-mail afin que nous puissions vous envoyer votre lien.

email

valider

[continuer sans donner de mail](#)



Index Egapro

L'outil de calcul de votre index égalité professionnelle Femmes- Hommes

Information société et période de référence

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

Quel est le nom de l'entreprise ?

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)

1^{er} indicateur

Index Egapro L'outil de calcul de votre index égalité professionnelle Femmes- Hommes

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.

- je renseigne par **Catégories Socio-Professionnelles**
- je renseigne par **Niveaux ou coefficients hiérarchiques**

1^{er} indicateur

7

La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables

- Pour avoir **40 points** => l'entreprise doit atteindre 0 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables.
- L'indicateur compare :
 - les rémunérations moyennes des femmes et des hommes, incluant les primes de performance et les avantages en nature. (exclues : les primes liées aux conditions de travail (prime de nuit, heures supplémentaires...) et les primes de départ et de précarité).
 - les postes par rapport à la classification de branche ou une classification agréée par le ministère et à défaut les 4 catégories suivantes : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.
 - Les tranches d'âge : moins de 30 ans / 30 à 40 ans / 40 à 50 ans / plus de 50 ans

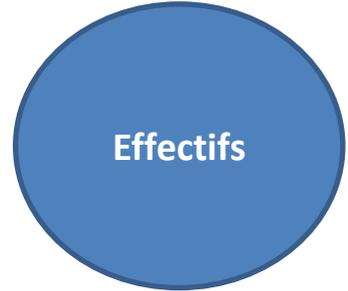


	nombre de salariés	
	♀ femmes	♂ hommes
☑ moins de 30 ans	5	5
☑ 30 à 39 ans	5	5
☑ 40 à 49 ans	5	5
☑ 50 ans et plus	5	5
<i>total</i>	20	20

	nombre de salariés	
	♀ femmes	♂ hommes
☑ moins de 30 ans	5	5
☑ 30 à 39 ans	5	5
☑ 40 à 49 ans	5	5
☑ 50 ans et plus	5	5
<i>total</i>	20	20

	nombre de salariés	
	♀ femmes	♂ hommes
☑ moins de 30 ans	5	5
☑ 30 à 39 ans	5	5
☑ 40 à 49 ans	5	5
☑ 50 ans et plus	5	5
<i>total</i>	20	20

	nombre de salariés	
	♀ femmes	♂ hommes
☑ moins de 30 ans	5	5
☑ 30 à 39 ans	5	5
☑ 40 à 49 ans	5	5
☑ 50 ans et plus	5	5
<i>total</i>	20	20
<i>total des effectifs</i>	80	80
<i>soit</i>	160	



Exemple : égalité parfaite des rémunérations femmes hommes

OUVRIERS

rémunération moyenne

♀ femmes ♂ hommes

⌚ moins de 30 ans 19 200 19 200

⌚ 30 à 39 ans 20 400 20 400

⌚ 40 à 49 ans 21 600 21 600

⌚ 50 ans et plus 22 800 22 800

EMPLOYÉS

rémunération moyenne

♀ femmes ♂ hommes

⌚ moins de 30 ans 20 400 20 400

⌚ 30 à 39 ans 21 600 21 600

⌚ 40 à 49 ans 22 800 22 800

⌚ 50 ans et plus 24 000 24 000

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

rémunération moyenne

♀ femmes ♂ hommes

⌚ moins de 30 ans 22 800 22 800

⌚ 30 à 39 ans 24 000 24 000

⌚ 40 à 49 ans 25 200 25 200

⌚ 50 ans et plus 26 400 26 400

INGÉNIEURS ET CADRES

rémunération moyenne

♀ femmes ♂ hommes

⌚ moins de 30 ans 36 000 36 000

⌚ 30 à 39 ans 38 400 38 400

⌚ 40 à 49 ans 40 800 40 800

⌚ 50 ans et plus 43 200 43 200

votre résultat final est 0%

les femmes et les hommes sont à égalité

votre note obtenue est 40/40

modifier les données saisies

2^{ème} indicateur

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.

2^{ème} indicateur : La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes

- Pour **35** points : le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2 % près ou à 2 personnes près.
- L'objectif est d'inciter les managers à récompenser celles et ceux qui le méritent et non pas uniquement ceux qui le demandent, souvent des hommes.
- Une entreprise peut calculer cet indicateur sur 3 ans si cela correspond à sa politique RH

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

nombre de salariés augmentés

♀ femmes ♂ hommes

80

80

3^{ème} indicateur

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.

3^{me} indicateur : Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence

- Rattrapage salarial des femmes de retour de congé maternité est obligatoire depuis 2006
- Pour **15 points** : La totalité de la note sera attribuée à une entreprise qui accorde une augmentation aux femmes revenant d'un congé maternité.
- Attention, si une salariée dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation, aucun point ne sera accordé à l'entreprise pour ce critère.

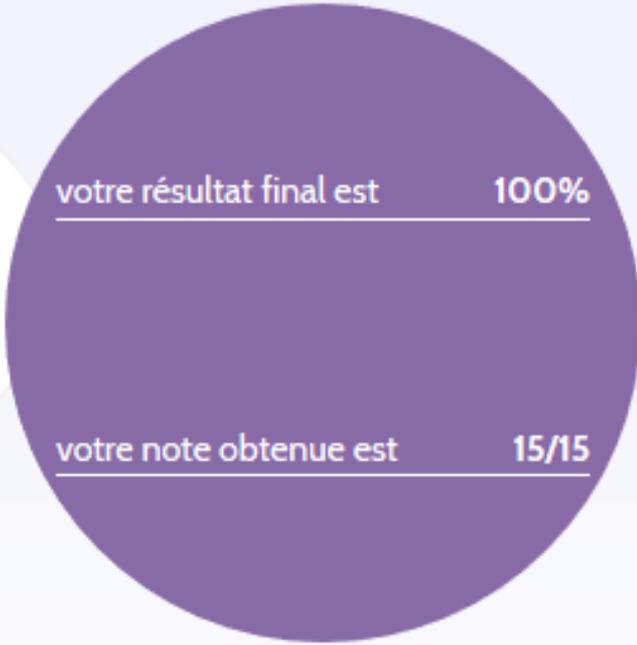
- il y a eu des retours de congé maternité pendant la période de référence
- il n'y a pas eu de retour de congé maternité pendant la période de référence

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

10

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

10



votre résultat final est 100%

votre note obtenue est 15/15

[modifier les données saisies](#)

4^{ème} indicateur

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.



4^{ème} indicateur : **Au moins quatre femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations** –
Pour 10 points

✔ nombre de femmes parmi les 10 plus hauts salaires

5

✔ nombre d'hommes parmi les 10 plus hauts salaires

5

—

vosre résultat final est 5

les femmes et les hommes sont à égalité

vosre note obtenue est 10/10

modifier les données saisies

Récapitulatif des résultats de vos indicateurs

Effectifs

160

Tranche de déclaration

50 à 250

Periode de référence

Date de début

01/01/2019

Date de fin

31/12/2019

2 - Résultats de l'index

Différentes situations peuvent être rencontrées

- Index supérieur à 75
- Index inférieur à 75
- Indicateurs et index non calculables

Nous envisagerons également les cas particuliers où l'indicateur est neutralisé.

Index supérieur à 75 points

En cas de note supérieure à 75 points ...

- **Une note supérieure à 75 points** ne garantit pas que l'égalité professionnelle et salariale dans l'entreprise soit totalement respectée.
- Elle ne signifie pas non plus qu'il n'y a pas d'actions à mener pour améliorer la situation des femmes au sein de l'entreprise
- Le résultat obtenu à chacun des indicateurs peut servir de base lors de la négociation obligatoire relative à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, pour la définition du plan d'action. Par exemple, à la lecture fine des indicateurs, des mesures peuvent être prises en matière :
 - ▶ de rémunération, d'augmentation ou de promotion pour certaines catégories de salariés ou tranche d'âge en fonction (indicateurs 1 et 2),
 - ▶ de rattrapage salarial au retour de congés de maternité (indicateur 3),
 - ▶ d'accès des femmes aux plus hauts niveaux de rémunération (indicateur 4).

