

# Comment mettre en place l'Index de l'égalité professionnelle dans votre entreprise ?

(de 50 à 249 salariés)



Direction régionale des entreprises, de la concurrence,  
de la consommation, du travail et de l'emploi de CORSE

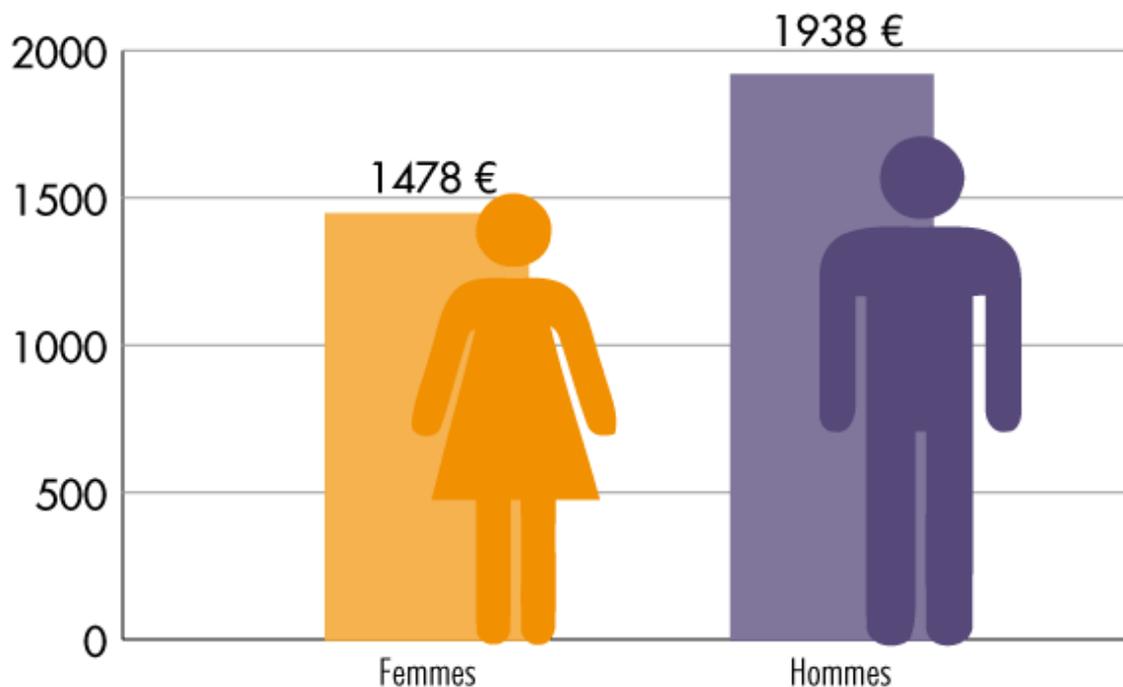


# Inégalité de salaire femme-homme

(Moyenne nationale)

**INÉGALITÉ FEMME-HOMME : 24 % DE MOINS EN MOYENNE**

REVENU SALARIAL MENSUEL MOYEN EN 2015



Source : [lafinancepourtous.com](http://lafinancepourtous.com) d'après l'INSEE (2019)



# Inégalité de salaire femme-homme

## Salaire net horaire – Région Corse

Salaire net horaire moyen	Femmes	Hommes	Différence	Différence (national)
Cadres supérieurs	19,5 €	24,1 €	19,1 %	18,6 %
Professions intermédiaires	13,5 €	16,4 €	17,7 %	12,9 %
Employés	10 €	10,7 €	6,5 %	6,3 %
Ouvriers	9,2 €	11 €	16,4 %	14 %

Source : INSEE, 2015

# Ce qui existe déjà :

## *Les dispositions du code du travail en matière d'égalité professionnelle*

**L. 2242-1**

**Obligation de négociation**



Entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales → **négociation obligatoire tous les ans sur l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes,

**L. 2242-8**

**Obligation d'accord ou plan d'action**



Entreprises d'au moins 50 salariés → **accord ou plan d'action relatif à l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes

**Lutte contre les discriminations et agissements sexistes**

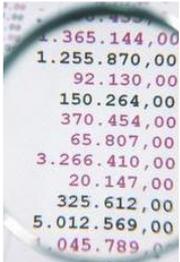
**Obligation d'information du salarié**

**Désignation d'un référent au CSE**

# L'Index de l'égalité professionnelle

*Obligation au 1<sup>er</sup> mars 2020 pour  
les entreprises d'au moins 50 salariés*

# Réflexion collective sur la question de l'égalité dans l'entreprise



1.365.144,00
1.255.870,00
92.130,00
150.264,00
370.454,00
65.807,00
3.266.410,00
20.147,00
325.612,00
5.012.569,00
1.045.789,00

**Etat des lieux chiffré** →  
*Objectivité de la situation et mise en évidence des points de progression en termes d'égalité professionnelle*



**Obligation de résultat** →  
*Mesures de correction*



**Transparence** → *Transmission et publication des données – Alimentation du dialogue social*

# Quelle entité est concernée par le calcul de l'INDEX ?

**L'entreprise**



Si l'effectif de l'entreprise descend sous le seuil des 50 salariés → L'entreprise n'est plus assujettie à l'Index

**Ou**

**L'UES (Unité Economique et Sociale)**  
*en cas de constitution d'un CSE (Comité Economique et Social) au niveau de l'UES*

Si l'effectif de l'entreprise atteint le seuil des 50 salariés → L'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour déclarer son Index



# Quelle est la période de référence pour le calcul de l'Index ?



Calcul de l'Index :  
4 indicateurs  
pour les entreprises  
de 50 à 249 salariés

# Calcul de l'Index via le site du Ministère du Travail

L'entreprise doit collecter et  
rentrer les données pour  
chaque indicateur



Le calcul des indicateurs  
et de l'Index se font  
automatiquement



**Index Egapro** L'outil de calcul de votre index égalité professionnelle Femmes- Hommes

## Bienvenue sur Index Egapro

L'Index d'égalité professionnelle a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Il permet aux entreprises de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, des mesures de correction doivent être prises.

Avec Index Egapro, calculez votre index de façon simple et rapide, tout en profitant de l'aide sur les détails du calcul de chaque indicateur et sur les questions les plus fréquemment posées.

Pour le moment, le calculateur est configuré pour les entreprises de plus de 250 salariés : il sera bientôt pour les entreprises de 50 à 250 salariés !

[commencer le calcul](#)

# Quels salariés ne sont pas pris en compte pour le calcul des indicateurs ?

Salariés absents +  
de 6 mois



Contrats de  
professionnalisation

Apprentis



Salariés mis à  
disposition par une  
autre entreprise

Salariés expatriés



Salariés en  
pré-retraite

# 1<sup>er</sup> indicateur

Ecart de rémunération  
moyen entre les  
femmes et les hommes

***0 à 40 points***



# 1. Indicateur

## *Ecart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes*

### **1. Constituer des groupes de femmes et d'hommes en croisant :**

- la tranche d'âge (4 tranches d'âge)
- la CSP (ou niveau/coefficient hiérarchique/autre méthode de cotation des postes après consultation du CSE)

### **2. Calculer, pour chacun des groupes constitués, la rémunération brute annuelle moyenne des femmes et des hommes**

(en calculant le  salaire en équivalent temps plein  pour chaque salarié puis en faisant la moyenne)

# 1. Indicateur

## *Ecart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes*

**3 choix possibles pour la répartition en catégories**

Par 4 CSP classiques

*(possibilité de scinder une CSP conventionnelle)*  
Seuil de pertinence de - 5%

Par niveau ou coefficient hiérarchique

*(après avis du CSE)*  
Seuil de pertinence de - 2%

Par autre méthode de cotation des postes

*(après avis du CSE)*  
Seuil de pertinence de - 2%

**Obligatoire**

Si indicateur incalculable par cette catégorisation de postes

Tout groupe qui ne sera pas constitué **d'au moins 3 femmes et 3 hommes** ne sera pas pris en compte dans le calcul de l'indicateur

