



Le diagnostic égalité est un outil d'évaluation statistique et d'analyse sur la situation et les pratiques de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À quoi sert-il ?

- Le diagnostic égalité professionnelle vous permet de procéder à un état des lieux de l'égalité femmes/hommes au sein de votre établissement. Il constitue une première étape vers la conclusion d'un accord relatif à l'égalité professionnelle, ou à l'établissement d'un plan d'action.
- Le diagnostic doit se baser sur des données chiffrées contenues dans la Base de données économiques et sociales (BDES) et plus précisément celles concernant l'égalité professionnelle.
- **La Base de données économiques et sociales (BDES)**, est une source de données chiffrées, mise régulièrement à jour par l'employeur. Elle est mise à disposition du CSE.

À quoi ressemble-t-il ?

Le diagnostic analyse la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,

Une liste d'indicateurs à renseigner est définie dans le code du travail (L'article R2323-9 et **l'article R. 2323-12 du code du travail**). Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils doivent notamment comporter des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Ce travail d'analyse doit **aussi obligatoirement** comporter :

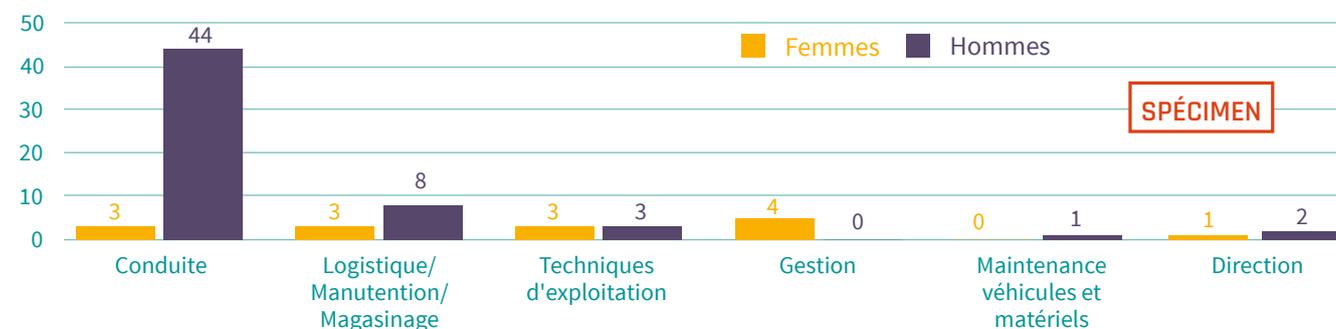
- Une analyse des écarts de salaire et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté des salarié.e.s ;
- Une description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;
- Le cas échéant, la part des femmes dans le conseil d'administration.

Dans l'onglet ci-dessous voici des exemples de graphiques à produire qui permettent de visualiser clairement la situation d'une entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

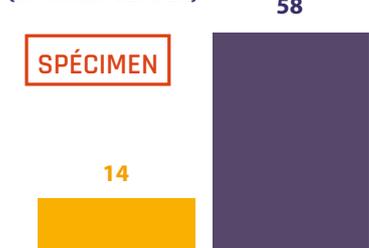
Ils sont extraits d'un diagnostic égalité professionnelle d'une entreprise de transport routier de marchandises qui emploie 72 personnes.

Graphiques extraits du diagnostic égalité d'une entreprise de TRM

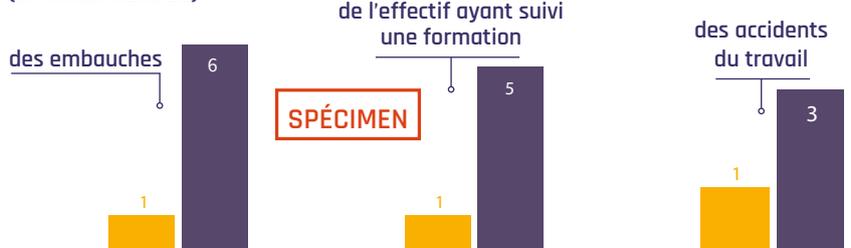
Répartition sexuée de l'effectif par familles professionnelles (en valeur absolue)



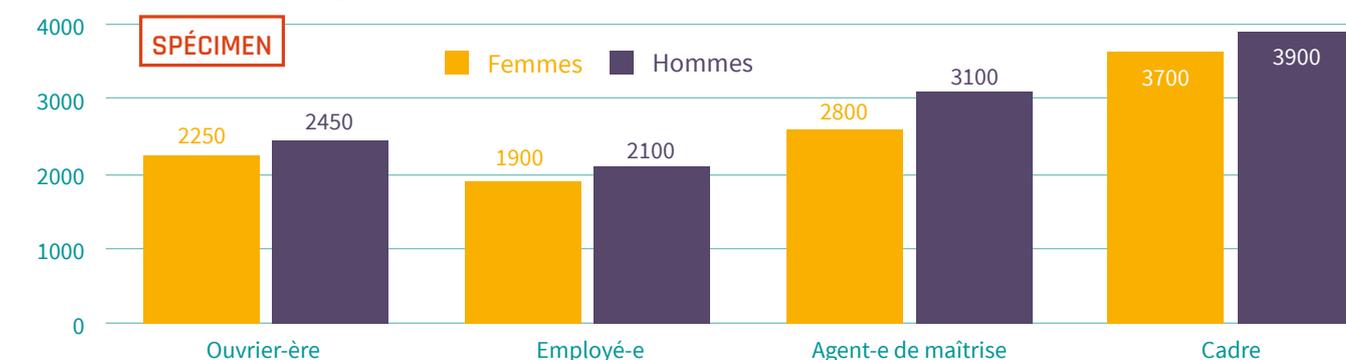
Répartition sexuée de l'effectif (en valeur absolue)



