

Index de l'égalité salariale femmes-hommes

Rappel du contexte

En mai 2018, après trois mois de concertations avec les partenaires sociaux, le gouvernement a présenté un plan d'action visant à supprimer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

À la suite de ces annonces, la ministre du Travail a sollicité Sylvie Leyre, DRH France de Schneider Electric, afin de proposer une méthode de calcul d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Ces indicateurs permettent de constituer par pondération un index composite des écarts de rémunérations femmes-hommes.

Le 22 novembre 2018, la ministre du Travail a annoncé aux partenaires sociaux les grandes lignes des arbitrages finaux relatifs à la méthodologie de l'index.

Le MEDEF a accueilli favorablement les mesures prises par le gouvernement, car il partage l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, mais a précisé qu'il resterait vigilant au cours de la mise en œuvre de cette méthodologie, afin de s'assurer :

- de la qualité de l'accompagnement des entreprises de moins de 250 salariés par les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), prévu par décret ;
- de la qualité et de la discrétion du dialogue entre les Direccte et les entreprises qui n'atteindraient pas dans les délais voulus la note plancher ;
- de l'examen attentif et bienveillant par les Direccte des éléments apportés par les entreprises quant aux écarts constatés qui seraient justifiés. En effet, la méthode n'a pas la finesse nécessaire pour mesurer exclusivement les seuls écarts injustifiés et il appartient donc aux entreprises de faire toutes les analyses nécessaires à la bonne interprétation des mesures automatiques qu'elles fourniront chaque année à l'administration.

Pour le MEDEF, cette méthodologie répond au double objectif d'efficacité (lutter contre les inégalités salariales persistantes en défaveur des femmes comme celles, plus rares, en défaveur des hommes) et de pragmatisme (tenir compte de la diversité des situations des entreprises).

L'index repose sur la prise en compte de cinq indicateurs, pour les entreprises de plus de 250 salariés, qui combinent deux indicateurs liés aux résultats (les écarts de rémunérations et les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise) et trois indicateurs liés aux facteurs de causalité de ces écarts (les promotions, les augmentations et la maternité). Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, l'index repose sur quatre de ces indicateurs.

SOMMAIRE

I. Égalité salariale : les nouvelles obligations à compter du 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et du 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises de plus de 50 salariés	7
II. Index de l'égalité femmes-hommes, boîte à questions	8
1. Quels sont les indicateurs du dispositif visant à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ?	8
2. Dans quel périmètre faut-il calculer l'index (établissement, entreprise, UES, groupe) ?	8
3. Quelles sont les entreprises concernées par l'obligation de calculer et publier l'index ?	9
4. Est-il possible de se faire accompagner pour calculer l'index ?	9
5. Quand doit-on publier pour la première fois son index ?	9
6. À qui sont transmises ces informations ?	10
7. Où doit-on publier l'index de l'année ?	10
8. Quelle est la note à obtenir pour ne pas être pénalisé financièrement ?	10
9. Comment la Direccte va-t-elle pouvoir évaluer ma situation sur la seule base de mes scores chiffrés ?	11
10. Que se passe-t-il si mon entité n'a pas la note de 75/100 ?	12
11. Que se passe-t-il si je n'ai pas atteint la note de 75/100 en trois ans ?	12
12. Quel est le montant de la pénalité financière ?	12
III. Précisions méthodologiques pour calculer l'index	13
1. Où se trouvent les informations pour calculer l'index ?	13
2. Quelle est la période de référence utilisée pour élaborer et calculer l'index ?	13
3. Quels sont les salariés pris en compte dans le calcul de l'index ?	14
4. Quels sont les éléments de la rémunération à prendre en compte dans le calcul des indicateurs ? Dans le calcul de l'indicateur 1 ?	14
IV. Méthode de calcul pour les entités de plus de 250 salariés	16
Indicateur 1 - Calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points)	16
Indicateur 2 - L'écart du nombre de femmes augmentées par rapport au nombre d'hommes augmentés par CSP (20 points)	22
Indicateur 3 - L'écart du nombre de femmes promues par rapport au nombre d'hommes promus par CSP (15 points)	27
Indicateur 4 - Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité (15 points)	31
Indicateur 5 - Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations. (10 points)	32

I. Égalité salariale : les nouvelles obligations à compter du 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et du 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises de plus de 50 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2019, pour les entreprises de plus de 250 salariés et du 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises de plus de 50 salariés, celles-ci devront :

- publier chaque année les indicateurs relatifs à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces indicateurs permettent de calculer une note sur 100 qui est la somme des points de cinq indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés et de quatre indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés. Chaque indicateur correspond à un nombre de points calculés selon des modalités et une formule précisément définie par [décret](#) ;
- si cette note inférieure à 75 points sur 100 :
 - dans les entreprises d'au moins 50 salariés pourvues de Délégués syndicaux (DS), la négociation périodique obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devra porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction des écarts et, le cas échéant, sur la programmation des mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, soit parce que l'entreprise dépourvue de DS n'a pas l'obligation d'engager des négociations périodiques, soit parce que la négociation périodique n'a pas permis de conclure un accord, les mesures de correction ou de rattrapage salarial doivent être déterminées par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE s'il existe,
 - les entreprises d'au moins 50 salariés disposent d'un délai de trois ans pour atteindre la note de 75 points, sinon elles peuvent se voir appliquer une pénalité financière par l'administration, au terme d'une procédure définie par décret¹. Un délai d'un an supplémentaire peut être accordé à l'entreprise pour se mettre en conformité avec la loi, si des efforts sont constatés par l'administration pendant le délai de trois ans.

>> IMPORTANT

La pénalité financière peut également sanctionner l'entreprise qui ne publie pas chaque année son index et les actions mises en œuvre afin de corriger les écarts et qui n'a pas prévu de mesures de correction ou de rattrapage salarial par accord collectif avec les DS ou par décision unilatérale de l'employeur.

Le montant de la pénalité prévue est fixé par l'administration au maximum à 1 % de la masse salariale. La sanction en l'absence de publication de l'indicateur est prévue par l'article L. 2242-8 du Code du travail et ses décrets d'application (R. 2242-3 et suivants).

1. Dans ce cas, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 2242-8 du Code du travail pour sanctionner l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation périodique obligatoire ou, en l'absence de plan d'action à défaut d'accord, dans ce domaine.

II. Index de l'égalité femmes-hommes, boîte à questions

1. Quels sont les indicateurs du dispositif visant à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ?

Pour les entités de plus de 250 salariés, le dispositif se compose de cinq indicateurs correspondant chacun à un nombre de points maximum calculé selon une formule définie par décret :

1. l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes (40 points maximum) ;
2. l'écart du nombre de femmes augmentées par rapport au nombre d'hommes augmentés par Catégorie socioprofessionnelle (CSP) (20 points maximum) ;
3. l'écart du nombre de femmes promues par rapport au nombre d'hommes promus par CSP (15 points) ;
4. le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité (15 points maximum) ;
5. le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points maximum).

Pour les entités de 50 à 250 salariés, le dispositif se compose de quatre indicateurs correspondant chacun à un nombre de points calculé selon une formule définie par décret :

1. l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes (40 points maximum) ;
2. l'écart du nombre de femmes augmentées par rapport au nombre d'hommes augmentés (35 points maximum) ;
3. le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité (15 points maximum) ;
4. le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points maximum).

2. Dans quel périmètre faut-il calculer l'index (établissement, entreprise, UES, groupe) ?

- L'index est calculé au niveau de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'Unité économique et sociale (UES).
- Le calcul de l'index s'effectue dans le périmètre de l'entité juridique, y compris si elle comporte plusieurs établissements distincts.
- Lorsqu'une UES a été reconnue en application des dispositions du Code du travail pour la mise en place d'un CSE ([article L. 2313-8 du Code du travail](#)), le calcul de l'index doit s'effectuer dans le périmètre de l'UES.
- Il résulte de cette règle qu'un groupe d'entreprise qui n'a pas constitué une unité économique et sociale reconnue par accord collectif ou par décision de justice ne pourra pas calculer les indicateurs au niveau du groupe.

>> IMPORTANT

Pour faciliter la lecture, le terme « entité » sera retenu dans l'ensemble du guide, que l'index soit calculé au niveau de l'entreprise ou de l'UES.

3. Quelles sont les entreprises concernées par l'obligation de calculer et publier l'index ?

- Les obligations relatives au calcul et à la publication de l'index concernent toutes les entreprises dont l'effectif a atteint le seuil de 50 salariés.
 - À défaut de précision prévue par le Code du travail, le calcul des effectifs permettant de vérifier si le seuil de 50 salariés requis pour la mise en œuvre de l'index est franchi doit s'effectuer conformément aux dispositions des articles L. 1111-1 et suivants du Code du travail.
 - L'obligation s'applique aux entreprises d'au moins 50 salariés, même en l'absence de CSE ou de délégués syndicaux.
-

Pour information

Une entreprise de moins de 50 salariés qui appartiendrait à une UES de plus de 50 salariés est concernée par l'obligation. Ainsi, une entreprise de moins de 1000 salariés appartenant à une UES de plus de 1000 salariés est concernée par l'obligation de publier au 1^{er} mars 2019.

4. Est-il possible de se faire accompagner pour calculer l'index ?

- Pour les entités de 250 à 1000 salariés, il est proposé une période d'accompagnement pédagogique par un réseau de délégués à l'égalité jusqu'au 1^{er} septembre 2019.
 - Pour les entités de 50 à 250 salariés, il est proposé une période d'accompagnement pédagogique par un réseau de délégués à l'égalité jusqu'au 1^{er} mars 2020.
 - Chaque Direccte désigne un ou plusieurs référents chargés d'accompagner les entités de 50 à 250 salariés, à leur demande, pour le calcul de l'index. Ils pourront aider le cas échéant à définir des mesures adéquates et pertinentes de correction.
-

>> IMPORTANT

Le MEDEF se tient à disposition des entités pour les accompagner dans la mise en œuvre de cette méthode via une adresse mail indexdelegalitesalariale@medef.fr destinée à répondre aux différentes questions liées à l'application de la méthode.

5. Quand doit-on publier pour la première fois son index ?

- Première publication :
 - au plus tard le 1^{er} mars 2019 pour les entités de plus de 1000 salariés ;
 - au plus tard le 1^{er} septembre 2019 pour les entités de 250 à 1000 salariés ;
 - au plus tard le 1^{er} mars 2020 pour les entités de 50 à 250 salariés.

- Par la suite, la note de l'index est publiée chaque année au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours au titre de l'année précédente.

Conseil pour les entités de moins de 250 salariés

Cette temporalité différente a pour but de répondre au mieux aux réalités du terrain et de tenir compte de la capacité des plus petites structures à s'approprier cet outil qui reprend des données présentes dans la Base de données économiques et sociales (BDES) – pour les entreprises pourvues d'un CE ou d'un CSE –, mais qui demandera par la suite un retraitement manuel d'une partie des données. Pour ces différentes raisons, le MEDEF recommande à toutes les structures de commencer à utiliser l'outil en procédant au calcul des indicateurs le plus tôt possible sur l'année 2019 et de se rapprocher du réseau délégué à l'égalité de leur territoire afin de s'approprier au mieux l'index pour l'année 2020.

6. À qui sont transmises ces informations ?

- Ces informations sont transmises annuellement aux services l'inspection du travail selon un modèle et une procédure de télédéclaration définis par arrêté du ministre chargé du Travail.
 - Le détail de l'index est également transmis chaque année, le cas échéant, aux membres du CSE de l'entité. Les résultats doivent être présentés par catégorie socioprofessionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique (classification ou cotation des postes propres à l'entité). Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment celles relatives à la méthodologie appliquée, et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre.
-

>> IMPORTANT

Dans le cas où certains indicateurs ne peuvent être calculés, l'entité doit expliquer aux membres de son CSE les raisons pour lesquelles les indicateurs en question n'ont pu être calculés.

7. Où doit-on publier l'index de l'année ?

- Sur le site Internet de l'entité lorsqu'il en existe un.
 - S'il n'existe pas de site Internet pour l'entité, la note doit être portée à la connaissance des salariés par tous les moyens appropriés.
-

Conseil

Le MEDEF recommande aux entités qui n'auraient pas de site Internet de communiquer de manière transparente avec ses salariés les résultats de l'index (exemple : intranet, mail général à l'ensemble des collaborateurs, tableau d'affichage interne, réunion d'information avec remise en main propre d'un document du résultat global, etc.) Même s'il n'est pas précisé dans le décret que l'entité doit communiquer la note de chaque indicateur à l'ensemble de ses salariés, la transmission de ces différents éléments permet de comprendre au mieux la politique en matière d'égalité professionnelle de l'entité de laquelle ils dépendent.

8. Quelle est la note à obtenir pour ne pas être pénalisé financièrement ?

- A minima 75/100.

9. Comment la Direccte va-t-elle pouvoir évaluer ma situation sur la seule base de mes scores chiffrés ?

Le décret a prévu des situations précises de « défaillance » ouvrant droit à un délai supplémentaire d'une durée maximale d'un an pour atteindre le résultat. Au titre de motifs de défaillance sont notamment prises en compte : la survenance de difficultés économiques de l'entreprise, les restructurations ou fusions en cours, l'existence d'une procédure collective en cours.

Cependant, d'autres raisons objectives peuvent expliquer vos résultats. En effet, la méthode ne permettant pas de distinguer les écarts justifiables de ceux qui ne sont pas justifiables, le MEDEF suggère de préparer, au-delà des indicateurs bruts de l'index, une analyse d'écarts plus fine. Certains écarts seront au moins en partie justifiables et il vous appartiendra de fournir à votre Direccte ces éléments de justification propres à votre contexte.

Pour vous aider à distinguer ces écarts, voici une liste nonexhaustive des facteurs qui peuvent rendre un écart justifiable : les différences d'expérience, d'âge ou de diplôme, le lieu de travail (exemple : hors métropole ou entre régions), les ruptures d'activité de longue durée dans une carrière, les reconversions récentes, les secteurs ou filières de métiers sexués (c'est-à-dire les dissymétries de marché dues aux choix de filières de formation ou de déroulement de carrière qui ne dépendent pas au premier chef des employeurs), etc.

Les autres écarts, ceux qui ne pourront se justifier, sont dus à une discrimination directe ou indirecte que n'avez peut-être encore jamais identifiée. Cette méthode est l'occasion de les isoler et de travailler à des actions correctrices pour les années à venir.

Exemples :

- observer que de manière statistique les évolutions de rémunération ou les promotions sont accordées de façon récurrente à un sexe plus qu'un autre (même si rien n'est décidé délibérément). Une véritable méritocratie ne devrait pas voir un sexe systématiquement moins performant qu'un autre chaque année ; si vous mesurez un écart important, récurrent et non expliqué par les facteurs justifiables (voir plus haut), alors il faudra revisiter vos processus de décision et vos règles d'attribution ;
- ce questionnement est applicable à tous les éléments d'un parcours de carrière et à tous les composants d'une rémunération, y compris les avantages en nature et les attributions d'actions gratuites ou stock-options par exemple.

Pour réflexion

Les secteurs sexués

Les choix des filières de formation et les choix de carrière ne dépendent pas forcément des employeurs. Cependant, chaque employeur peut faire le choix d'une politique de mixité plus active en :

- retravaillant le poids de ses postes et en revalorisant certains métiers au sein de son entreprise ;
- équilibrant sa politique de parentalité et de flexibilité des temps entre les femmes et les hommes ;
- diversifiant ses sources de recrutement vers des viviers issus de filières moins traditionnelles (en pariant sur les reconversions, en embauchant par exemple dans des postes à contenu technique des profils issus de formations aux sciences dites « molles » par opposition aux sciences dites « dures », etc) ;
- participant à des rencontres au sein des lycées et des écoles pour attirer plus de profils de l'autre sexe dans des métiers où ils sont sous-représentés.

10. Que se passe-t-il si mon entité n'a pas la note de 75/100 ?

- L'entité doit mettre en place un plan d'actions dès lors que la note obtenue est inférieure à 75/100.
- L'entité a alors trois ans pour se mettre en conformité et obtenir la note de 75/100.
- Elle ne peut pas être pénalisée financièrement avant l'expiration du délai de trois ans à compter de la publication d'un résultat de moins de 75 points.
- Si elle atteint un résultat de 75 points avant la fin de son délai de trois ans et si la note se retrouvait à fléchir de nouveau en dessous de 75 points, un nouveau délai de trois ans lui serait accordé pour mettre en œuvre des mesures de correction.
- Lorsque l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate que le niveau de résultat mentionné est, depuis trois ans, inférieur à 75 points, il transmet à sa Direccte un rapport sur cette situation.

11. Que se passe-t-il si je n'ai pas atteint la note de 75/100 en trois ans ?

- Lorsque la Direccte envisage de prononcer la pénalité, il en informe l'employeur par tout moyen permettant de conférer une date certaine de sa réception par le destinataire, dans un délai maximum de deux mois à compter de la date de transmission du rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.
- L'employeur a un mois pour répondre et justifier, le cas échéant, les motifs de sa défaillance. Ce délai peut être prolongé d'un mois à la demande de l'intéressé si les circonstances ou la complexité de la situation le justifient. L'employeur peut, à sa demande, être entendu.
- Le décret donne des exemples de motifs de défaillance : difficultés économiques de l'entité, restructuration ou fusion en cours, existence d'une procédure collective en cours.
- La Direccte peut accorder un délai supplémentaire d'un an à l'employeur pour atteindre la note de 75/100.

Conseil

La méthode ne permettant pas de distinguer les écarts justifiables des non justifiables, il sera important de vérifier à l'aide de mailles plus fines ses résultats pour comprendre au mieux la note de son index et justifier, le cas échéant, son résultat.

12. Quel est le montant de la pénalité financière ?

- Le montant de la pénalité prévue est fixé au maximum à 1 % de la masse salariale. Cette pénalité financière qui sanctionne un index inférieur à 75 points sur trois ans n'est pas cumulable avec la pénalité financière pouvant être appliquée à l'employeur par l'administration pour sanctionner l'absence de mesure de correction ou de rattrapage des écarts de salaires ou l'absence de publication de l'index.

Pour Information

La pénalité financière est prévue à l'article D. 1142-14 du Code du travail. Elle sera applicable en l'absence de résultats trois ans après la publication de la première note inférieure à 75 points sur 100.