# 1. Indicateur

## *Ecart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes*

*Lors de la constitution des groupes par tranche d'âge et catégorie*

Si l'effectif retenu (groupes valables) est inférieur à 40% des effectifs totaux

Le premier indicateur, qui compte pour 40% de la note, n'est pas calculable

L'Index n'est pas calculable

# 1. Indicateur

## *Ecart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes*

<b>Ce qui est inclus dans la rémunération brute annuelle</b>	<b>Ce qui est exclu de la rémunération brute annuelle</b>
Bonus, commissions sur produits, primes d'objectifs	Indemnités de licenciement (et de rupture conventionnelle), de fin de CDD, de départ à la retraite
Indemnités de congés payés	Indemnités compensatrices de congés payés
Primes collectives attribuées à tous les salariés (prime de transport, prime de vacances...)	Primes liées à une sujétion particulière (prime de nuit, prime de froid, etc.)
Majoration liée à l'ancienneté incluse dans le salaire de base	Primes d'ancienneté
	Heures supplémentaires/complémentaires
	Versements au titre de l'intéressement et de la participation

## 2ème indicateur

Ecart de taux  
d'augmentations et de  
promotions  
individuelles entre les  
hommes et les femmes

***0 à 35 points***



## 2. Indicateur

### *Ecart d'augmentations et de promotions individuelles entre les femmes et les hommes*

**Indiquer le nombre de femmes et le nombre 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. Indicateur

# *Ecart d'augmentations et de promotions individuelles entre les femmes et les hommes*



**Ce qui est pris en compte**

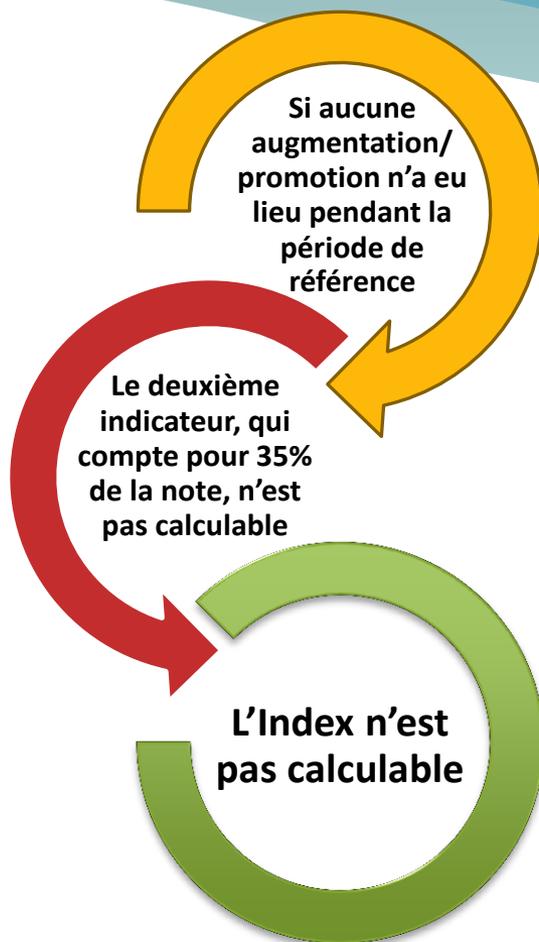
Changement automatique de coefficient en application d'une convention collective nationale

**Ce qui n'est pas pris en compte**

Augmentation en application d'un accord collectif d'entreprise = augmentation collective

## 2. Indicateur

# *Ecart d'augmentations et de promotions individuelles entre les femmes et les hommes*



## 2. Indicateur

# *Ecart d'augmentations et de promotions individuelles entre les femmes et les hommes*

**Les entreprises de 50 à 249 salariés peuvent décider de calculer cet indicateur sur une période de référence pluriannuelle, à partir des données des 2 ou 3 années précédentes.**

**Le caractère pluriannuel peut être révisé tous les 3 ans.**

# 3ème indicateur

Pourcentage de salariés  
ayant bénéficié d'une  
augmentation à leur  
retour de congés  
maternité ou d'adoption

***0 ou 15 points***



### 3. Indicateur

*Pourcentage de salariés ayant été bénéficié d'une augmentation à leur retour de congés maternité ou d'adoption*

Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes



Articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du Code du travail



A leur retour de congé maternité et d'adoption, les salariés doivent bénéficier **des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé** par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou, à défaut, de la moyenne des augmentations.