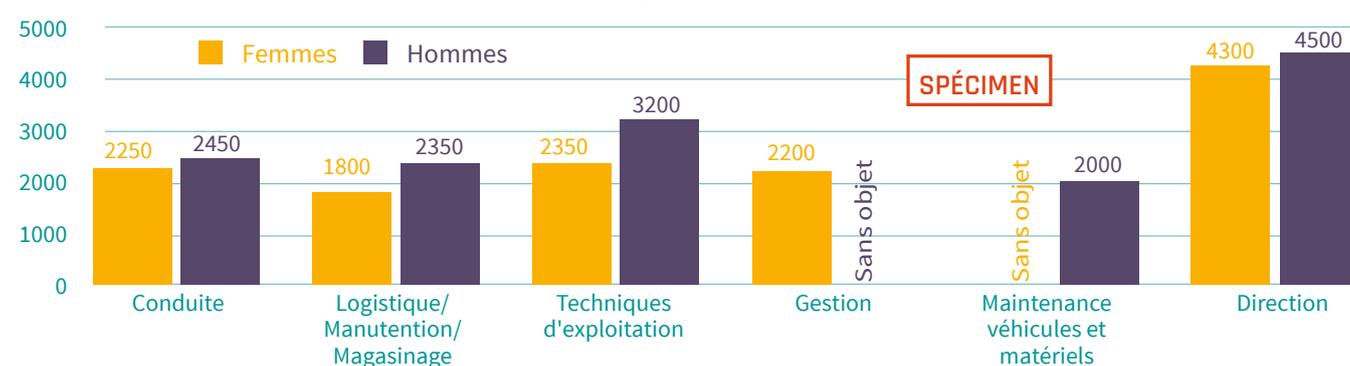
Répartition sexuée dans les effectifs ouvriers (en valeur absolue) :



Rémunération moyenne par catégories professionnelles (en €)



Rémunération moyenne par famille professionnelle, toutes catégories professionnelles confondues (en €)



CONSTITUER SA BASE DE DONNÉES ÉGALITÉ

Cette fiche présente deux grandes options qui permettent d'identifier, de réunir et d'organiser les données statistiques sexuées nécessaires à la réalisation d'un diagnostic égalité.

À savoir avant de se lancer...

Les réponses aux questions qui reviennent le plus souvent

➤ **Le diagnostic égalité, l'accord ou à défaut le plan d'action doivent-ils porter sur l'entreprise, l'établissement, le site ou les différents entrepôts ?**

De manière générale, ils doivent porter sur l'entreprise (au sens juridique) identifiée par un numéro de Siren.

➤ **Quelle est la période à analyser dans le diagnostic égalité ?**

Principalement, l'année civile écoulée, à savoir l'exercice de référence de la Base de Données Économiques et Sociales (BDES) au sein de laquelle le diagnostic doit figurer.

Les informations mises à disposition portent sur l'année en cours, mais également sur les deux années précédentes et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Les entreprises ayant déjà réalisé un diagnostic doivent le réactualiser chaque année pour préparer la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

➤ **Que faire pour les salarié.e.s qui quittent ou intègrent l'entreprise en cours d'année ?**

Il convient, à priori, de considérer l'effectif au 31 décembre de l'année. Toutefois les flux font l'objet de données et d'analyses complémentaires a fortiori quand ils influent sur l'égalité.

➤ **Est-ce que les salarié.e.s en CDD sont à inclure dans l'effectif ?**

Le décret du 8 janvier 2019, concernant les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération précise que les « *apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, les salariés expatriés, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée ne sont pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise pour le calcul des indicateurs* ». Le Ministère du travail a ainsi confirmé que seuls les salariés présents plus de 6 mois sur la période de référence étaient pris compte.

➤ **Que prendre en compte dans le comparatif de la rémunération ?**

Le comparatif de la rémunération défini par la loi porte sur la rémunération effective. Il doit donc prendre en compte tout ce que perçoivent les salarié.e.s : les primes, l'intéressement, le 13ème mois et même les avantages, comme dans la Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS).

Le décret du 8 janvier 2019, concernant les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération précise que les éléments de pris en compte dans le comparatif s'entendent de la rémunération versée au ETP (Equivalent Temps Pleins). Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite, les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié, les primes d'ancienneté, les heures supplémentaires, les heures complémentaires, ainsi que les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation ne sont pas pris en compte.

➤ **Combien de temps faut-il pour faire un diagnostic égalité ?**

Cela dépend de l'effectif et de l'organisation des données sociales. Comptez 2 jours minimum.

2 possibilités pour établir votre diagnostic égalité

1. S'adresser à votre délégué.e régional.e de l'AFT

➤ Elle ou il peut produire des indicateurs sexués de votre entreprise sur la base du questionnaire annuel à renseigner lors de l'enquête du tableau de bord OPTL.