Index inférieur à 75 points

Exemple : indicateur inférieur à 75 points : augmentation uniquement pour les hommes (indicateur 2)

il y a eu des augmentations durant la période de déclaration

	♀ femmes	♂ hommes
<input checked="" type="checkbox"/> nombre de salariés augmentés	0	30

votre résultat en nombre équivalent de salariés* est 30
écart favorable aux hommes

votre note obtenue est 0/35

[modifier les données saisies](#)

-35
points

Exemple : écart de rémunération entre les Femmes et les Hommes (indicateur 1)

OUVRIERS	rémunération moyenne	
	♀ femmes	♂ hommes
☑ moins de 30 ans	18 255	20 880
☑ 30 à 39 ans	18 255	21 084
☑ 40 à 49 ans	18 255	22 138
☑ 50 ans et plus	18 255	23 245

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE	rémunération moyenne	
	♀ femmes	♂ hommes
☑ moins de 30 ans	24 096	26 908
☑ 30 à 39 ans	24 096	28 255
☑ 40 à 49 ans	24 096	29 667
☑ 50 ans et plus	24 096	31 151

EMPLOYÉS	rémunération moyenne	
	♀ femmes	♂ hommes
☑ moins de 30 ans	2 080	23 245
☑ 30 à 39 ans	2 080	24 404
☑ 40 à 49 ans	2 080	25 628
☑ 50 ans et plus	2 080	26 906

INGÉNIEURS ET CADRES	rémunération moyenne	
	♀ femmes	♂ hommes
☑ moins de 30 ans	31 151	34 266
☑ 30 à 39 ans	31 151	37 693
☑ 40 à 49 ans	31 151	41 462
☑ 50 ans et plus	31 151	45 608

—

vo**tre** r**ésultat** final est **31.3%**

écart favorable aux hommes

vo**tre** no**te** obtenue est **0/40**

[modifier les données saisies](#)

RAPPEL – Les mesures de correction

Le niveau de résultat minimal et les mesures de correction

- **Si l'entreprise obtient moins de 75 points sur 100, elle doit définir les mesures de correction**, le cas échéant en allouant une enveloppe de rattrapage salarial, afin d'obtenir un Index supérieur ou égal à 75 dans un délai de 3 ans à compter de la publication de l'Index.
- Ces mesures seront définies :
 - ▶ dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle
 - ▶ ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.



Index non calculable

4 indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés

Indicateur	Poids	Points
1. Écart de rémunération moyen	40 %	0 à 40 points
2. Écart de taux d'augmentations individuelles	35 %	de 0 à 35 points
3. Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15 %	de 0 à 15 points
4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations	10 %	de 0 à 10 points
TOTAL = INDEX	100%	De 0 à 100 points

Attention : un indicateur peut être non calculable sans rendre l'index incalculable si le cumul de points calculables est > 75 pts

-
- **Les indicateurs calculables doivent représenter au moins 75 points de l'Index**, sinon celui-ci n'est pas calculable pour l'année concernée.

Exemple : pas d'augmentation des rémunérations

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

-35
points



Malheureusement votre indicateur n'est pas calculable
car il n'y a pas eu de promotion durant la période de référence.

[modifier les données saisies](#)

INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



Vos indicateurs représentent moins de 75 points, votre index ne peut-être calculé.

Que faire si mon Index n'est pas calculable ?

- Transmettre au CSE et à l'administration les indicateurs qui sont calculables ainsi que les précisions expliquant les raisons pour lesquelles l'Index ou certains indicateurs n'ont pas pu être calculés (D. 1142-5)
- A partir de l'analyse des indicateurs calculables, il est possible de mettre en place des mesures afin d'améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise comme par exemple en matière d'accès des femmes aux plus hauts niveaux de rémunération (indicateur 4).

Cas particuliers : Index neutralisé

Exemple : pas de retour de congé de maternité

- 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

valider



Malheureusement votre indicateur n'est pas calculable
car il n'y a pas eu de retour de congé maternité pendant la période de référence.

INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

votre résultat total est

100/100

nombre de points maximum pouvant être obtenus était de 85

Exemple : Absence de certaines catégories d'âges dans certaines CSP ne rend pas l'indicateur non calculable

OUVRIERS

rémunération moyenne

♀ femmes ♂ hommes

⊗ moins de 30 ans

Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 3 femmes ou 3 hommes

⊗ 30 à 39 ans

Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 3 femmes ou 3 hommes

⊗ 40 à 49 ans

Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 3 femmes ou 3 hommes

⊗ 50 ans et plus

Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 3 femmes ou 3 hommes

Calculable même si certaines CSP ne sont pas représentées

OUVRIERS

nombre de salariés

♀ femmes ♂ hommes

⊗ moins de 30 ans

1

1

⊗ 30 à 39 ans

0

0

⊗ 40 à 49 ans

0

0

⊗ 50 ans et plus

0

0

total

1

1

OUVRIERS

rémunération moyenne

♀ femmes ♂ hommes

⊗ moins de 30 ans

Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 3 femmes ou 3 hommes

⊗ 30 à 39 ans

Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 3 femmes ou 3 hommes

⊗ 40 à 49 ans

Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 3 femmes ou 3 hommes

⊗ 50 ans et plus

Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 3 femmes ou 3 hommes

INGÉNIEURS ET CADRES	nombre de salariés	
	♀ femmes	♂ hommes
☑ moins de 30 ans	1	1
☑ 30 à 39 ans	1	1
☑ 40 à 49 ans	1	1
☑ 50 ans et plus	1	1
<i>total</i>	4	4



INGÉNIEURS ET CADRES	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>		
⊗ 30 à 39 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>		
⊗ 40 à 49 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>		
⊗ 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>		

—

vosre resultat final est 0%

les femmes et les hommes sont à égalité

vosre note obtenue est 40/40

modifier les données saisies

4 – Retour d'expérience et intérêt de la démarche

Retour d'expérience et conseils

- Solliciter dans les meilleurs délais le CSE et/ou les organisations syndicales :
 - Mise à disposition des données utiles au remplissage de l'Index + données de la Base de données économiques et sociales (BDES),
 - Discussion autour de ces données afin d'en apprécier ensemble les contours,
 - Explication des indicateurs et de leur mode de calcul,
 - Discussion sur les résultats afin d'éviter l'incompréhension par rapport au résultat de l'index,
 - Echanges sur les CSP à prendre en compte (obligatoire si les CSP dans l'index proposées ne sont pas reprises).

Intérêts de la démarche

- 1 - Améliore et développe le dialogue social autour d'une question consensuelle.
 - Mobilise les partenaires sociaux en faveur de la cause de l'égalité professionnelle, voire l'amélioration des conditions des femmes dans l'entreprise,
 - Permet de renouer, d'améliorer ou de consolider le dialogue social avec le CSE, autour d'un sujet quasi-consensuel,
 - Permet de réaliser un état des lieux et de proposer un accord sur l'égalité professionnelle femmes hommes.
- 2 – Permet d'aborder les questions connexes à l'égalité professionnelle (qualité de vie au travail, conciliation vie professionnelle/vie privée...).
- 3 – Permet d'utiliser l'index comme un levier d'attractivité (marque employeur...).
- 4 – Valoriser l'index dans la communication RH (interne et externe).

L'accompagnement proposé par le ministère du travail et la Dieccte

Calculateur-simulateur en ligne

Foire aux questions

Référents égalité

Accompagnement des entreprises

Calculateur – simulateur sur index-egapro.travail-emploi.gouv.fr

- Disponible depuis le 5 nov. 2019
- Calcul par CSP ou autres catégories
- Aide enrichie à chaque étape

The screenshot shows the 'Egapro' website interface for 'Indicateur 1, écart de rémunération'. The main content area displays a table for 'OUVRIERS' and 'EMPLOYÉS' with columns for age groups and average remuneration for men and women. A central circular graphic shows 'votre résultat final est 6%' and 'votre note obtenue est 40/40'. On the right, a sidebar titled 'INDICATEUR 1 - ÉCART DE RÉMUNÉRATION' provides essential information and lists items that should and should not be included in the calculation.

Indicateur 1, écart de rémunération
Renseignez la rémunération (annuelle / mensuelle) moyenne des femmes et des hommes par CSP et par tranche d'âge.

Ouvriers	rémunération moyenne	
	♂ hommes	♀ femmes
Ⓞ moins de 30 ans <small>Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 3 femmes ou 3 hommes</small>		
Ⓞ 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

vos résultats :
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.