### 3. Indicateur

## *Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congés maternité ou d'adoption*

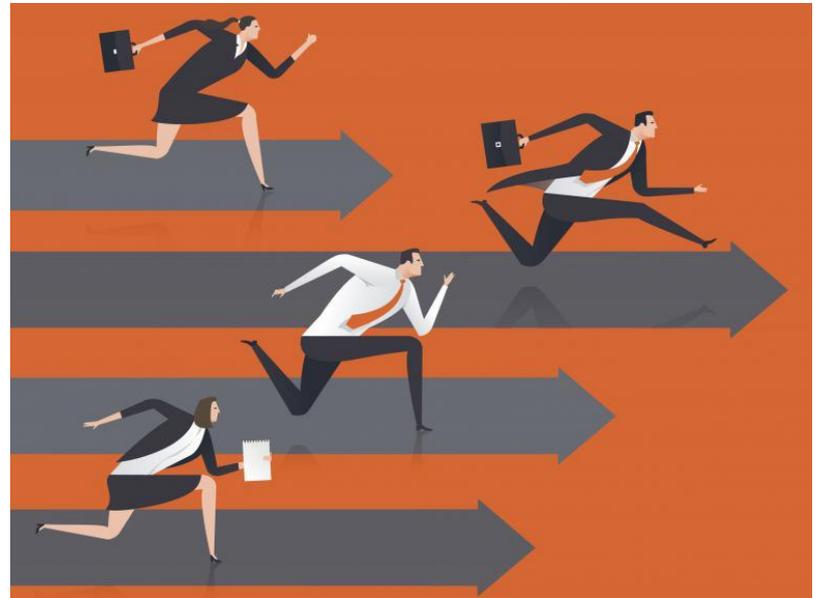


- Les salarié(e)s absent(e)s plus de 6 mois revenu(e)s avant la fin de la période de référence sont pris(es) en compte pour la calcul de cet indicateur.
- Seules les augmentations intervenues **pendant le congé de maternité ou d'adoption** sont prises en compte (et non celles intervenues pendant l'éventuel congé parental, pris à la suite du congé maternité ou adoption).
- L'augmentation peut avoir lieu pendant le congé de maternité.

# 4ème indicateur

Parité parmi les 10  
salariés ayant reçu  
les plus hautes  
rémunérations

***0 à 10 points***



## 4. Indicateur

### *Parité parmi les 10 salariés ayant reçu les plus hautes rémunérations*

#### Barème de la parité parmi 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

# 4 indicateurs pour les entreprises de 50 à 249 salariés



1. Ecart de  
rémunération moyen  
entre les femmes et les  
hommes

**0 à 40 points**



2. Ecart de taux  
d'augmentations et  
de promotions  
individuelles entre les  
femmes et les hommes

**0 à 35 points**



3. Pourcentage de  
salariées ayant bénéficié  
d'une augmentation à leur  
retour de congé de  
maternité ou d'adoption

**0 ou 15 points**



4. Parité parmi les dix  
salariés ayant perçu les  
plus hautes  
rémunérations

**0 à 10 points**

**Une note finale sur 100 points calculée à partir de 4 indicateurs**

# Quelle note minimale l'entreprise doit-elle obtenir ?

**Si l'entreprise obtient  
un Index < 75 points**

**L'entreprise doit prendre immédiatement des mesures correctives adéquates et pertinentes**, 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 :

**Prioritairement par accord**, si besoin lors de négociations anticipées, ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE

# L'obligation de publication et de transmission

## Obligation de publication



Chaque année, avant le 1er mars, les entreprises devront :

### **Publier leur Index sur leur site Internet**

*En cas d'absence de site Internet : les salariés doivent être informés par tout moyen.*



### **Attention !**

La publication via Intranet ne suffit pas.

## Obligation de transmission



**Mettre à disposition du CSE**, via la BDES, la note de l'Index et les résultats de chacun des indicateurs, accompagnés de toute explication utile.