III. Précisions méthodologiques pour calculer l'index

1. Où se trouvent les informations pour calculer l'index ?

- Toutes les informations requises pour calculer l'index se trouvent dans la BDES, lorsque l'entreprise est dotée d'un CE ou d'un CSE.

>> IMPORTANT

La méthode s'appuie sur des données existantes dans les entreprises dotées d'un CE ou d'un CSE et soumises à l'obligation de constituer une BDES. Cependant, de nombreux retraitements manuels (reconstitution de la chronologie des carrières et des absences, *cut-off* de la période de référence, élimination des profils non retenus pour absences puis des échantillons non pertinents) seront demandés chaque année aux équipes RH pour constituer la base de données pour le calcul de l'index.

2. Quelle est la période de référence utilisée pour élaborer et calculer l'index ?

- L'employeur peut choisir la période de douze mois consécutifs servant de période de référence pour le calcul de l'index.
- Les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur, au plus tard le premier mars de l'année en cours, à partir des données de l'année précédente ou de la période de référence de douze mois précédente.
- Laisser le choix de la période de référence (année calendaire, année fiscale etc) permet de répondre aux réalités de chaque entité.

>> IMPORTANT

L'entité ne peut pas changer sa période de référence d'une année à l'autre.

Cas particulier pour les entités de 50 à 250 salariés

S'agissant de l'indicateur relatif aux augmentations individuelles, l'entité peut décider de calculer l'indicateur sur une période de référence pluriannuelle, à partir des données des deux ou trois années précédentes.

3. Quels sont les salariés pris en compte dans le calcul de l'index ?

- Sont pris en compte les salariés liés à l'entité par un CDI ou un CDD quel que soit leur niveau hiérarchique, à l'exception des apprentis, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, des salariés expatriés, ainsi que des salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle définie par l'employeur.
- Ne sont pas pris en compte dans le calcul des indicateurs : les salariés mis à la disposition de l'entité par une entreprise extérieure.
- Les caractéristiques individuelles des salariés (âge, CSP/classification de branche ou cotation de postes interne) sont prises en compte au dernier jour de la période de référence définie par l'employeur ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise.

>> IMPORTANT

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

4. Quels sont les éléments de la rémunération à prendre en compte dans le calcul des indicateurs ? Dans le calcul de l'indicateur 1 ?

- Est prise en compte la rémunération en espèces (salaire de base + rémunération variable individuelle) et les avantages en nature de chaque salarié, au sens de l'article L. 3221-3, reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence choisie par l'entité.

Article L. 3221-3 : « Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire 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. »

>> IMPORTANT

Il est important d'anticiper en amont du calcul de l'index la charge de travail nécessaire pour calculer les éléments de rémunération.

Ci-dessous quelques exemples :

- il vous faudra reconstituer en équivalent temps plein potentiellement différemment les éléments de rémunération (salaire, variable, avantages en nature, primes diverses etc.) ;
 - la même remarque peut être faite pour les motifs d'absence (recrutement en cours d'année, congé maternité, absence maladie, congé sans solde, mi-temps thérapeutique, temps partiel en cours d'année, etc.) ;
 - pour les salariés non présents dans l'année, il sera important de réfléchir en amont aux modalités de calcul de leur salaire reconstitué en équivalent temps plein (bonus, variable, primes, salaire de base, etc.).
-

Rappel : les avantages en nature

Les avantages en nature sont constitués par la fourniture par l'employeur à ses salariés d'un bien ou service. La mise à disposition peut être gratuite ou moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle.

Ils permettent aux salariés de faire l'économie de frais qu'ils auraient dû normalement supporter. Ils sont dès lors soumis à cotisations.

L'avantage en nature doit figurer sur le bulletin de paie. Il est indiqué au niveau du salaire brut pour être soumis à cotisations. Après détermination du salaire net imposable, il est déduit du salaire net à verser au salarié.

Les avantages en nature peuvent être évalués en fonction de leur valeur réelle ou forfaitairement.

L'évaluation forfaitaire est possible pour :

- la nourriture ;
- le logement ;
- le véhicule ;
- les outils de communication (téléphone mobile, micro-ordinateur, accès interne...).

Tous les autres avantages en nature doivent être évalués pour leur valeur réelle.

Conseil

Le MEDEF recommande d'informer, le cas échéant, les membres de son CSE sur la rémunération prise en compte pour le calcul de l'index.

IV. Méthode de calcul pour les entités de plus de 250 salariés

INDICATEUR 1

Calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points)

Cet indicateur est calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (CSP, classification de branche, cotation des postes interne).

>> IMPORTANT

La méthode de calcul des écarts de rémunération ne fait pas de distinction entre les écarts justifiables et non justifiables. Il est recommandé, lorsqu'un écart important est constaté par tranche d'âge et catégorie de poste équivalent, d'aller faire un travail plus détaillé sur le groupe afin de comprendre au mieux la raison de cet écart.

Comment définir sa catégorie de postes équivalents ?

Pour les catégories de postes équivalents, l'entité peut décider de répartir les salariés :

1. par niveau ou coefficient hiérarchique après consultation du CSE (classification de branche) ;
2. selon une méthode de cotation des postes internes à l'entité, après consultation, le cas échéant, du CSE (cotation de postes interne) ;
3. entre les quatre catégories socioprofessionnelles suivantes : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres (cadres dirigeants inclus). Le CSE est informé en cas de choix des CSP.

>> IMPORTANT

Laisser aux employeurs la liberté de définir eux-mêmes les catégories de postes équivalents après consultation du CSE permet de répondre au mieux aux réalités de chaque entité. Il est important de souligner qu'après avoir défini ces catégories de postes, il n'est pas possible de les modifier ou de revenir sur le recours à une méthode de cotation des postes propre à l'entité sans consultation préalable du CSE.

Pour Information

En fonction du choix retenu des catégories de postes équivalents, le seuil de pertinence n'est pas le même. Les entreprises qui choisiront d'utiliser la classification de branche ou leur cotation de postes interne auront un seuil de pertinence de 2 %. Les entreprises qui choisiront d'utiliser le CSP auront un seuil de pertinence de 5 %.