2. Constituer vous-même votre base de données égalité professionnelle et votre diagnostic

➤ Une base de données Excel est à organiser selon l'exemple de tableau présenté ci-dessous. Elle répertorie les salarié.e.s de l'entreprise et contient les informations nécessaires à l'élaboration d'un diagnostic égalité. Le contenu de cette base variera selon la taille de l'entreprise. Les entreprises de plus de 300 salariés sont notamment tenues à des indicateurs chiffrés plus détaillés et précis, dont il est possible de s'inspirer pour les plus petites entreprises.

➤ L'ensemble de ces données est généralement détenu par le service RH ou en charge de la paye.

➤ Il convient ensuite de réaliser des graphiques basés sur ces statistiques.

Prénom Nom	Sexe	Date de naissance	Date d'embauche	Date de départ	Catégorie professionnelle	Famille professionnelle	Métier	Classification	Qualification
...	F/H	- Ouvrier.ère.s - Employé.e.s - Technicien.e.s et agent.e.s de maîtrise - Ingénieur.e.s et cadres	- Gestion - Conduite - Techniques d'exploitation - Logistique/ Maintenance/ Magasinage ...	Nom du métier dans l'entreprise	- Groupe 7 - 150M - Groupe 6 - 138D - Groupe 9 - 140V ...	Diplômes, titres et/ou certifications détenus

Type de contrat de travail	Durée du travail	Nature du temps partiel	Type d'horaires	Type d'horaires 2	Formation nombre d'heures	Formation budget
- CDI - CDD ...	- Temps complet - Temps partiel à x% ...	- Imposé - Demandé ...	- Jour - Nuit ...	- Posté - Découché	Frais pédagogiques ...

Rémunération moyenne mensuelle	Taux horaire	Primes	Augmentation individuelle	Augmentation générale	Promotion	Promotion intitulé ancien poste	Promotion intitulé nouveau poste
Mode de calcul: rémunération brute annuelle (primes, 13 ^{ème} mois, intéressement,...) divisée par 12...	...	Montant ...	Montant ...	Montant ...	- Oui / Date - Non

Nombre d'accidents du travail	Nombre de maladies professionnelles	Nombre de jours d'arrêts accidents du travail	Nombre de jours d'arrêts maladies professionnelles
...

Existence de compléments de salaires (congé paternité, maternité, adoption)	Nombre de congés paternité pris par rapport aux jours théoriques	Nombres d'accès au TP choisi et nombre de retours au temps pleins
...

3. Des outils pour réaliser votre diagnostic

Il existe des outils d'aide pour réaliser le diagnostic et des fiches repères :

www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/obligations-des-entreprises/etablir-un-diagnostic

L'index de l'égalité professionnelle pour les entreprises d'au moins 50 salariés : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/index-egalite-professionnelle-femmes-hommes>

Fiches repères : www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/obligations-des-entreprises/etablir-un-diagnostic/

ORGANISER ET STRUCTURER SON DIAGNOSTIC ÉGALITÉ

Voici une liste des informations à visualiser sous forme de graphiques afin de réaliser un diagnostic égalité dans une entreprise de moins de 300 salariés.

Les données de l'entreprise sont à produire en valeur absolue et pourcentage afin d'établir une analyse pertinente.

À ces données purement statistiques sont ajoutées des informations qualitatives diverses.

Le contenu de ces données est relativement libre dès lors qu'il contient à minima les indicateurs prévus par l'article R.2312-8 du code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés ou ceux prévus par l'article R.2312-9 pour les entreprises de plus de 300 salariés.

En introduction, présentation du panorama général de l'entreprise

- Répartition sexuée de l'effectif
- Répartition sexuée de l'effectif par catégorie professionnelle
- Répartition sexuée de l'effectif par familles professionnelles

Sur la base des 4 grands axes d'analyse, qui reprennent les 9 champs d'égalité à évaluer, vous pouvez organiser votre diagnostic de la sorte :

Grille d'analyse		
4 Axes d'analyse	9 champs d'égalité à évaluer	Indicateurs
Mixité des métiers	Embauche	Répartition sexuée des embauches Répartition sexuée des départs
	Qualification	Répartition sexuée de l'effectif par niveaux de qualification
Gestion des parcours	Formation	Répartition sexuée de l'effectif ayant suivi une formation
		Moyenne sexuée d'heures de formation
		Répartition sexuée de budget formation
	Promotion	Répartition sexuée des promotions
		Répartition sexuée des promotions par métiers
		Répartition sexuée des promotions par niveaux de qualification
		Répartition sexuée des promotions par tranche d'âge
	Classification	Répartition sexuée des promotions par tranche d'ancienneté
		Répartition sexuée par niveaux de classification
	Rémunération effective	Rémunération moyenne brute sexuée
Rémunération moyenne brute sexuée par niveau de qualification		
Rémunération moyenne brute sexuée par familles professionnelles		
Rémunération moyenne brute sexuée par métiers		
Rémunération moyenne brute sexuée par tranche d'âge		
Rémunération effective	Rémunération moyenne brute sexuée par tranches d'ancienneté	
	Condition de travail	Répartition sexuée de l'effectif selon la durée du temps de travail
		Répartition sexuée de l'effectif selon le type d'horaires
	Santé et sécurité au travail	Répartition sexuée des accidents du travail
		Répartition sexuée des maladies professionnelles
Répartition sexuée du nombre de jours d'arrêts de travail		
Articulation des temps de vie personnelle et d'activité professionnelle	Articulation des temps de vie personnelle et d'activité professionnelle	Répartition sexuée de l'effectif ayant accès à un temps partiel choisi
		Répartition sexuée de l'effectif ayant accès à un temps partiel imposé
		Congés paternité, maternité, adoption pris par rapport aux congés théorique
		Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour congés paternité, maternité, d'adoption
		Participation de l'entreprise ou du comité d'entreprises aux modes d'accueil de la petite enfance.