**Transmissions à la DIRECCTE la note globale et les résultats de chacun des indicateurs.**

Cette transmission se fait automatiquement lors de la déclaration sur le site internet du ministère.

*Même si l'Index n'est pas calculable, les indicateurs doivent être transmis au CSE et à la DIRECCTE*

# Exemple de publication

## (Site Internet de La Croix Rouge)



+ Aide + FAQ + About us

[DONATEUR](#) > [PRESSE](#) > [PARTENAIRE](#) > [FOURNISSEUR](#)



[NOS ACTIONS](#)

[LA CROIX-ROUGE](#)

[JE M'ENGAGE](#)

[JE ME FORME](#)

[JE DONNE](#)

Accueil > Je m'engage > Espace recrutement > La politique RH à la Croix-Rouge française > Index égalité femmes / hommes

### LA POLITIQUE RH À LA CROIX-ROUGE FRANÇAISE

# Les 7 principes de notre politique RH

# Index égalité femmes / hommes

# La politique de formation

# L'emploi des personnes handicapées à la Croix-Rouge française

# Bilan social de la Croix-Rouge française

# Convention collective nationale de la Croix-Rouge française

## INDEX ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES, LA CROIX-ROUGE FRANÇAISE OBTIENT 79 POINTS SUR 100

[Imprimer](#)

[J'aime 0](#)

[Tweeter](#)

[Partager](#)

L'index de l'égalité femmes-hommes mis en place par le Ministère du Travail fait partie des différentes mesures prévues par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cet index vise à supprimer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes en France.

### UN INDEX AVEC CINQ INDICATEURS

Il se calcule à l'aide de cinq indicateurs déterminés par la loi :

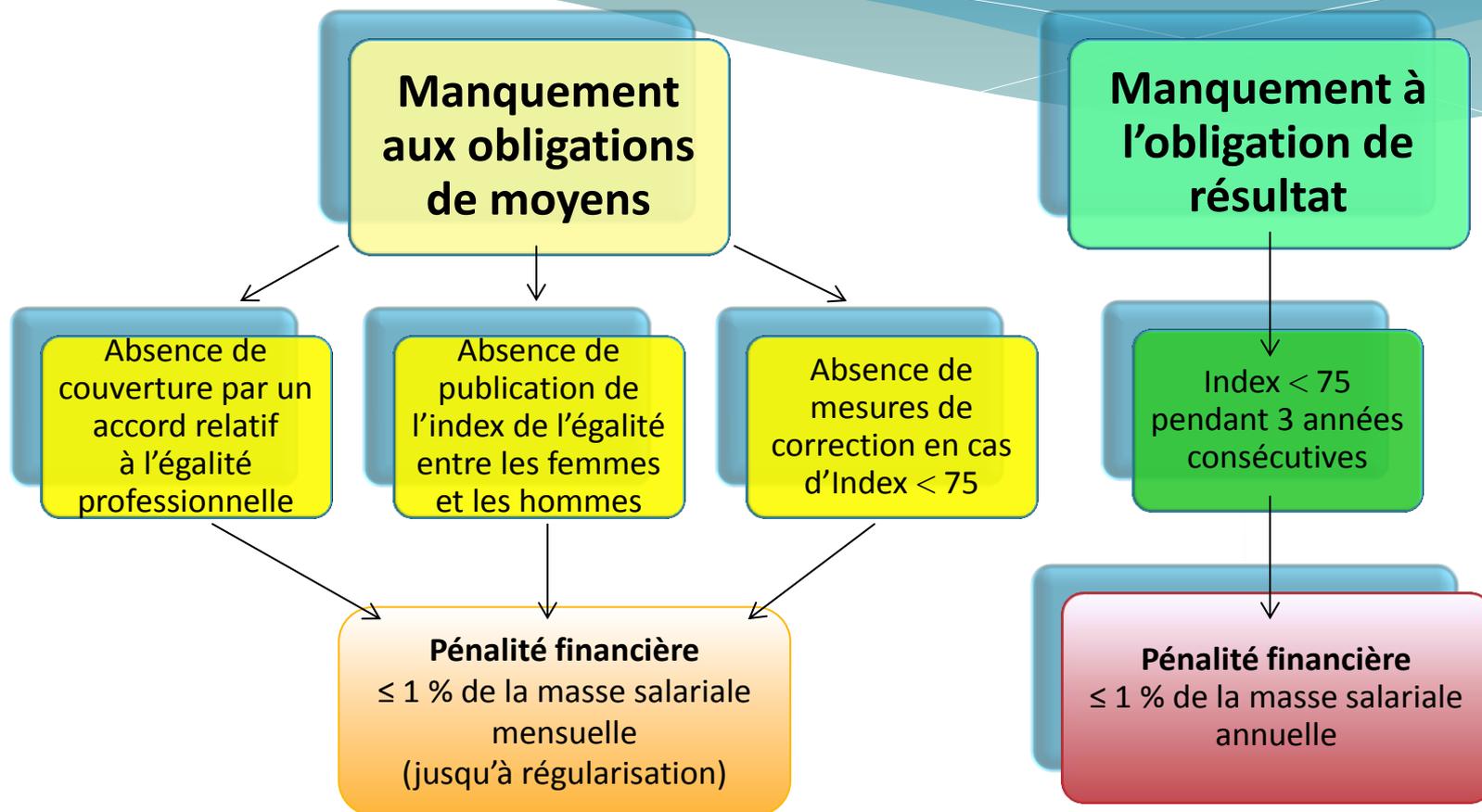
- + Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

