

Fiche 3 : "Calculer son index égalité"



Contexte

Cinquième objectif de développement durable des Nations Unies, grande cause du quinquennat, l'égalité entre les femmes et les hommes a conduit, au niveau national, à la promulgation de la [loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) le 5 septembre 2018.

Cette loi a mis en place un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises, qui ont désormais une obligation de résultat - et non plus de moyen - en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

A ce titre, l'“**Index d'égalité femmes-hommes**” a été créé.

Défini par le décret du 8 janvier 2019, il oblige les entreprises d'au moins 50 salariés à évaluer chaque année, les différences de rémunération au sein de leur structure en vue de calculer une note d'Index qui doit au minimum être égale à 75 sur 100. Cette note est publiée chaque année sur le site internet des entreprises.

- <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/gender-equality/>



Importance d'un tel indice

Au-delà des contraintes légales, la mixité hommes/femmes, et de manière plus générale la diversité, à un effet positif sur la performance des organisations.

☐ Aspects humains :

- ✓ *Recrutement.* La diversité permet d'avoir accès à un réservoir de talents plus large. Les entreprises excluant les candidats sur la base de toute autre caractéristique que la productivité nuirait à leur efficacité en privant l'organisation de talents.
- ✓ *Motivation.* Donner une égalité des chances, par exemple en termes de promotions, permet de ne pas démotiver une catégorie de personnes.
- ✓ *Créativité.* La diversité des approches conduit à un réservoir d'idées plus large. Elle favorise l'innovation et la créativité mais aussi l'apport de connaissances, de compétences et d'expériences différentes aux organisations.



Importance d'un tel indice

☐ Aspects informationnels :

- ✓ *Gestion de l'information.* La même diversité des approches permet une gestion plus riche de l'information.
- ✓ *Complémentarité.* Une partie de la sociologie étudie les différences de comportement hommes/femmes (par exemple en termes de prise de risque) et conclut que ces approches différentes sont complémentaires dans l'entreprise.
- ✓ *Réseaux.* Des groupes plus diversifiés donnent accès à des réseaux plus riches. Là aussi, en termes d'accès à l'information pour l'entreprise, il s'agit d'un élément clef.

☐ Gestion du risque :

- ✓ *Perception du risque.* La diversité des approches permet aussi d'avoir plus de « capteurs » et donc de percevoir plus de risques potentiels. Les entreprises plus diversifiées sont plus agiles en cas de crise ou de problèmes.
- ✓ *Traitement du risque.* Il est montré que des organisations plus diverses sont plus efficaces à produire des solutions innovantes en cas de situation inhabituelle ou imprévue. En cas de risque, les organisations diversifiées sont celles qui réagissent le mieux.



Enjeux juridiques et réglementaires

- Publication de l'Index : la note globale de l'Index doit être publiée chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, sur le site internet de l'entreprise et communiquée à l'inspection du travail et au Comité Social et Economique (CSE) de l'entreprise.
- Mesures correctives : Lorsque la note globale de l'Index est inférieure à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans.
- Pénalités : Si l'entreprise ne publie pas son Index ou en cas de non mise en œuvre de mesures correctives ou de leur inefficacité, l'entreprise peut se voir appliquer une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale annuelle.



Calcul de l'indice

Cet Index prend la forme d'une note sur 100, calculée à partir de 4 critères (pour les entreprises de 50 à 250 salariés) et 5 critères (pour celles de plus de 250 salariés) :

- ✓ L'écart de salaires entre les femmes et les hommes « à poste et à âge comparable »
 - ✓ L'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire entre les femmes et les hommes
 - ✓ L'écart de promotion entre les femmes et les hommes ;
 - ✓ Le pourcentage de salariées ayant été augmenté à leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris
 - ✓ Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations
 - ✓ Pour les entreprises entre 50 et 250 salariés, le critère du taux d'augmentation individuelle de salaire inclut les promotions.
- Pour aider les entreprises à satisfaire à leur obligation, le ministère du Travail met à leur disposition différents outils dont un simulateur en ligne, qui permet, à partir des données de l'entreprise, de calculer son Index et ses indicateurs et de les transmettre à l'administration : <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>



Points d'attention

- Pour le calcul de l'indicateur 1, seuls les groupes (catégories socioprofessionnelle ou niveau ou coefficient hiérarchique) comprenant **au moins trois hommes et au moins trois femmes** sont pris en compte
- Pour obtenir les 15 points de l'indicateur 4, **toutes** les femmes revenant de congés maternité doivent avoir été augmentées



En pratique

- **Créer une base avec l'ensemble des informations :**
 - Collaborateurs présents plus de 6 mois pendant l'année de référence. Sont exclus de l'effectif :
 - Les apprentis
 - Les titulaires d'un contrat de professionnalisation
 - Les salariés mis à disposition par une autre entreprise
 - Les salariés expatriés
 - Les salariés dont le contrat de travail est suspendu au dernier jour
 - Regrouper les salariés par tranche d'âge :
 - moins de 30 ans
 - de 30 à 39 ans
 - de 40 à 49 ans
 - et 50 ans et plus
 - Regrouper les salariés par catégories socioprofessionnelle ou 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.



En pratique

- Ajouter les rémunérations versées. Les rémunérations à prendre en compte comprennent les rémunérations de base et variables, ainsi que les primes individuelles de performance et les avantages en nature. En revanche, sont exclus les primes et salaires liés aux conditions de travail (primes de risque, travail de nuit, heures supplémentaires et complémentaires), les primes de départ à la retraite, indemnités de licenciement, primes d'ancienneté et les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation.
- Ajouter les augmentations avec les motifs (avancement individuel, égalité salariale, retour maternité, etc..)
- Ajouter les promotions
- Analyser les retours de congés maternité
- Analyser les dix plus hautes rémunérations