ANALYSER LES DONNÉES STATISTIQUES
DU DIAGNOSTIC ÉGALITÉ

Produire des statistiques ne suffit pas, il s'agit ensuite de procéder à l'analyse de toutes les données recueillies et d'intégrer des commentaires au sein de chacune des parties du diagnostic.

Pour réaliser une analyse, il faut se poser la question suivante : Comment expliquer les écarts des indicateurs entre les femmes et les hommes dans mon entreprise ?

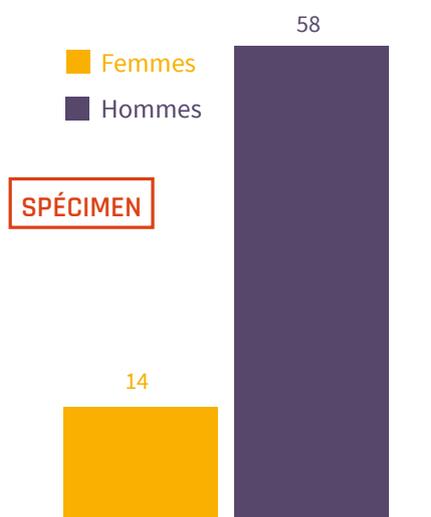
Ce travail d'analyse vise à :

- Éclairer les statistiques
- Pointer les points forts et les points faibles de l'entreprise
- Fournir des explications sur les difficultés éventuelles rencontrées par l'entreprise pour parvenir à l'égalité (ou pour lutter contre les inégalités).

Ces données sont à rapprocher éventuellement des données statistiques du secteur, notamment de celles issues du tableau de bord annuel de l'OPTL (www.optl.fr). Voici en illustration quelques graphiques analysés que vous pouvez faire figurer au sein de votre diagnostic égalité.

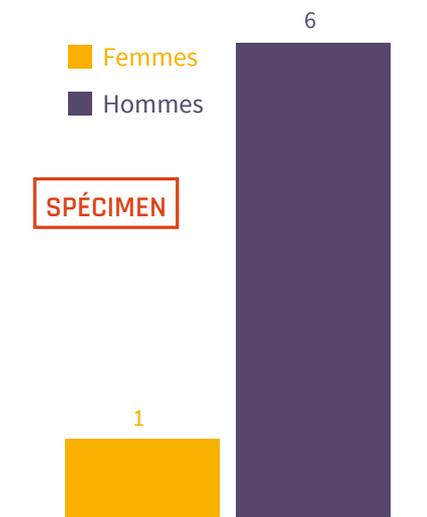
Exemples de commentaires pour analyser vos graphiques

Répartition sexuée de l'effectif (en valeur absolue)



Avec 14 femmes (19,5%) pour 72 salarié.e.s au total, l'entreprise se situe au-dessus de la statistique nationale du secteur du transport routier de marchandises mesurée par l'OPTL (10%).

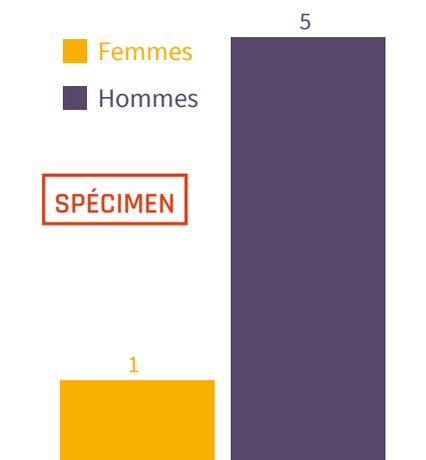
Répartition sexuée des embauches (en valeur absolue)



Les femmes représentent 19,5% de l'effectif salarié de l'entreprise, mais seulement 14% des recrutements de l'exercice. Aussi les récents recrutements n'ont pas permis d'améliorer la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes de l'entreprise.

Cette donnée sera approfondie avec la répartition sexuée des embauches par catégories et familles professionnelles...

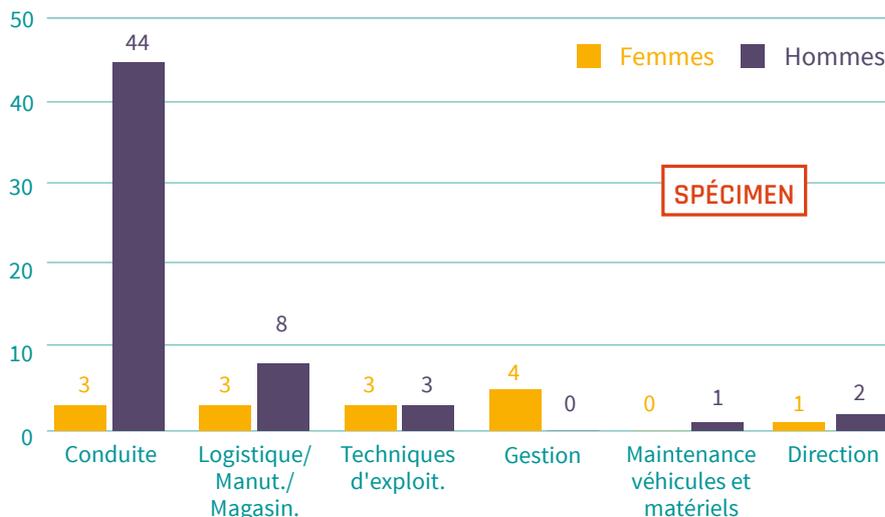
Répartition sexuée de l'effectif ouvrier ayant suivi une formation (En valeur absolue)



Les femmes ayant suivi une formation représentent 17% de l'effectif ouvrier ayant suivi une formation, ce qui est inégalitaire puisque les femmes représentent 19,5% de l'effectif total de l'entreprise.

Cette donnée sera approfondie avec la répartition sexuée du budget des formations...

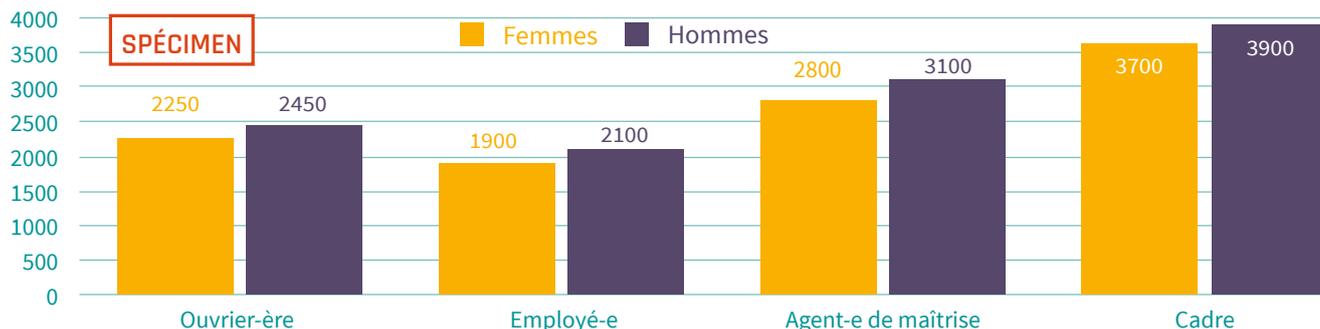
Répartition sexuée de l'effectif par familles professionnelles (En valeur absolue)



L'entreprise se distingue par une mixité très supérieure à la moyenne du secteur des transports de marchandises dans la famille professionnelle des métiers de conduite. La proportion de conductrices est près de 3 fois plus élevée que la statistique nationale moyenne : 6,4% dans l'entreprise contre 2,4% en moyenne pour le secteur des transports de marchandises. Sur les autres familles professionnelles, la répartition des femmes et des hommes est plutôt conforme aux tendances de répartition sexuée des métiers.

Il est également à noter que la direction n'est pas exclusivement masculine ce qui est rare dans les entreprises de moins de 100 salarié.e.s.

Rémunération moyenne par catégories professionnelles (en €)



La rémunération des femmes par familles professionnelles et par catégories professionnelles est inférieure à celle des hommes.

Pour les ouvrier.ère.s, la différence s'explique par le faible nombre d'heures supplémentaires des conductrices.

La différence pour les catégories employé.e et agent.e de maîtrise s'explique par un niveau d'ancienneté et d'expérience des femmes de l'entreprise moins élevé que celui des hommes.

En conséquence, à temps de travail égal et à valeur de travail égale, il n'y a pas de différence de salaire entre les femmes et les hommes. Ce qui n'est pas le cas de la statistique nationale tous secteurs confondus qui indique que les femmes gagnent en moyenne 10% de moins que les hommes.

Cependant, il est à noter que les femmes cadres n'ont pas accès aux rémunérations les plus élevées de l'entreprise.

Une analyse approfondie reprenant toutes les données de rémunération sera menée.



Chaque année avant le 1^{er} mars, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur index relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes. Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité Social et Economique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Direccte).

> CADRE LÉGAL

> La Loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel vise à faire du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes une « obligation de résultat ». Pour ce faire, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer des indicateurs relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes.

> Un décret du 8 janvier 2019 (Décret n°2019-15) a précisé la méthode : modalités de calcul et barèmes des indicateurs, nombre minimal de points devant être atteint, modalités de publications des résultats, correction des inégalités et sanctions.

QU'EST-CE QUE L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ?

L'index de l'égalité professionnelle mesure les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes. Il met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand les disparités sont injustifiées.

L'Index est noté sur 100 points. Il est calculé à partir de cinq indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés et de quatre indicateurs pour celles de 50 à 250 salariés.

Entreprises de 50 à 250 salariés	Entreprises de plus de 250 salariés
L'écart de rémunération : comparaison des rémunération moyennes des femmes et des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelles (CSP) ou autre classification des postes <i>Barème : 0 à 40 points</i>	
L'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes <i>Barème : 0 à 35 points</i>	
<i>Barème : 0 à 35 points</i>	<i>Barème : 0 à 20 points</i>
L'écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes <i>Barème : 0 à 15 points</i>	
Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité <i>Barème : 0 ou 15 points</i>	
La parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations <i>Barème : 0 à 10 points</i>	

En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des **mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans**. Ces mesures annuelles ou pluriannuelles, doivent être définies dans le cadre de la **négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle**, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

COMMENT LE CALCULER ?