Conseil

Lorsque l'entité a obtenu une note inférieure à 75 points, le MEDEF recommande de ne pas changer ses catégories de postes équivalents tant qu'il est dans sa période d'amélioration, afin de pouvoir comparer les résultats avec ceux des années suivantes et les évolutions. Une fois la note de 75 points obtenue, l'entité peut faire le choix, après consultation de son comité social et économique, de changer ses catégories de postes équivalents.

› Quelles sont les tranches d'âge retenues pour calculer ce premier indicateur ?

Les tranches d'âge retenues pour le calcul de ce premier indicateur sont :

- moins de 30 ans ;
- 30 à 39 ans ;
- 40 à 49 ans ;
- 50 ans et plus.

>> IMPORTANT

Il n'est pas possible de revenir sur ces tranches d'âges qui ont été définies par décret.

› Comment calculer cet indicateur ?

1. Répartir les salariés en CDD et CDI en groupes de tranches d'âge et de catégories de postes équivalents (CSP, classification de branche, cotation de postes interne)

>> ALERTE

À des fins d'illustration, nous choisissons de présenter un cas concret, qui par la force des choses, n'a pas de valeur universelle, mais une valeur pédagogique.

> Exemple

Catégories de postes équivalents	Effectifs	< 30 ans			30 à 39 ans			40 à 49 ans			50 ans et plus		
		F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif
A	54	3	10	13	2	4	6	12	10	22	7	6	13
B	57	1	5	6	12	15	27	10	7	17	5	2	7
C	66	2	1	3	2	7	9	12	20	32	12	10	22
D	96	15	20	35	6	12	18	15	2	17	16	10	26
Effectif global	273												

2. Éliminer du calcul tous les groupes qui ne sont pas composés au minimum de trois femmes et de trois hommes

Cas particulier quand l'entité utilise sa classification de branche ou sa cotation de postes interne

Lorsque les groupes ainsi reconstitués représentent moins de 40 % des effectifs retraités devant être pris en compte pour l'ensemble des indicateurs, l'entité devra regrouper les salariés par CSP.

> Exemple

Catégories de postes équivalents	Effectifs après élimination	< 30 ans			30 à 39 ans			40 à 49 ans			50 ans et plus		
		F	H	Effectif									
A	48	3	10	13	Non exploitable			12	10	22	7	6	13
B	44	Non exploitable			12	15	27	10	7	17	Non exploitable		
C	54	Non exploitable			Non exploitable			12	20	32	12	10	22
D	79	15	20	35	6	12	18	Non exploitable			16	10	26
Effectif exploitable	225												

Total des effectifs sans les échantillons non exploitables : 225 salariés sur 273, ce qui représente plus de 40 % de l'effectif retraité.

3. Calculer la rémunération moyenne des femmes et des hommes pour chacun des groupes constitués

FORMULE

$$\text{Moyenne des salaires des femmes} = \frac{(\text{salaire F1} + \text{salaire F2} + \text{salaire F3...})}{\text{Nombre de femmes}}$$

$$\text{Moyenne des salaires des hommes} = \frac{(\text{salaire H1} + \text{salaire H2} + \text{salaire H3...})}{\text{Nombre d'hommes}}$$

4. Calculer l'écart de rémunération de chacun des groupes en pourcentage en soustrayant la rémunération des femmes à la rémunération des hommes et en rapportant ce résultat à la rémunération moyenne des hommes

FORMULE

$$\text{Écart de rémunération entre les femmes et les hommes du groupe} = \frac{(\text{moyenne de la rémunération des hommes}) - (\text{moyenne de la rémunération des femmes})}{\text{moyenne de la rémunération des hommes}}$$

5. Ajuster les écarts en fonction des seuils de pertinence de chacun des groupes

- Définition du seuil de pertinence :
 - dans les groupes constitués par CSP, le seuil de pertinence des écarts est de 5 % ;
 - dans le groupe constitué par classification ou cotation de postes interne, le seuil de pertinence est de 2 %.
- Ainsi :
 - lorsque l'écart de rémunération est positif, le seuil de pertinence est déduit de l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir négatif.

FORMULE

(% de l'écart de rémunération du groupe) - 5 % si CSP

(% de l'écart de rémunération du groupe) - 2 % si classification de branche ou cotation de postes interne

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

FORMULE

(% de l'écart de rémunération du groupe) + 5 % si CSP

(% de l'écart de rémunération du groupe) + 2 % si classification de branche ou cotation de postes interne

> Exemple

- Dans le cas d'un groupe constitué par classification de branche ou par cotations de postes interne, le seuil de pertinence est de 2 %.

Par conséquent : un écart de +4,5 % en défaveur des femmes sera ajusté à 2,5 % et un écart de +0,7 % sera ajusté à 0 %. Un écart négatif de -4,5 % en faveur des femmes sera ajusté à -2,5 %.

- Dans le cas d'un groupe constitué par CSP, le seuil de pertinence est de 5 %.

Par conséquent : un écart de +6,7 % en défaveur des femmes sera ajusté à 1,7 % et un écart de +1,8 % sera ajusté à 0 %. Un écart négatif de -6,7 % en faveur des femmes sera ajusté à -1,7 %.

>> IMPORTANT

Le seuil de pertinence a pour but d'éliminer au maximum les écarts justifiables dans le calcul de cet indicateur. Cependant, un seuil de pertinence de 2 % pour les entités qui utiliseront la classification de branche ou les cotations de postes interne sur des tranches d'âge aussi large ne permettra pas de neutraliser tous les écarts justifiables. Il sera important, le cas échéant, de vérifier selon une maille plus fine les écarts dans un groupe afin d'en comprendre la raison et d'y apporter des justifications pertinentes.

