

Index de l'égalité professionnelle et égalité de rémunération



Directe de Bretagne



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

Les principes : à travail égal salaire égal et non discrimination

- **L. 3221-2 : Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**
- Interdiction de mentionner le sexe sur les offres d'emploi (L.1142-1)
- Interdiction de prendre en considération le sexe en matière d'embauche, de mutation et de résiliation du contrat de travail (L.1142-1)
- Interdiction de prendre en considération le sexe en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion (L.1142-1)

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.

Et pourtant ... des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes

- **L'égalité de rémunération est inscrite dans la loi depuis 1972, mais une femme gagne en moyenne 24 % de moins qu'un homme**
- Plusieurs raisons : temps partiel, formation et diplôme, expérience professionnelle, niveau de responsabilité et catégorie socioprofessionnelle, métiers et secteurs d'activité, statut de l'emploi, taille de l'entreprise, interruptions de carrière.....
- Restent 9% d'écart salariaux non expliqués.



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

L'index de l'égalité professionnelle

Les indicateurs et l'Index de l'égalité professionnelle


Modalités

Barèmes

4 indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés

- Une **note finale sur 100 points** calculée à partir de 4 indicateurs
 - **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
- *Obligation au 1^{er} mars 2020 pour les entreprises d'au moins 50 salariés*

Quelles données prendre en compte dans le calcul des indicateurs ?

- Un calcul à effectuer au niveau de l'entreprise ou de l'UES en cas de constitution d'un CSE au niveau de l'UES.
- La **période de référence annuelle** : période choisie par l'employeur. Les indicateurs sont calculés chaque année, à partir des données de la période précédente.
 -  L'employeur peut choisir, uniquement pour le calcul de l'**indicateur 2°** (augmentations individuelles), une **période de référence pluriannuelle**, à partir des données des 2 ou 3 années précédentes. Son caractère pluriannuel peut alors être révisé tous les 3 ans.
- **L'effectif** : ne sont pas pris en compte les apprentis, contrats de professionnalisation, salariés mis à disposition par une autre entreprise (dont intérimaires), salariés expatriés, dont le contrat de travail est suspendu plus de 6 mois au cours de la période annuelle de référence, salariés en pré-retraite.
 - Cas de suspension de contrat : cumul de la non exécution du travail par le salarié et de l'absence du paiement du salaire
=> exemples : AT/MP, maladie, mater, CPE, CIF, MAP, CSS, Congé sabbatique

Quelles données prendre en compte dans le calcul des indicateurs ?

- Rémunération **brute annuelle réellement perçue en EQTP**
- Tout **accessoire de salaire** ou perception qui y est assimilée => avantages en nature, chèque déjeuner pour la partie non exonérée par l'URSSAF, prime collective
- De la **rémunération**, sont à exclure :
 - indemnités de licenciement ou de départ à la retraite, indemnités de fin de CDD (notamment la prime de précarité), indemnités compensatrices de congés payés (**indemnités « de préjudice »** pour la sortie de la relation contractuelle et donc la perte d'un revenu fixe et régulier)
 - **primes liées à une sujétion particulière** liée à l'activité exercée (prime de froid, prime de nuit etc.) => Prime objectivable liée au type de poste et dont ni le montant ni le critère d'attribution ne sont liés à la personne
 - prime d'ancienneté, sommes versées dans le cadre du compte épargne-temps (CET)
 - versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation,, les actions, stock-options, compensations différées en actions => exclusion des **gains liés aux résultats de l'entreprise**
 - heures supplémentaires/complémentaires

1° : écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes : 0 à 40 points

- **1. Constituer des groupes en croisant la tranche d'âge et la CSP** (ou niveau ou coefficient hiérarchique ou toute autre méthode de cotation des postes). Conserver uniquement les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes.
- **2. Calculer le total des effectifs retenus en prenant en compte uniquement les groupes valables.** Vérifier que cet effectif est supérieur ou égal à 40% des effectifs totaux de l'entité, sinon l'indicateur et l'Index ne sont pas calculables.
- **3. Calculer, pour chacun des groupes constitués, la rémunération moyenne des femmes et des hommes** en calculant le salaire en équivalent temps plein pour chaque salarié puis en faisant la moyenne. Calculer en pourcentage l'écart entre la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, pour chacun des groupes valables.
- **4. Appliquer le seuil de pertinence.** Celui-ci est fixé à 5% (ou 2% si l'entreprise a opté pour une classification par niveau ou coefficient hiérarchique ou toute autre méthode de cotation des postes).
- **5. Calculer l'écart pondéré pour chacun de ces groupes** (multiplier l'écart par l'effectif du groupe / effectif total hors groupes éliminés). Calculer l'écart global pour cet indicateur en additionnant tous les écarts pondérés des groupes valables. Cet écart global est exprimé en valeur absolue.

Ainsi, pour chaque groupe dont l'écart est positif, retrancher 5 (ou 2) points ; les écarts compris entre 0 et 5 (ou 2) sont ramenés à 0. Pour chaque groupe dont l'écart est négatif, ajouter 5 (ou 2) points ; les écarts compris entre -5 (ou -2) et 0, sont ramenés à 0.

1° : écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes : 0 à 40 points

BARÈME DE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION

ECART GLOBAL DE RÉMUNÉRATION	SCORE
Égal à 0 %	40 points
Supérieur à 0% et inférieur ou égal à 1 %	39 points
Supérieur à 1% et inférieur ou égal à 2 %	38 points
Supérieur à 2% et inférieur ou égal à 3 %	37 points
Supérieur à 3% et inférieur ou égal à 4 %	36 points
Supérieur à 4 % et inférieur ou égal à 5 %	35 points
Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 6 %	34 points
Supérieur à 6 % et inférieur ou égal à 7 %	33 points
Supérieur à 7 % et inférieur ou égal à 8 %	31 points
Supérieur à 8 % et inférieur ou égal à 9 %	29 points
Supérieur à 9% et inférieur ou égal à 10 %	27 points
Supérieur à 10 % et inférieur ou égal à 11 %	25 points
Supérieur à 11 % et inférieur ou égal à 12 %	23 points
Supérieur à 12 % et inférieur ou égal à 13 %	21 points
Supérieur à 13 % et inférieur ou égal à 14 %	19 points
Supérieur à 14 % et inférieur ou égal à 15 %	17 points
Supérieur à 15 % et inférieur ou égal à 16 %	14 points
Supérieur à 16 % et inférieur ou égal à 17 %	11 points
Supérieur à 17 % et inférieur ou égal à 18 %	8 points
Supérieur à 18 % et inférieur ou égal à 19 %	5 points
Supérieur à 19 % et inférieur ou égal à 20 %	2 points
Supérieur à 20%	0 point

2° l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : 0 à 35 points

- Pour calculer cet indicateur, l'employeur procède à **2 calculs**:
 - **L'écart de taux d'augmentations**
 - **L'écart en nombre de salariés**
 - *Nota : l'indicateur n'est pas calculable si aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période annuelle de référence, ou si l'effectif servant de base au calcul ne comporte pas au moins 5 femmes et 5 hommes. Dans ce cas l'index ne sera pas non plus calculable.*
- **1. Calculer le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes augmentés au cours de la période de référence, toutes CSP confondues.** Prendre en compte toutes les augmentations individuelles, qu'elles correspondent ou non à des promotions.
- **2. Soustraire le taux (en pourcentage) d'augmentations des femmes à celui des hommes.** L'écart obtenu en points de pourcentage est exprimé en valeur absolue, arrondi à la première décimale.
- **3. Multiplier l'écart de taux d'augmentations calculé au paragraphe 2) par le nombre de femmes, ou le nombre d'hommes servant de base au calcul de l'indicateur, en choisissant le plus petit de ces deux nombres.** Vous obtenez ainsi l'écart en nombre de salariés, arrondi à la première décimale.
 - *Nota: cet écart correspond au plus petit nombre de femmes ou d'hommes à qui il faudrait attribuer ou retirer une augmentation pour obtenir l'égalité des taux d'augmentation entre les deux sexes.*
- **4. Appliquer le barème à l'écart en points de pourcentage et à l'écart en nombre de salariés.**
- **5. Retenez le résultat correspondant au nombre de points le plus élevé.**

2° l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : 0 à 35 points

Barème de l'indicateur 2°

Ecart	Score
Inférieur ou égal à 2 points de % Ou à 2 salariés	35 points
Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de % Ou supérieur à 2 salariés et inférieur ou égal à 5 salariés	25 points
Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de % Ou supérieur à 5 salariés et inférieur ou égal à 10 salariés	15 points
Supérieur à 10 points de % Ou plus de 10 salariés	0 point

- Si l'écart constaté sur les augmentations individuelles joue en faveur du sexe moins bien rémunéré mis en évidence à l'indicateur des écarts de rémunération, alors la note maximale de 35 points est attribuée, considérant que les écarts de taux d'augmentation observés constituent une politique de rattrapage adaptée (volontaire ou involontaire).

3° Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité : 0 à 15 pts

- L'indicateur correspond au ratio entre le nombre de femmes revenues de congé maternité pendant la période de référence et ayant bénéficié d'une augmentation avant la fin de celle-ci si des augmentations ont eu lieu pendant leur congé, d'une part ; et, d'autre part, le nombre de femmes revenues de congé maternité pendant la période de référence et pendant le congé desquelles il y a eu des augmentations salariales.
- Si ce ratio ne vaut pas 100%, alors le résultat à l'indicateur est de 0/15.

BARÈME DU POURCENTAGE DE SALARIÉES AUGMENTÉES À LEUR RETOUR DE CONGÉS MATERNITÉ

ECART GLOBAL DE RÉMUNÉRATION	SCORE
< 100%	0 point
= à 100%	15 points

4° Parité parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0 à 10 points

- **L'indicateur permet d'apprécier la parité** parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.
- **L'indicateur est le plus petit des deux nombres entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes** parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations.

BARÈME DE LA PARITÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

NOMBRE DE PERSONNES DU SEXE SOUS REPRÉSENTÉ	SCORE
4 ou 5 salariés	10 points
2 ou 3 salariés	5 points
0 ou 1 salarié	0 point

Index et indicateurs non calculables

- L'addition des points obtenus par l'entreprise en application du barème sur chaque indicateur permet de déterminer le niveau de résultat global de l'entreprise, sur un total de 100 points.
- **Les indicateurs ne sont pas calculables :**
 - ▶ **Si les effectifs pris en compte dans le calcul de l'indicateur 1 sur l'écart de rémunération sont inférieurs à 40% des effectifs de l'entreprise**, l'indicateur n'est pas calculable et de ce fait, l'Index ne pourra être calculé cette année-là.
 - ▶ **Si aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence annuelle considérée ou que l'entreprise ne comporte pas au moins cinq femmes et cinq hommes**, l'indicateur 2 n'est pas calculable et de ce fait, l'Index ne pourra être calculé cette année-là.
 - ▶ **S'il n'est pas possible de calculer l'indicateur « maternité »** celui-ci est neutralisé et le nombre de points obtenus pour l'Index est ramené sur 100 proportionnellement.
- **Les indicateurs calculables doivent représenter au moins 75 points de l'Index** sinon celui-ci n'est pas calculable pour l'année concernée.

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 DIRECCTE les résultats de chacun des indicateurs et la note globale.** Cette transmission se fait via le site internet du ministère.

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**
 - ▶ 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

L'accompagnement proposé par le ministère du travail et les Direccte

Calculateur-simulateur en ligne

Foire aux questions

Référents égalité

Accompagnement des entreprises

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

- Calcul par CSP ou autres catégories
- Aide enrichie à chaque étape

Egapro L'outil de simulation en ligne de vos indicateurs

Indicateur 1, écart de rémunération

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

① effectif
② indicateur 1 écart de rémunération
③ indicateur 2 écart d'augmentation
④ indicateur 3 écart de promotions
⑤ indicateur 4 congé maternité
⑥ indicateur 5 hautes rémunérations

récapitulatif

OUVRIERS	rémunération moyenne	
	♂ hommes	♀ femmes
① 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>		
② 30 à 39 ans	20 000	23 000
③ 40 à 49 ans	23 000	34 000
④ 50 ans et plus	21 000	20 000

vos résultats finaux
écart favorable aux femmes **6%**

vos notes obtenues **40/40**
mesures de correction prises en compte

[modifier les données saisies](#)

INDICATEUR 1 - ÉCART DE RÉMUNÉRATION

saisissez un mot clé

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

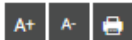
Les groupes ne comportant pas au moins 3 hommes et 3 femmes ne doivent pas être retenus pour le calcul.