> Période de référence :

Les indicateurs sont calculés à partir des données de la période de référence annuelle que l'employeur a choisie. Cette période de référence, de 12 mois consécutifs, est celle qui précède l'année de publication : elle doit donc nécessairement s'achever au plus tard le 31 décembre de l'année précédente : par exemple le 31 décembre 2019 pour un Index publié en 2020.

- Si l'entreprise d'au moins 50 salariés a choisi l'année civile comme année de référence, les données seront celles du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019, pour une publication au 1^{er} mars 2020.

Bon à savoir

Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, pour le calcul de l'indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire entre les femmes et les hommes, l'employeur peut choisir une période de référence pluriannuelle, à partir des données des deux ou trois années précédentes. Le caractère pluriannuel de la période de référence peut être révisé tous les trois ans.

> Salariés pris en compte :

L'effectif des salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de référence annuelle choisie par l'employeur.

Sont obligatoirement exclus :

- Les apprentis
- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation
- Les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (dont les intérimaires)
- Les salariés expatriés
- Les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle (sauf pour le calcul de l'indicateur relatif au retour de congé maternité).
- Les salariés en pré-retraite, bien qu'ils apparaissent dans les effectifs, sont rémunérés mais ne sont pas présents, sont par ailleurs exclus.

Les caractéristiques individuelles des salarié.e.s sont appréciées au dernier jour de la période de référence ou au dernier jour de présence du/de la salarié.e dans l'entreprise (âge, niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche, niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise, catégorie socioprofessionnelle).

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 et répond aux conditions du décret¹, il compte pour 1.

Bon à savoir

Un.e salarié.e présent.e de manière discontinue (par exemple, titulaire de plusieurs CDD) plus de la moitié de la période de référence (soit au moins six mois) doit être pris.e en compte pour le calcul des indicateurs.

> Éléments de rémunération pris en compte :

Au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, la rémunération à prendre en compte comprend non seulement le salaire annuel brut ou traitement ordinaire de base ou minimum, mais également tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au/à la salarié.e en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont exclus de l'assiette de rémunération :

- Les indemnités de licenciement (et de rupture conventionnelle),
- Les indemnités de fin CDD (notamment la prime de précarité),
- Les indemnités de départ à la retraite,
- Les indemnités compensatrices de congés payés, versées en fin de contrat. En revanche, les indemnités de congés payés sont prises en compte dans l'assiette de rémunération,
- Les heures supplémentaires,
- Les heures complémentaires (y compris effectuées dans le cadre de compléments d'heures),
- Les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation.

Au niveau des primes sont exclues :

- Les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié. Ces primes se rapportent aux contraintes ou caractéristiques liées au poste de travail (ex: prime de salissure, prime de froid, prime d'astreinte, etc.).
- Les primes collectives attribuées à tous les salariés, quel que soit leur poste de travail, sont à inclure dans la rémunération (par exemple : prime de transport ou prime de vacances).
- Les primes d'ancienneté.

Les « bonus », les commissions sur produit, les primes d'objectif liées aux performances individuelles du salarié, variables d'un individu à l'autre pour un même poste, sont prises en compte dans l'assiette de rémunération.

RESSOURCES

Accéder au simulateur-calculateur en ligne pour calculer votre Index de l'égalité professionnelle

Vous pouvez également utiliser le tableur ci-dessous pour calculer votre Index (selon la taille de l'entreprise) :

Tableur de calcul de l'index de l'égalité pour les entreprises de 50 à 250 salariés :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xlsx/tableur_entreprises_de_50_a_250_salaries.xlsx

Tableur de calcul de l'index de l'égalité pour les entreprises de plus de 250 salariés :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xlsx/tableur_entreprises_de_plus_de_250_salaries.xlsx

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037964765?r=g2SDnRaWwC>



MÉTHODE DE CALCUL ET BARÈME POUR CHAQUE INDICATEUR

› L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (0 à 40 points)

Pour calculer cet écart de rémunération entre les femmes et les hommes, les salariés sont répartis en groupe selon quatre tranches d'âge et par catégorie de postes équivalents.

Tranches d'âge :

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Moins de 30 ans
	De 30 à 39 ans
	De 40 à 49 ans
	50 ans et plus

Catégories de postes équivalents :

Dans chaque groupe d'âge, les salariés sont répartis en catégories de postes équivalents.

L'employeur peut répartir les salariés, après consultation du CSE, par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes. Une telle méthode de cotation des postes doit être adoptée après avis du CSE.

Si l'employeur ne souhaite pas répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique, il répartit les salariés entre les quatre catégories socioprofessionnelles (CSP) suivantes :

- Ouvriers ;
- Employés ;
- Techniciens et Agents de maîtrise (TAM) ;
- Ingénieurs et Cadres.

Effectif minimal :

Une fois la répartition faite, seuls les groupes comprenant au moins trois hommes et au moins trois femmes sont pris en compte. Cette règle statistique vise à n'obtenir que des résultats significatifs et pertinents. Si en application de cette règle, le calcul de l'indicateur par niveau ou coefficient hiérarchique aboutit à retenir un effectif inférieur à 40 % de l'effectif pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs, alors les salariés doivent obligatoirement être regroupés selon les quatre CSP précitées. Si même en regroupant les salariés selon les quatre CSP, moins de 40 % de l'effectif est retenu, alors l'indicateur est incalculable.