6. Pour chacun des groupes, multiplier par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionner pour obtenir l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes

FORMULE

Effectif du groupe / effectif total \times Écart ajusté du groupe = Écart pondéré du groupe des groupes retenus

> Exemple

Catégories de postes équivalents	Effectifs après élimination	< 30 ans			30 à 39 ans			40 à 49 ans			50 ans et plus		
		Effectif	Écarts ajustés	Écarts pondérés									
A	48	13	-3,3	-0,19	Non exploitable			22	0,25	0,02	13	2,2	0,13
B	44	Non exploitable			27	-0,55	-0,07	17	5	0,38	Non exploitable		
C	54	Non exploitable			Non exploitable			32	-3,8	-0,54	22	0,12	0,01
D	79	35	5,2	0,81	18	2,6	0,21	Non exploitable			26	8	0,92
Effectif exploitable	225												

Pour la catégorie A, sur les moins de 30 ans, l'écart pondéré est de :

$$\frac{\text{Effectif du groupe (13)}}{\text{Effectif total des groupes retenus (225)}} \times \text{Écart ajusté du groupe (-3,3)} = \text{Écart pondéré du groupe (-0,19)}$$

7. Le résultat final est la somme des écarts pondérés de chaque groupe retenu, arrondi à la première décimale

>> IMPORTANT

Si le résultat final est positif, il traduit un écart de rémunération en défaveur des femmes

Si le résultat final est négatif, il traduit un écart de rémunération en défaveur des hommes

> Exemple

Catégories de postes équivalents	Somme des écarts pondérés	< 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
		Écarts pondérés	Écarts pondérés	Écarts pondérés	Écarts pondérés
A	-0,04	-0,19	Non exploitable	0,02	0,13
B	0,31	Non exploitable	-0,07	0,38	Non exploitable
C	-0,53	Non exploitable	Non exploitable	-0,54	0,01
D	1,94	0,81	0,21	Non exploitable	0,92
Écart pondéré global	1,68				

Quel est le barème de cet indicateur ?

- Ce premier indicateur est noté sur 40 points.
- Pour obtenir les 40 points, le résultat final obtenu doit être un écart égal à 0 %.
- On perd 1 point lorsque l'on rajoute 1 % d'écart jusqu'à 7 % d'écart.

- On perd par la suite 2 points lorsque l'on rajoute 1 % d'écart à partir de 7 % d'écart jusqu'à 15 % d'écart.
- On perd par la suite 3 points lorsque l'on ajoute 1 % d'écart à partir de 15 % d'écart.

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

› Dans quel cas ne calcule-t-on pas cet indicateur ?

- Si l'effectif total retenu par CSP est inférieur à 40 % de l'effectif retraité devant être pris en compte pour le calcul, l'indicateur n'est pas calculé.
- Si cet indicateur ne peut être calculé, les autres indicateurs pourront être calculés mais non l'index. Il n'y aura alors pas de publication de la note et non-possibilité de sanction financière.

>> IMPORTANT

Le fait de ne pouvoir calculer cet indicateur et donc l'index n'exonère pas l'entité de son obligation de mettre les indicateurs qui peuvent être calculés à disposition de son CSE ainsi que des services du ministre chargé du Travail.

INDICATEUR 2

L'écart du nombre de femmes augmentées par rapport au nombre d'hommes augmentés par CSP (20 points)

Cet indicateur compare par CSP le pourcentage de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle au cours de l'année.

>> IMPORTANT

Contrairement au premier indicateur qui peut être calculé par cotation de postes interne, classification de branche ou CSP, cet indicateur ne laisse pas le choix. L'entité doit répartir ses salariés par CSP.

À noter

Pour le calcul de cet indicateur, on compare le nombre de femmes et d'hommes augmentés et non la différence de montant des augmentations entre les femmes et les hommes.

› Quelle est la définition de l'augmentation individuelle pour le calcul de cet indicateur ?

- Pour ce calcul, la notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation du salaire de base du salarié concerné.
- Exceptions :
 - les augmentations liées à une promotion (passages à niveau ou à un coefficient hiérarchique supérieur) ne sont pas prises en compte pour le calcul de cet indicateur ;
 - si un collaborateur appartient à une catégorie ayant bénéficié d'une mesure d'augmentation collective, son augmentation individuelle sera calculée après déduction de la partie collective.

› Comment calculer cet indicateur ?

1. Répartir les salariés par CSP (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres)

>> Attention

Il n'y a pas de segmentation par tranche d'âge pour le calcul de cet indicateur.

>> ALERTE

À des fins d'illustration, nous choisissons de présenter un cas concret qui, par la force des choses, n'a pas de valeur universelle, mais une valeur pédagogique.

> Exemple

Catégories de postes équivalents	Effectifs			
		F	H	Effectif
Ouvriers	39	9	30	39
Employés	57	28	29	57
Techniciens et agents de maîtrise	95	42	53	95
Ingénieurs et cadres	96	52	44	96
Effectif global	287			

2. Éliminer du calcul tous les groupes qui ne sont pas composés d'un minimum de 10 femmes et 10 hommes

> Exemple

Catégories de postes équivalents	Effectifs après élimination			
		F	H	Effectif
Ouvriers	0	Non exploitable		
Employés	57	28	29	57
Techniciens et agents de maîtrise	95	42	53	95
Ingénieurs et cadres	96	52	44	96
Effectif exploitable	248			

3. Calculer en pourcentage la proportion de femmes et d'hommes augmentés dans chacun des groupes au cours de la période de référence

FORMULE

$$\% \text{ de la proportion de femmes augmentées} = \frac{\text{Nombre de femmes augmentées}}{\text{Nombre de femmes du groupe}} \times 100$$

$$\% \text{ de la proportion d'hommes augmentés} = \frac{\text{Nombre d'hommes augmentés}}{\text{Nombre d'hommes du groupe}} \times 100$$

> Exemple

Catégories de postes équivalents	Effectifs après élimination			
		F	H	Effectif
Ouvriers	0	Non exploitable		
Employés	57	80 %	78 %	57
Techniciens et agents de maîtrise	95	92 %	90 %	95
Ingénieurs et cadres	96	80 %	95 %	96
Effectif exploitable	248			

4. Soustraire la proportion de femmes augmentées à la proportion d'hommes augmentés pour obtenir l'écart de taux d'augmentation en points de pourcentage

FORMULE

$$\% \text{ d'hommes augmentés} - \% \text{ de femmes augmentées} = \text{Écart de taux d'augmentation en points de \%}$$

> Exemple

Catégories de postes équivalents	Effectifs après élimination	Écart F/H		
		F	H	Écart F/H
Ouvriers	0	Non exploitable		
Employés	57	80 %	78 %	-2 %
Techniciens et agents de maîtrise	95	92 %	88 %	-4 %
Ingénieurs et cadres	96	92 %	95 %	3 %
Effectif exploitable	248			

5. Pour chacun des groupes, les écarts 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

FORMULE

$$\frac{\text{Effectif du groupe}}{\text{Effectif total des groupes retenus}} \times \text{Écart du taux d'augmentation en points de \%} = \text{Écart pondéré du groupe}$$