### SUR LE MÊME THÈME

# 21 : notre accélérateur d'innovation sociale

# La mesure d'impact social de la

# Quelles sont les sanctions encourues ?



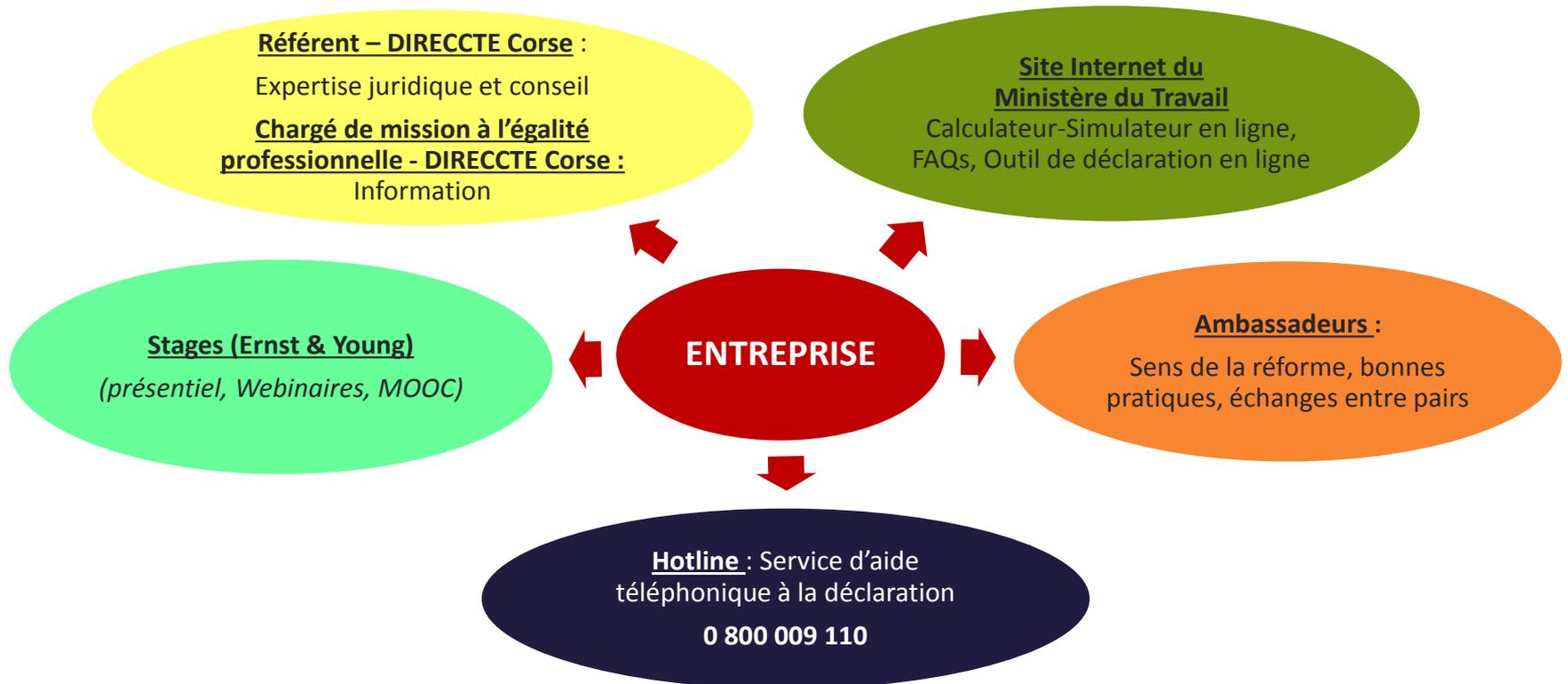
# L'accompagnement proposé par le ministère du travail et la Direccte de Corse

