

Index d'égalité professionnelle F/H - 2020

Publié sur notre site internet institutionnel le 28/02/2020

I. Périmètre et mise en place de l'index

Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, prévoit qu'à titre transitoire, les entreprises de 50 à 250 salariés peuvent publier leur niveau de résultat jusqu'au 1er mars 2020.

La période de référence retenue est l'année civile soit pour ce premier index : du 1 janvier au 31 décembre 2019.

La répartition des salariés sera faite tel que prévu par le décret entre les trois catégories socioprofessionnelles suivantes et existantes dans l'entreprise :

- Employés,
- Techniciens et Agents de Maîtrise
- Cadres.

L'Index est calculé au niveau de chaque entreprise constituant une entité légale. En l'espèce, l'index sera calculé sur l'entité EUROVENT CERTITA CERTIFICATION.

Le décret prévoit que des indicateurs peuvent ne pas être calculables dans les cas suivants:

- **pour le calcul de l'indicateur 1:** parce que l'effectif total retenu, en application des règles de calcul liées à la validité des groupes »(rappel : Seuls les groupes comprenant au moins trois hommes et trois femmes sont pris en compte), est inférieur à 40 % de l'effectif
- **pour le calcul de l'indicateur-2:** soit parce qu'aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence considérée, soit parce que l'entreprise ne comporte pas au moins cinq femmes et cinq hommes;
- **pour le calcul de l'indicateur 3 :** parce qu'aucun retour de congé maternité n'est intervenu au cours de la période de référence annuelle considérée ou qu'aucune augmentation n'est intervenue durant la durée de ces congés.

En l'espèce, l'effectif est réparti de la façon suivante :

	Femmes	Hommes	Total	Validité du groupe
Employés	4	1	5	
moins de 30 ans	1		1	NV
30 à 39 ans	1		1	NV
40 à 49 ans	1	1	2	NV
50 ans et plus	1		1	NV
Techniciens et Agents de Maitrise	5	4	9	
moins de 30 ans	0	1	1	NV
30 à 39 ans	3	2	5	NV
40 à 49 ans	1		1	NV
50 ans et plus	1	1	2	NV
Ingénieurs et Cadres	16	24	40	
moins de 30 ans	1	5	6	NV
30 à 39 ans	7	11	18	Valide
40 à 49 ans	4	4	8	Valide
50 ans et plus	4	4	8	Valide
Total	25	29	54	

Effectif total retenu
Poids sur effectif total

34
62,96% Soit supérieur à 40%

- ➔ Des données analysées, il ressort que l'indicateur 1 est calculable car l'effectif valide représente au moins 40% des effectifs totaux.
- ➔ L'indicateur 2 est calculable car il y a eu des augmentations en 2019
- ➔ L'indicateur 3 est incalculable car il n'y a pas eu des retours de congés maternité (ou parentaux) en 2019

II. Calcul des indicateurs

L'analyse des données sur l'exercice concerné nous permet de déterminer les notes suivantes pour les indicateurs :

- L'indicateur 1 - Indicateur d'écart de rémunération : **Note obtenue : 23/40**
- L'indicateur 2 - indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles : **Note obtenue : 35/35**
- L'indicateur 3- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : **Note obtenue : NC**
- L'indicateur 4 - nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : **Note obtenue : 10/10**

La note globale obtenue est de 80/100

Le tableau ci-dessous reprend la synthèse des obligations d'informations que l'entreprise doit mettre à disposition du comité social et économique ainsi que des services du ministre chargé du travail.

En annexe sont détaillées les informations tel que prévu à l'article D1142-5

« Les indicateurs, ainsi que le niveau de résultat, sont mis à la disposition du comité social et économique [...]. Les résultats sont présentés par catégorie socio-professionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise.

Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre.

Les dispositions prévues au premier alinéa s'appliquent également dans les cas [...] où certains indicateurs ne peuvent pas être calculés. Dans ce cas, l'information du comité social et économique est accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés ».

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

	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 remuneration (en %)	1	11,6	23	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	2,2	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			68		85
INDEX (sur 100 points)			80		100

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.

ANNEXES

- L'indicateur 1 - indicateur d'écart de rémunération
- L'indicateur 2 - indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles
- L'indicateur 3- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité
- L'indicateur 4 - nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

1- Indicateur d'écart de rémunération

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans					1		0	0	0,00%
	30 à 39 ans					1		0	0	0,00%
	40 à 49 ans			-0,9%	0,0%	1	1	0	0	0,00%
	50 ans et plus					1		0	0	0,00%
Techniciens Agents de Maîtrise	moins de 30 ans					0	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans			23,1%	18,1%	3	2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans					1		0	0	0,00%
	50 ans et plus			16,5%	11,5%	1	1	0	0	0,00%
Ingénieurs et Cadres	moins de 30 ans			41,6%	36,6%	1	5	0	0	0,00%
	30 à 39 ans			21,3%	16,3%	7	11	1	18	8,62%
	40 à 49 ans			-5,4%	-0,4%	4	4	1	8	-0,09%
	50 ans et plus			18,0%	13,0%	4	4	1	8	3,06%
ensemble des salariés		50 806	67 092	24,3%		54			34	11,6%

indicateur calculable (1=oui, 0=non) : **1** Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
indicateur d'écart de rémunération (%) : **11,6** Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 : **23**

2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

	nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence *		nombre de salariés		taux d'augmentation		écart de taux d'augmentation	écart absolu de taux d'augmentation	écart en nombre équivalent de salariés
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes			
ensemble des salariés	10	9	25	29	40,0%	31,0%	-9,0%	9,0%	2,2

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

écart absolu de taux d'augmentation (points de %) :

1 Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.

écart en nombre équivalent de salariés :

9,0 Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des femmes.

2,2 Si ce nombre de femmes n'avait pas reçu d'augmentation parmi les bénéficiaires, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

note correspondant à l'écart absolu de taux d'augmentation :

35

note correspondant à l'écart en nombre équivalent de salariés :

35

note obtenue sur 35 :

35

L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

3- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	0		

* Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, et durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Même si ces salariés ont été absents plus de la moitié de la période de référence, ils doivent être pris en compte pour le calcul de l'indicateur.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit à son retour, avant la fin de la période de référence.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) : 0 Il n'y a pas eu de retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) : INCALCULABLE

note obtenue sur 15 : #N/A

4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	4	6	10	4

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 4 Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés

note obtenue sur 10 :	10
------------------------------	-----------

Références :

- Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.
- Instruction no DGT/SAT/DASIT1/2019/33 et no 2019/03 (DGT) du 25 janvier 2019 relative aux nouvelles dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes