
ANNEXE
Index de l'Egalité Femmes-Hommes et résultats

1 **L'obligation de calculer l'Index de l'Egalité Femmes-Hommes**

En vue de mettre un terme aux écarts de rémunération non expliqués entre les femmes et les hommes, la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, dite « Loi avenir », a instauré l'obligation pour les employeurs d'au moins 50 salariés de calculer des indicateurs déterminés dans un Index de l'Egalité Femmes-Hommes, donnant lieu à une **note à publier annuellement avant le 1^{er} mars**.

Les objectifs visés sont les suivants :

- La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables ;
- La même chance d'avoir une augmentation ou promotion pour les femmes que pour les hommes ;
- L'augmentation de toutes les salariées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations sont intervenues en leur absence ;
- Le positionnement d'au moins 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Désormais soumises à une véritable obligation de résultat en la matière, les entreprises se doivent de prévoir des mesures visant à réduire les inégalités de rémunération. A défaut, des pénalités financières sont encourues.

C'est dans ce contexte que vous nous avez sollicités pour vous accompagner dans le calcul de votre Index de l'Egalité Femmes-Hommes à publier **dès que possible** compte tenu de l'effectif salariés de votre entreprise.

1.1 **Période de référence servant au calcul**

L'Index de l'Egalité Femmes-Hommes est calculé sur une période de 12 mois consécutifs précédant l'année de publication, c'est-à-dire devant s'achever au plus tard le 31 décembre 2022 pour une publication de l'Index le 1^{er} mars 2023. Cette période servant au calcul des indicateurs est librement déterminée par l'employeur.

Il appartient à l'employeur d'être vigilant dans la fixation de la période de référence, car celle-ci ne peut, selon le Ministère du travail, être modifiée d'une année sur l'autre, sauf raisons particulières et exceptionnelles qu'il conviendra de justifier auprès de la Dreets. Cette stabilité permet une meilleure visibilité sur l'évolution de la note obtenue d'une année sur l'autre.

En l'espèce, vous nous avez indiqué avoir fixé votre période de référence du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022. C'est donc sur cette base déterminée par vos soins que les calculs de vos indicateurs ont été effectués.

1.2 **Salariés pris en compte dans les calculs**

L'effectif des salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de référence et comprend les salariés présents au moins la moitié de la période.

Sont néanmoins exclus du périmètre :

- Les apprentis et contrats de professionnalisation ;
- Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure (dont les intérimaires) ;
- Les salariés expatriés ;
- Les salariés en pré-retraite, selon une préconisation de l'administration ;
- Les salariés absents plus de la moitié de la période de référence considérée. La présence minimale de 6 mois peut être continue ou discontinue, et amène à exclure les salariés absents pour maladie, en congé maternité ou en congé sans solde et qui ont à ce titre été absents sur une durée de plus de 6 mois. Les salariés titulaires d'un CDD de moins de 6 mois sont également exclus. En revanche, les congés payés sont pris en compte comme du temps de présence.

Le calcul des différents indicateurs composant votre Index de l'Egalité Femmes-Hommes a donc été effectué conformément aux règles ci-dessus énoncées.

2 **Résultats de votre Index**

Votre structure comptant moins de 250 salariés, les indicateurs servant au calcul de l'Index sont au nombre de 4. Ils permettent de révéler une note globale sur 100 points.

L'enjeu pour les entreprises est alors d'obtenir la note minimale de 75 points sur 100 si elles ne veulent pas être contraintes de mettre en œuvre des mesures de correction et, le cas échéant, d'établir un plan de rattrapage salarial.

En l'espèce, l'indicateur relatif à la rémunération annuelle brute ainsi qu'au pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité sont incalculables.

En vertu du Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, lorsqu'un ou plusieurs indicateurs ne peuvent être calculés, les autres indicateurs doivent être calculés et ramenés à 100 points au total en appliquant la règle de proportionnalité si le total des indicateurs atteint, en théorie, au moins la valeur de 75.

Par application de cette règle, les indicateurs n°2 et 4 aboutissent à une note théorique de 35.

L'Index de l'Egalité Femmes-Hommes de votre entreprise se trouve être incalculable compte tenu de deux indicateurs incalculables ne permettant pas d'atteindre le minimum de 75 points.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	0	INCALCULABLE		40	0
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	2.9	25	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	0	0	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			25		60
INDEX (sur 100 points)			INCALCULABLE		100

Vous trouverez ci-dessous le détail des notes obtenues aux indicateurs ayant pu être calculés, ainsi que les raisons ayant conduit à l'impossibilité de calcul de certains indicateurs.

2.1 **Indicateur n°1 : L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes**

Cet indicateur, calculé sur un maximum de 40 points, vise à mesurer les écarts existant dans l'entreprise entre les femmes et les hommes, à âges et postes comparables.

L'écart de rémunération entre les salariés des deux sexes est ainsi calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, après divers retraitements. Pour cela, les salariés sont répartis en groupes, selon leur tranche d'âge et par postes équivalents.

S'agissant de la **répartition par tranches d'âge**, celles-ci sont au nombre de 4 et sont définies par décret de la manière suivante :

- Salariés de moins de 30 ans ;
- Salariés de 30 à 39 ans ;
- Salariés de 40 à 49 ans ;

- Salariés 50 ans et plus.

Il est précisé que ces tranches d'âge s'imposent et ne peuvent faire l'objet de modification ou substitution par un autre critère.

Puis, au sein de chaque tranche, une **nouvelle répartition par postes équivalents** est effectuée.

Cette répartition par postes peut être, au choix de l'employeur et après consultation du CSE, définie par niveau ou coefficient hiérarchique selon la classification conventionnelle ou selon une autre méthode de cotation des postes décidée dans l'entreprise mais ne devant pas aboutir à la construction de catégories par métier ou par fonction.

En l'absence de regroupement par niveau ou coefficient hiérarchique ou par cotation des postes, par choix de l'employeur ou parce que ces méthodes ne permettent pas de calculer l'indicateur, le regroupement des salariés s'effectue par les catégories socioprofessionnelles. Le décret du 8 janvier 2019 se réfère en effet par défaut aux 4 catégories socioprofessionnelles correspondant à la nomenclature de l'INSEE :

- Ouvriers ;
- Employés ;
- Techniciens et agents de maîtrise ;
- Ingénieurs et cadres.

Il n'est pas prévu de consultation des élus dans ce cas.

Il est à noter que lorsque le regroupement s'effectue par CSP, les entreprises peuvent choisir de regrouper les employés et les ouvriers si ce regroupement correspond à un échelon commun dans la convention collective. En revanche, les entreprises ne peuvent pas créer de catégories distinctes de ces 4 catégories.

S'agissant de cet indicateur des écarts de rémunération, l'employeur a la possibilité de changer de méthode de répartition des salariés d'une année sur l'autre.

En l'espèce, la répartition par catégories socio-professionnelles a été retenue conformément à nos échanges, laquelle ne nécessite pas de consultation spécifique des représentants du personnel. Le calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans votre entreprise a donc été effectué sur la base de cette distinction.

Répartition du personnel par sexe, catégorie socio-professionnelle et tranche d'âge

Après exclusion faite des salariés ayant moins de 6 mois de présence sur la période

	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	Total général
Employés		4		4	8
<i>Femmes</i>		1		2	3
<i>Hommes</i>		3		2	5
Ingénieurs et cadres		2	1	3	6
<i>Femmes</i>				1	1
<i>Hommes</i>		2	1	2	5
Ouvriers	4	12	13	33	62
<i>Femmes</i>				1	1
<i>Hommes</i>	4	12	13	32	61
Techniciens et agents de maîtrise	2	2	5	9	18
<i>Femmes</i>			2		2
<i>Hommes</i>	2	2	3	9	16
Total général	6	20	19	49	94

Répartition du personnel par sexe, catégorie socio-professionnelle et tranche d'âge

Après exclusion faite des salariés ayant moins de 6 mois de présence sur la période

	Femmes	Hommes	Total général
Nombre de Salariés	7	87	94
Répartition en %	7.5%	92.5%	100%

Il est précisé que seuls les groupes comprenant **au moins 3 hommes et 3 femmes** sont pris en compte. Par ailleurs, si l'effectif des groupes est inférieur à **40% de l'effectif total** pris en compte initialement, l'indicateur est incalculable.

Compte tenu de ce qui précède, votre effectif a été réparti comme suit :

CSP	Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Validité groupe	Total groupe valide
Ouvriers	Moins de 30 ans	0	4	Non valide	0
	30 à 39 ans	0	12	Non valide	0
	40 à 49 ans	0	13	Non valide	0
	50 ans et plus	1	32	Non valide	0
Employés	Moins de 30 ans	0	0	Non valide	0
	30 à 39 ans	1	3	Non valide	0
	40 à 49 ans	0	0	Non valide	0
	50 ans et plus	2	2	Non valide	0
Techniciens et agents de maîtrise	Moins de 30 ans	0	2	Non valide	0
	30 à 39 ans	0	2	Non valide	0
	40 à 49 ans	2	3	Non valide	0
	50 ans et plus	0	9	Non valide	0
Ingénieurs et cadres	Moins de 30 ans	0	0	Non valide	0
	30 à 39 ans	0	2	Non valide	0
	40 à 49 ans	0	1	Non valide	0
	50 ans et plus	1	2	Non valide	0
Total		7	87		0

Il en ressort que cet indicateur n'est pas calculable.

2.2 **Indicateur n°2 : L'écart de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes**

Cet indicateur, calculé sur un maximum de 35 points, vise à mesurer les écarts de taux d'augmentation existant dans l'entreprise entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 250 salariés, le décompte s'effectue sur l'ensemble des salariés (pas de répartition du personnel en groupes) et prend en compte toutes les augmentations, qu'elles correspondent ou non à une promotion.

Par exception, l'employeur peut décider de calculer cet indicateur sur une référence annuelle ou pluriannuelle, à partir des données des 2 ou 3 années précédentes. Ce caractère pluriannuel peut être révisé tous les 3 ans.

En l'espèce, conformément à nos échanges, le calcul de cet indicateur des écarts d'augmentations a été effectué sur une référence annuelle.

Il est précisé que l'indicateur peut être incalculable lorsque l'effectif de l'entreprise ne comprend pas **au moins 5 femmes et 5 hommes**, ou lorsqu'aucune augmentation individuelle ou promotion n'est intervenue pendant la période de référence.

CSP	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés
Ouvriers	1	61	Valide	62
Employés	3	5	Valide	8
Techniciens et agents de maîtrise	2	16	Valide	18
Ingénieurs et cadres	1	5	Valide	6
Total	7	87		94

Résultat obtenu au titre l'indicateur n°2 lié aux écarts de taux d'augmentation :

-Avant pondération : 25/35

2.3 Indicateur n°3 : Le pourcentage de femmes augmentées au retour d'un congé maternité

Cet indicateur, calculé sur un maximum de 15 points, correspond à l'obligation prévue à l'article L. 1225-26 du Code du travail, selon lequel à son retour de congé de maternité, une salariée bénéficie des augmentations générales accordées pendant son congé maternité et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette même période soit par les salariés (femmes et hommes) de la même catégorie professionnelle, soit à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

Pour le calcul du nombre de points à attribuer au titre de cet indicateur, est analysé le pourcentage de salariées revenues de congé maternité (ou congé d'adoption) pendant la période de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour, si de telles augmentations qu'elles soient générales ou individuelles, sont intervenues pendant la durée de ce congé.

Dès lors que 100% des salariées concernées en ont bénéficié, l'intégralité des points est attribuée à l'entreprise ; à défaut, aucun point n'est acquis.

Il est précisé que cet indicateur sera non calculable si aucun retour de congé de maternité n'a eu lieu pendant la période considérée ou bien si aucune augmentation n'est intervenue pendant la durée de ces congés.

Au cours de l'année 2022, vous avez eu une salariée de retour de congé maternité qui n'a bénéficié d'aucune augmentation dans l'année.

Résultat obtenu au titre l'indicateur n°3 lié au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité :

-Avant pondération : 0/15

2.4 **Indicateur n°4 : Le nombre de salariés de chaque sexe parmi les 10 plus hautes rémunérations**

Cet indicateur, calculé sur un maximum de 10 points, vise à pointer la répartition des femmes et des hommes parmi les 10 salariés les mieux rémunérés de l'entreprise.

Ainsi :

- Si parmi ces 10 salariés, se trouvent 4 ou 5 salariés de chaque sexe, l'entreprise obtient 10 points.
- Si on ne trouve que 2 ou 3 salariés de l'un ou l'autre sexe, l'entreprise n'obtient que 5 points.
- Aucun point n'est octroyé dès lors que l'on trouve au plus 1 salarié de l'un ou l'autre sexe.

Résultat obtenu au titre l'indicateur n°4 lié nombre de salariés de chaque sexe parmi les 10 plus hautes rémunérations :

-Avant pondération : 0/10

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations			Nombre de salariés du sexe sous-représenté
	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Total	
Ensemble des salariés	1	9	10	1

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

3 **Formalités de publicité à accomplir**

3.1 **Publication de la note globale**

La note globale de l'Index doit être publiée sur le **site internet** de l'entité, lorsqu'il en existe un. Il est précisé à ce titre qu'une publication sur le site intranet de l'entreprise n'est pas suffisante.

Si l'entreprise n'a pas de site internet propre, alors l'Index peut être publié sur le site internet du groupe ou de l'UES, s'il en existe un.

S'il n'y a aucun site internet, la note globale sera portée à la connaissance des salariés par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage...).

L'employeur devra par ailleurs communiquer aux services de l'inspection du travail ainsi qu'au CSE le lien du site internet sur lequel sont publiés ses résultats.

Le défaut de publication est passible des sanctions évoquées ci-après au paragraphe 4.

Enfin, l'ensemble des indicateurs doit être rendu public sur le site internet du ministère chargé du travail dans des conditions déterminées par décret à paraître.

3.2 Transmission des données aux représentants du personnel ainsi qu'à la Dreets

Le résultat global de l'entreprise ainsi que les indicateurs sont présentés au CSE, en amont de la première réunion qui suit la publication de l'Index. Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment s'agissant de la méthodologie appliquée et de la répartition des salariés dans les groupes.

Les élus du personnel sont également informés des mesures de correction envisagées ou de celles déjà mises en œuvre.

Ils sont, en outre, avisés des motifs qui empêchent, le cas échéant, de calculer certains indicateurs.

L'ensemble des mêmes informations est transmis à la Dreets, par télé-déclaration via un formulaire en ligne, accessible sur le site du Ministère du travail.

4 Sanctions

L'employeur qui ne respecte pas son obligation de publication de l'Index de l'Egalité Femmes-Hommes ou bien n'atteint pas la note minimale requise (75/100 points) à l'issue du délai de mise en conformité de 3 ans qui lui est accordé, encourt une **pénalité financière** dont le montant peut atteindre **1% de la masse salariale**.