Calcul de l'écart de rémunération au sein des groupes :

Dans chaque groupe, la rémunération moyenne des femmes et celle des hommes sont calculées à partir des salaires en équivalent temps plein (ETP) de chaque salarié.

Par exemple

Dans une entreprise de transport fictive, un groupe de six salarié.e.s de 40 à 49 ans classés selon leur CSP (Employés) dont trois hommes et trois femmes.

Femme A 1600€ en ETP
Femme B 1800 € en ETP
Femme C 2000€ en ETP

Rémunération moyenne est de :
 $(1600 + 1800 + 2000)/3 = 1800 \text{ €}$

Homme A 1900€ en ETP
Homme B 2000 € en ETP
Homme C 2100 € en ETP

Rémunération moyenne est de :
 $(1900+2000+2100)/3 = 2000 \text{ €}$

L'écart de rémunération est calculé, en pourcentage pour chaque groupe, en soustrayant la rémunération moyenne des femmes à la rémunération moyenne des hommes, et en rapportant ce résultat à la moyenne des hommes.

Par exemple

**Rémunération moyenne
des femmes : 1800 €**

**Rémunération moyenne
des hommes : 2000 €**

Ecart de rémunération : $(1800 - 2000)/2000 = -0,10$
que l'on multiplie par 100 pour avoir un résultat en pourcentage
soit -10% d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Seuil de pertinence :

Le décret fixe des seuils de pertinence des écarts, qui s'apparentent à des marges d'erreurs statistiques.

- Dans les groupes constitués par catégorie socioprofessionnelle, le seuil de pertinence des écarts est de 5 %.
- Dans les groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique, le seuil de pertinence des écarts est de 2 %.

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

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

Dans l'exemple nous devons ajuster au pourcentage d'écart négatif obtenu, un seuil de pertinence de 5%.

L'écart de rémunération est ajusté ainsi : $-10 + 5 = -5\%$

Ecart de rémunération globale :

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

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

Par exemple

Dans notre entreprise de 50 salarié.e.s qui est composée d'employé.e.s de 40 à 49 ans (6 salarié.e.s) et d'un autre groupe d'ingénieurs et de cadres de 40 à 49 ans (44 salarié.e.s).

1^{er} groupe

écart de rémunération ajusté : -5%
ratio de (6/50) = 0,12

2nd groupe

écart de rémunération ajusté de -10 %
ratio de (44/50) = 0,88

$$\text{Calcul : } (-5 \times 0,12) + (-10 \times 0,88) = -9,4$$

L'écart de rémunération global est de 9,4%

En fonction de l'écart de rémunération global obtenu, l'entreprise obtient un nombre de points qui, pour ce critère, peut aller jusqu'à 40 points s'il n'y a aucun écart de rémunération (0 %).

Résultats Obtenus	Nombre de points
Egal à 0%	40 points
0% < X ≤ 1 %	39 points
1% < X ≤ 2%	38 points
2% < X ≤ 3%	37 points
3% < X ≤ 4%	36 points
4% < X ≤ 5%	35 points
5% < X ≤ 6%	34 points
6% < X ≤ 7%	33 points
7% < X ≤ 8 %	31 points
8% < X ≤ 9 %	29 points
9% < X ≤ 10 %	27 points
10% < X ≤ 11%	25 points
11% < X ≤ 12 %	23 points
12% < X ≤ 13%	21 points
13% < X ≤ 14 %	19 points
14% < X ≤ 15%	17 points
15% < X ≤ 16 %	14 points
16% < X ≤ 17%	11 points
17% < X ≤ 18%	8 points
18% < X ≤ 19 %	5 points
19% < X ≤ 20%	2 points
>20%	0 point

INDICATEURS RELATIFS AUX :

> Ecarts de taux d'augmentations individuelle

Le calcul et le barème de l'écart entre les proportions d'hommes et de femmes bénéficiaires d'augmentation individuelle sont différents selon que l'entreprise a au moins 251 salarié.e.s ou entre 50 et 250 salarié.e.s.

Effectif minimal :

Les salarié.e.s sont répartis en 4 groupes selon les quatre catégories socioprofessionnelles mentionnées précédemment.

Seuls les groupes comprenant au moins dix femmes et dix hommes sont pris en compte.

Calcul de l'écart de taux d'augmentation individuelle hors promotions

Pour les entreprises de plus de 250 salarié.e.s :

Dans chacun des groupes, les taux d'augmentation des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion de salarié.e.s augmentée au cours de la période de référence. Sont uniquement prises en compte les augmentations individuelles ne correspondant pas à des promotions, c'est-à-dire ne correspondant pas à un passage à un niveau ou coefficient hiérarchique supérieur.

L'écart de taux d'augmentation est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux d'augmentation des femmes au taux d'augmentation des hommes.

Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes.

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

Pour les entreprises entre 50 et 250 salarié.e.s :

Dans les entreprises de 50 à 250 salarié.e.s, sont prises en compte toutes les augmentations individuelles du salaire de base, qu'elles correspondent ou non à une promotion. L'employeur.euse peut décider de calculer cet indicateur sur une période de référence annuelle ou même pluriannuelle, à partir des données des deux ou trois années précédentes. Le caractère pluriannuel peut être révisé tous les trois ans.