> Exemple

Catégories de postes équivalents	Effectifs après élimination	Écarts pondérés		
		Effectif	Écart F/H	Écarts pondérés
Ouvriers	0	Non exploitable		
Employés	57	57	-2 %	-0,46 %
Techniciens et agents de maîtrise	95	95	-4 %	-1,53 %
Ingénieurs et cadres	96	96	3 %	1,16 %
Effectif exploitable	248			

Pour la catégorie des employés, l'écart pondéré est de :

$$\frac{\text{Effectif du groupe (57)}}{\text{Effectif total des groupes retenus (248)}} \times \text{Écart ajusté du groupe (-2 \%)} = \text{Écart pondéré du groupe (-0,46 \%)}$$

6. Le résultat final est la valeur de l'écart global de taux d'augmentation arrondi à la première décimale

>> IMPORTANT

Si l'indicateur est positif, il traduit une pratique d'augmentations individuelles défavorable aux femmes.

Si l'indicateur est négatif, il traduit une pratique d'augmentations individuelles favorable aux femmes.

> Exemple

Catégories de postes équivalents	Somme des écarts pondérés	Écarts pondérés
		Non exploitable
Ouvriers	0,00 %	Non exploitable
Employés	-0,70 %	-0,70 %
Techniciens et agents de maîtrise	-2,32 %	-2,32 %
Ingénieurs et cadres	1,76 %	1,76 %
Écart pondéré global	-1,26 %	

Quel est le barème de cet indicateur ?

Résultats obtenus	Nombre de points
≤ 2 points de %	20 points
> 2 % ou ≤ 5 %	10 points
> 5 % ou ≤ 10 %	5 points
> 10 %	0 point

Cas particulier important pour les entités mettant en place des politiques de rattrapage salarial

Lorsque l'entité n'obtient pas la note maximale pour le calcul du premier indicateur (40 points), elle obtient alors le maximum de points pour cet indicateur (20 points) si les écarts constatés pour cet indicateur sont en faveur de la population ayant la rémunération la plus faible sur l'indicateur numéro 1.

Ainsi :

- si, pour l'indicateur 1, le pourcentage d'écart global de rémunération est en défaveur des femmes, mais que l'écart en pourcentage des augmentations individuelles (indicateur 2) est favorable aux femmes, l'entité obtient alors l'ensemble des points pour cet indicateur ;
- si, pour l'indicateur 1, le pourcentage d'écart global de rémunération est en défaveur des hommes, mais que l'écart en pourcentage des augmentations individuelles (indicateur 2) est favorable aux hommes, l'entité obtient alors l'ensemble des points pour cet indicateur.

> Exemple

Dans notre exemple, l'écart de rémunération (indicateur 1) est en défaveur des femmes alors que l'augmentation individuelle (indicateur 2) est en faveur des femmes. Dans ce cas précis, l'entité obtiendrait non pas 5 points mais l'intégralité des points en raison de sa politique de rattrapage salariale, soit 20 points.

Dans quel cas ne calcule-t-on pas cet indicateur ?

- Si aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence annuelle choisie par l'employeur, l'indicateur n'est pas calculé.
- L'indicateur est également non calculable si les CSP validées représentent moins de 40% de l'effectif initial.
- Si l'indicateur 1 n'est pas calculable, les autres indicateurs pourront être calculés, mais non l'index. Il n'y aura alors pas de publication de la note et non-possibilité de sanction financière.

>> IMPORTANT

Dans le cas où seul cet indicateur ne peut pas être calculé, les autres indicateurs sont quand même calculés. Le nombre total des points ainsi obtenus est ramené sur 100 en appliquant la règle de la proportionnalité.

Dès lors que le nombre maximum de points pouvant être obtenus au total par l'entité avant application de la règle de la proportionnalité est inférieur à 75 points, l'index ne peut être calculé pour la période de référence annuelle.

INDICATEUR 3

L'écart du nombre de femmes promues par rapport au nombre d'hommes promus par CSP (15 points)

Cet indicateur correspond à l'écart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes par CSP.

>> IMPORTANT

Contrairement au premier indicateur qui peut être calculé par cotation de postes interne, classification de branche ou CSP, cet indicateur ne laisse pas le choix. L'entité doit répartir ses salariés par CSP.

Quelle est la définition de la promotion retenue pour le calcul de cet indicateur ?

- Pour ce calcul, la notion de promotion retenue correspond au passage à un niveau ou à un coefficient hiérarchique supérieur.

Comment calculer cet indicateur ?

1. Répartir les salariés par CSP

>> ALERTE

À des fins d'illustration, nous choisissons de présenter un cas concret qui, par la force des choses, n'a pas de valeur universelle, mais une valeur pédagogique.

> Exemple

Catégories de postes équivalents	Effectifs			
		F	H	Effectif
Ouvriers	39	9	30	39
Employés	57	28	29	57
Techniciens et agents de maîtrise	95	42	53	95
Ingénieurs et cadres	96	52	44	96
Effectif global	287			

2. Éliminer du calcul tous les groupes qui ne sont pas composés au minimum de 10 femmes et de 10 hommes

> Exemple

Catégories de postes équivalents	Effectifs après élimination			
		F	H	Effectif
Ouvriers	0	Non exploitable		
Employés	57	28	29	57
Techniciens et agents de maîtrise	95	42	53	95
Ingénieurs et cadres	96	52	44	96
Effectif exploitable	248			

3. Calculer en pourcentage la proportion de femmes et d'hommes promus dans chacun des groupes au cours de la période de référence

FORMULE

$$\frac{\text{Nombre de femmes promues}}{\text{Nombre de femmes du groupe}} \times 100 = \% \text{ de femmes promues}$$

$$\frac{\text{Nombre d'hommes promus}}{\text{Nombre d'hommes du groupe}} \times 100 = \% \text{ d'hommes promus}$$

> Exemple

	Effectifs après élimination			
		F	H	Effectif
Ouvriers	0	Non exploitable		
Employés	57	6 %	8 %	57
Techniciens et agents de maîtrise	95	12 %	10 %	95
Ingénieurs et cadres	96	8 %	3 %	96
Effectif exploitable	248			