FAQ sur 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

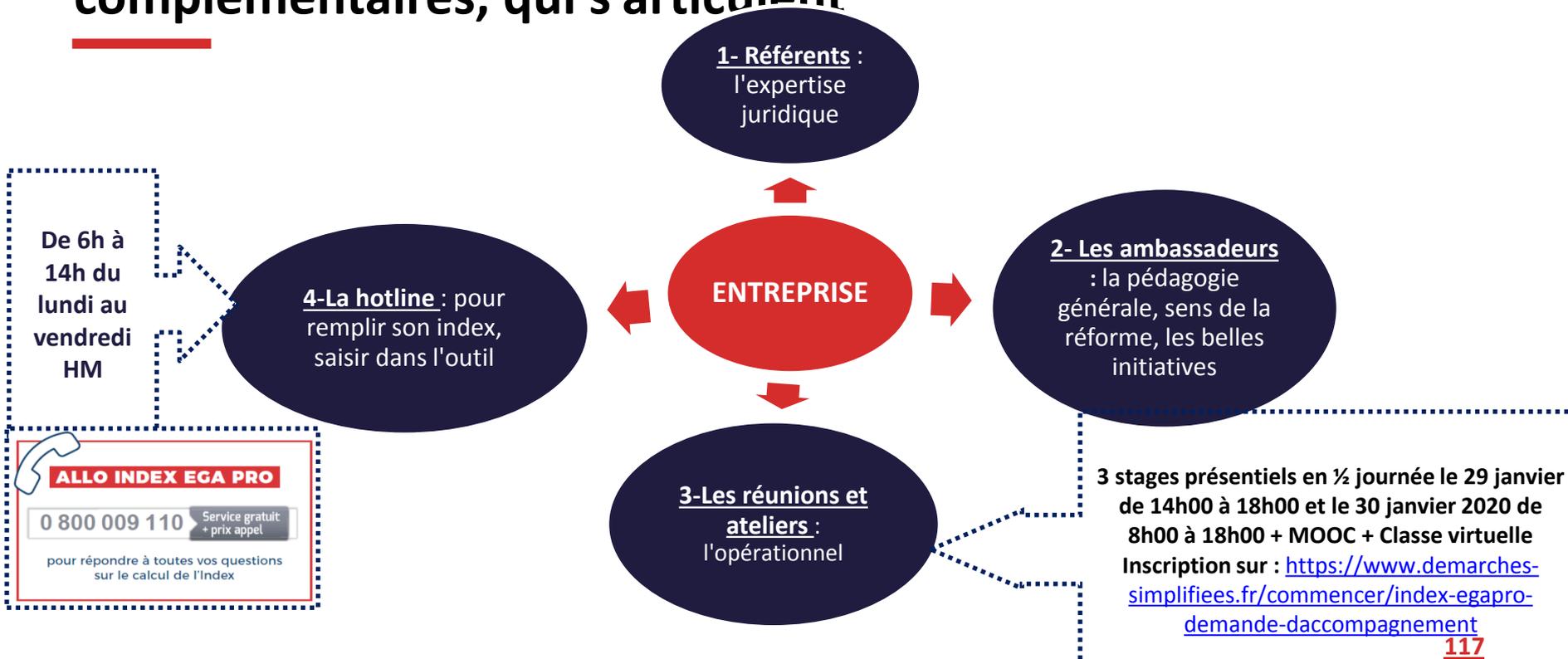
Tableur de calcul de l'index de l'égalité professionnelle pour les entreprises (...) Téléchargement (33,7 ko)

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

Référents égalité professionnelle Direccte et Diccte 14 Mai 2019 Téléchargement (312,8 ko)

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

L'accompagnement des entreprises : plusieurs dispositifs complémentaires, qui s'articulent



Merci de votre attention

Questions/Réponses

[+ d'info : travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)



Mon administration s'engage pour
la diversité et l'égalité



LES MINISTÈRES
SOCIAUX



SECRETARIAT
GÉNÉRAL
DES
MINISTÈRES SOCIAUX



LABEL
DIVERSITÉ



LABEL
ÉGALITÉ