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

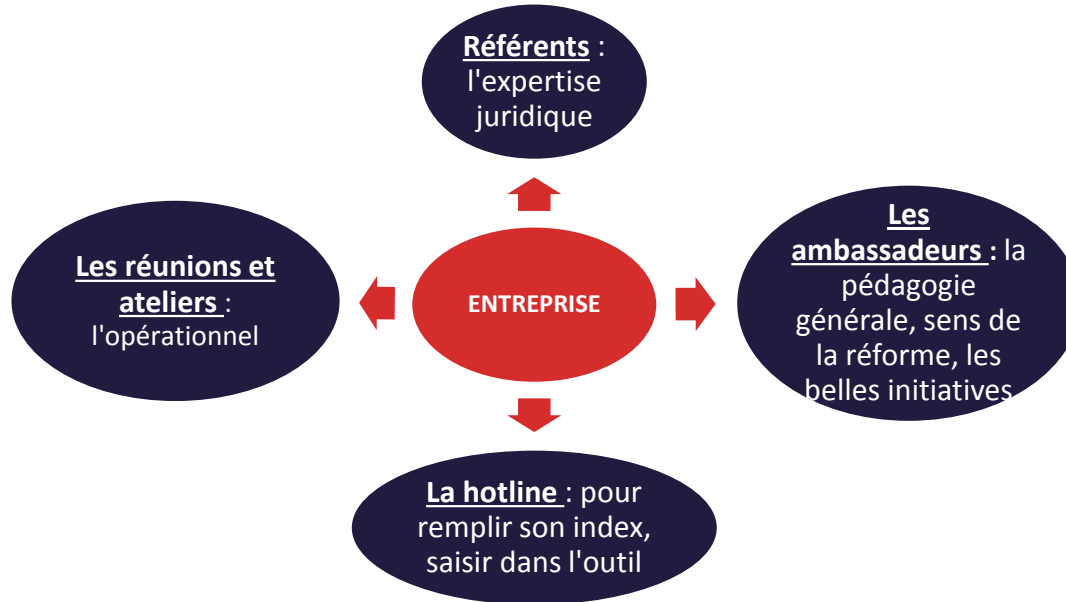
[Tableur de calcul de l'index de l'égalité professionnelle pour les entreprises \(...\) Téléchargement \(33,7 ko\)](#)

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

[Référents égalité professionnelle Direccte et Direccte 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



5 référents à la disposition des entreprises

- Réponses rapides aux questions les plus pointues
- Lien permanent avec les services de l'inspection du travail
- **Référents départementaux**
 - M. Benoit LE MASSON - UD 22 - bret-ud22.ega-pro@direccte.gouv.fr
 - Mme Katya BOSSER - UD 29 - bret-ud29.ega-pro@direccte.gouv.fr
 - Mme Anne-Laure COULMEAU - UD 35 - bret-ud35.ega-pro@direccte.gouv.fr
 - M. Joël GRISONI - UD 56 - bret-ud56.ega-pro@direccte.gouv.fr
- **Référente régionale**
 - Mme Hélène AVIGNON - bret.ega-pro@direccte.gouv.fr
- Coordonnées @ sur travail-emploi.gouv.fr

Des réunions d'information auprès des entreprises

Date	Horaire	Organisateur	Lieu
22 novembre	9h00 - 11h00	UE 35	UNION DES ENTREPRISES 35 2 allée du bâtiment 35016 Rennes
26 novembre	9h00 - 10h30	FNTR	Hôtel des Voyageurs Loudéac
26 novembre	14h30 – 16h30	Vénétiis	ISATECH 1 Allée Gabriel Lippmann 56000 Vannes
28 novembre	8h30 - 12h00	Direccte	DIRECCTE de Bretagne Imm. Le Newton - 3b av de Belle Fontaine
29 novembre	13h30 - 17h00	Direccte	35517 Cesson Sévigné
3 décembre	8h30 - 12h30	Sémaphores – Groupe ALPHA	Stade Rennais 111 Rue de Lorient Rennes
6 décembre	9h00 - 11h00	UL CGT Pontivy	Pontivy
10 décembre	19h00 – 21h30	Afterwork RH	Rennes
17 décembre	9h00 - 10h30	FNTR	DIRECCTE de Bretagne Imm. Le Newton - 3b av de Belle Fontaine 35517 Cesson Sévigné
19 décembre	14h00 – 17h30	ISSTO	Place du Recteur Henri Le Moal Rennes

Mme Maëva LESCLINGANT maeva.lesclingant@direccte.gouv.fr

Des ateliers au plus près des entreprises

- Des ateliers en présentiel d'une demi-journée (4h) en petit groupe :
 - Sur inscription préalable de la part des entreprises,
 - un accompagnement pratique à la fois sur la méthode de calcul de son index,
 - puis dans un second temps sur la méthodologie pour définir des mesures correctives adéquates
- Des ateliers en classe virtuelle
- Un MOOC
- À partir de mi-novembre 2019

Une hotline pour répondre immédiatement à vos questions pratiques

- Un numéro unique et gratuit
- Pour vous aider à remplir votre index et faire votre procédure de télé-déclaration
- Disponible dès janvier 2020

Merci de votre attention

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



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



LES MINISTÈRES
SOCIAUX



SECRÉTARIAT
GÉNÉRAL
DES
MINISTÈRES SOCIAUX



LABEL
DIVERSITÉ



LABEL
ÉGALITÉ