Calcul de l'écart de répartition des augmentations individuelles (50 et 250 salarié.e.s)

La proportion de femmes et la proportion d'hommes augmentés au cours de la période de référence, dans l'entreprise, sont calculées en pourcentage. L'écart absolu de taux d'augmentation est égal à la valeur absolue de la différence entre le taux d'hommes augmentés et le taux de femmes augmentées. L'écart en points de pourcentage est arrondi à la première décimale.

L'écart en nombre de salarié.e.s est obtenu en appliquant l'écart absolu de taux d'augmentation calculé précédemment, au nombre de femmes, ou au nombre d'hommes pris en compte dans le calcul, et en choisissant le plus petit de ces deux nombres. L'écart en nombre de salarié.e.s est arrondi à la première décimale.

Nombre de points obtenus :

Si l'entreprise a plus de 250 salarié.e.s :

Un maximum de 20 points peut être attribué pour cet indicateur, si l'écart est inférieur ou égal à deux points de pourcentage.

Résultats Obtenus	Nombre de points
$X \leq 2\%$	20 points
$2\% < X \leq 5\%$	10 points
$5\% < X \leq 10\%$	5 points
$> 10\%$	0 point

Si l'entreprise est de 50 à 250 salarié.e.s

Le barème est appliqué à l'écart en points de pourcentage ainsi qu'à l'écart en nombre de salarié.e.s. Le nombre de points le plus élevé des deux est seul retenu. Un maximum de 35 points peut être attribué pour cet indicateur, si l'écart est inférieur ou égal à deux points de pourcentage ou s'il est inférieur ou égal à deux salarié.e.s.

Résultats Obtenus	Nombre de points
$X \leq 2\%$ Ou jusqu'à 2 salarié.e.s	35 points
$2\% < X \leq 5\%$ Ou entre 3 et 5 salarié.e.s	25 points
$5\% < X \leq 10\%$ Ou entre 6 et 10 salarié.e.s	15 points
$> 10\%$ Ou à partir de 11 salarié.e.s	0 point

> Ecart de taux de promotion entre les femmes et les hommes

L'écart entre les proportions d'hommes et de femmes bénéficiaires de promotions ne doit être calculé que dans les entreprises d'au moins 251 salarié.e.s.

Répartition des salarié.e.s en groupes

Les salarié.e.s sont répartis en quatre groupes selon les quatre CSP précitées. Seuls les groupes comprenant au moins dix femmes et dix hommes sont pris en compte.

Calcul de l'écart du taux de bénéficiaires de promotion

Dans chacun des groupes, les taux de promotion des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion de salarié.e.s ayant bénéficié d'une promotion (passage à un niveau ou un coefficient hiérarchique supérieur) au cours de la période de référence.

Les augmentations exclues du calcul de l'indicateur de l'écart de taux d'augmentation individuelle au motif qu'elles correspondent à des promotions doivent ainsi être prises en compte.

L'écart de taux de promotion est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux de promotion des femmes au taux de promotion des hommes.

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

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

Nombre de points obtenus :

Un maximum de 15 points peut être attribué pour cet indicateur, si l'écart est inférieur ou égal à deux points de pourcentage.

Résultats Obtenus	Nombre de points
$X \leq 2\%$	15 points
$2\% < X \leq 5\%$	10 points
$5\% < X \leq 10\%$	5 points
$> 10\%$	0 point

> Taux de salariées augmentées après leur retour de congé maternité

Quinze points sont accordés aux entreprises qui ont fait bénéficier d'une augmentation toutes leurs salariées (100 %) revenues de congé maternité pendant l'année de référence, à leur retour pendant cette même période, si des augmentations sont intervenues durant la durée du congé.

À défaut (taux de salariées augmentées inférieur à 100 %), elles n'obtiennent aucun point au titre de cet indicateur.

Indicateur relatif au nombre de salarié.e.s du sexe sous-représenté parmi les dix salarié.e.s ayant perçu les plus hautes rémunérations.

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

Nombre de points obtenus :

Résultats Obtenus	Nombre de points
4 ou 5	10 points
2 ou 3	5 points
0 ou 1	0 point
$> 10\%$	0 point

COMMENT LE RENDRE PUBLIC ?

Vous devez, chaque année avant le 1^{er} mars :

- > Publier votre Index sur votre site internet, ou à défaut de site, en informer tous vos salariés ;
- > Communiquer à votre Comité Social et Economique (CSE) et intégrer à votre base de données économiques et sociales (BDES) l'Index global et le détail de chaque indicateur par CSP ou coefficient de classification ;
- > Transmettre à l'inspection du travail l'Index global et le résultat de chaque indicateur en précisant la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par CSP, ainsi que, le cas échéant, les mesures correctives envisagées et les raisons pour lesquelles certains indicateurs n'ont pas pu être calculés.

POINT DE VIGILANCE :

L'index ne se substitue pas à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle. Toutes les entreprises d'au moins 50 salari.e.s, y compris celles dont l'index est supérieur à 75 points, doivent être couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut d'accord, par un plan d'action revu annuellement.

PÉNALITÉS

Les entreprises qui n'auraient pas publié leur Index de l'égalité, ou pris des mesures correctives en cas d'Index inférieur à 75 points, ou négocié un accord, ou un plan d'action, seront passibles d'une pénalité financière, pouvant aller jusqu'à 1 % de leur masse salariale ;

Toutes les entreprises de plus de 50 salariés qui n'auraient pas atteint 75 points au bout de trois ans seront passibles d'une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de leur masse salariale.