4. Soustraire la proportion de femmes promues à la proportion d'hommes promus pour obtenir l'écart de taux de promotion en points de pourcentage

FORMULE

$$\% \text{ d'hommes promus} - \% \text{ de femmes promues} = \text{Écart de taux de promotion en points de \%}$$

> Exemple

Catégories de postes équivalents	Effectifs après élimination	Écart F/H		
		F	H	Écart F/H
Ouvriers	0	Non exploitable		
Employés	57	6 %	8 %	2 %
Techniciens et agents de maîtrise	95	12 %	10 %	-2 %
Ingénieurs et cadres	96	3 %	12 %	9 %
Effectif exploitable	248			

5. Pour chacun des groupes, les écarts 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

FORMULE

$$\frac{\text{Effectif du groupe}}{\text{Effectif total des groupes retenus}} \times \text{Écart du taux de promotion en points de \%} = \text{Écart pondéré du groupe}$$

> Exemple

Catégories de postes équivalents	Effectifs après élimination	Écart F/H		
		Effectif	Écart F/H	Écarts pondérés
Ouvriers	0	Non exploitable		
Employés	57	57	2 %	0,46 %
Techniciens et agents de maîtrise	95	95	-2 %	-0,77 %
Ingénieurs et cadres	96	96	9 %	3,48 %
Effectif exploitable	248			

6. Le résultat final est la valeur de l'écart global de taux de promotion arrondi à la première décimale.

>> IMPORTANT

- Si l'indicateur est positif, il traduit une pratique de promotions défavorable aux femmes.
- Si l'indicateur est négatif, il traduit une pratique de promotions favorable aux femmes.

> Exemple

Catégories de postes équivalents	Somme des écarts pondérés	Écarts pondérés
Ouvriers	0,00 %	Non exploitable
Employés	0,46 %	0,46 %
Techniciens et agents de maîtrise	-0,77 %	-0,77 %
Ingénieurs et cadres	3,48 %	3,48 %
Écart pondéré global	3,17 %	

› Quel est le barème de cet indicateur ?

Résultats obtenus	Nombre de points
≤ 2 points de %	15 points
> 2% ou ≤ 5 %	10 points
> 5% ou ≤ 10%	5 points
> 10%	0 point

Cas particulier important pour les entités mettant en place des politiques de rattrapage salarial :

Lorsque l'entité n'obtient pas la note maximale pour le calcul du premier indicateur (40 points), elle obtient alors le maximum de points pour cet indicateur (15 points) si les écarts constatés pour cet indicateur sont en faveur de la population ayant la rémunération la plus faible sur l'indicateur numéro 1.

Ainsi :

- si, pour l'indicateur 1, le pourcentage d'écart global de rémunération est en défaveur des femmes, mais que l'écart en pourcentage des promotions (indicateur 3) est favorable aux femmes, l'entité obtient alors l'ensemble des points pour cet indicateur ;
- si, pour l'indicateur 1, le pourcentage d'écart global de rémunération est en défaveur des hommes, mais que l'écart en pourcentage des promotions (indicateur 3) est favorable aux hommes, l'entité obtient alors l'ensemble des points pour cet indicateur.

› Dans quel cas ne calcule-t-on pas cet indicateur ?

- Si aucune promotion n'est intervenue au cours de la période choisie par l'employeur, l'indicateur n'est pas calculé.
- L'indicateur est également non calculable si les CSP validées représentent moins de 40 % de l'effectif initial.
- Si l'indicateur 1 n'est pas calculable, les autres indicateurs pourront être calculés, mais non l'index. Il n'y aura alors pas de publication de la note et non possibilité de sanction financière.

>> IMPORTANT

Dans le cas où seul cet indicateur ne peut pas être calculé, les autres indicateurs sont quand même calculés. Le nombre total des points ainsi obtenus est ramené sur 100 en appliquant la règle de la proportionnalité.

Dès lors que le nombre maximum de points pouvant être obtenus au total par l'entité avant application de la règle de la proportionnalité est inférieur à 75 points, l'index global ne peut être calculé pour la période de référence annuelle.

INDICATEUR 4

Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité (15 points)

Cet indicateur calcule le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation sur leur salaire de base dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris.

Résultats obtenus	Nombre de points
100 % des salariées ont bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité dans l'année de référence définie par l'employeur	15 points
Moins de 100 % des salariées ont bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité dans l'année de référence définie par l'employeur	0 point

Pour information

L'augmentation des femmes à leur retour de congé maternité ou d'adoption est déjà une obligation légale dans les conditions définies par le Code du travail (article [L. 1225-26](#) et [L. 1225-44](#)).

› Dans quel cas ne calcule-t-on pas cet indicateur ?

- Cet indicateur n'est pas calculé s'il n'y a pas eu de retour de congé maternité au cours de la période de référence choisie par l'employeur ou qu'aucune augmentation n'est intervenue durant la durée de ces congés.
- Si l'indicateur 1 n'est pas calculable, les autres indicateurs pourront être calculés, mais non l'index. Il n'y aura alors pas de publication de la note et non-possibilité de sanction financière.

>> IMPORTANT

Dans le cas où seul cet indicateur ne peut pas être calculé, les autres indicateurs sont quand même calculés. Le nombre total des points ainsi obtenus est ramené sur 100 en appliquant la règle de la proportionnalité.

Dès lors que le nombre maximum de points pouvant être obtenus au total par l'entité avant application de la règle de la proportionnalité est inférieur à 75 points, l'index ne peut être calculé pour la période de référence annuelle.

INDICATEUR 5

Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations. (10 points)

>> IMPORTANT

La rémunération à prendre en compte est celle utilisée dans le calcul du premier indicateur.

Méthode de calcul	Résultats obtenus	Nombre de points
Nombre de salariés du sexe le moins représenté dans les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations sur l'année	4 ou 5 salariés	10 point
	2 ou 3 salariés	5 points
	0 ou 1 salarié	0 point

› Dans quel cas ne calcule-t-on pas cet indicateur ?

- Si l'indicateur 1 n'est pas calculable, les autres indicateurs pourront être calculés, mais non l'index. Il n'y aura alors pas de publication de la note et non-possibilité de sanction financière.



MEDEF
55, avenue Bosquet
75007 Paris
Tél. : 01.53.59.19.19
www.medef.com