*Calculateur-simulateur en ligne*

*Foire aux questions*

*Accompagnement des entreprises*

# L'accompagnement des entreprises : plusieurs dispositifs complémentaires



# Stages / Classes virtuelles / MOOC

## Stages d'1/2 journée

Deux axes : accompagnement pour le calcul et la déclaration de l'Index & définition de mesures favorables à l'égalité professionnelle

Deux stages prévus en Corse en février : Ajaccio (17 février) et Bastia (18 février)

## Classes virtuelles

Stages prodigués à distance grâce à l'utilisation d'outils informatiques (connexion internet, webcam et micro). Même principe que pour les stages en présentiel au niveau du contenu.

## MOOC

Dispositif accessible en ligne et séquencé de manière à permettre une compréhension de l'index de l'égalité professionnelle en plusieurs étapes, selon le rythme souhaité par la personne accompagnée : exercices, vidéos, et QCM.

### Pour s'inscrire :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>

# Calculateur – simulateur sur [index-egapro.travail-emploi.gouv.fr](http://index-egapro.travail-emploi.gouv.fr)

- ❖ Disponible depuis le 5 novembre 2019
- ❖ Calcul par CSP ou autres catégories
- ❖ Aide enrichie à chaque étape

The screenshot shows the 'Egapro' website interface for the 'Indicateur 1, écart de rémunération' tool. The page title is 'Indicateur 1, écart de rémunération' and the subtitle is 'Renseignez la rémunération (annuelle / mensuelle) moyenne des femmes et des hommes par CSP et par tranche d'âge.' The interface is divided into three main sections: 'OUVRIERS', 'EMPLOYÉS', and a central results area.

**OUVRIERS**

Tranche d'âge	Rémunération moyenne	
	Hommes	Femmes
Moins de 30 ans		
30 à 39 ans	20 000	23 000
40 à 49 ans	23 000	34 000
50 ans et plus	21 000	20 000

**EMPLOYÉS**

Tranche d'âge	Rémunération moyenne	
	Hommes	Femmes
Moins de 30 ans	30 000	32 000
30 à 39 ans	34 000	32 000
40 à 49 ans	29 000	28 000

**Results Summary:**

- Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 3 femmes ou 3 hommes.
- Le résultat final est un écart favorable aux femmes de 6%.
- La note obtenue est 40/40.

**INDICATEUR 1 - ÉCART RÉMUNÉRATION**

**L'ESSENTIEL**

- La rémunération doit être reconstituée en équivalents pleins sur toute la durée de la période de référence.
- Doivent être pris en compte dans la rémunération:
  - Les "bonus", les primes de production, les primes de performance et le salaire variable d'un autre pour un même salarié.
  - Les primes collectives de transport ou prime de nuit.
- Ne doivent pas être pris en compte dans la rémunération:
  - Les primes liées à une fonction particulière qui ne sont pas attribuées à une personne du salarié (prime de nuit, etc.).
  - Les heures supplémentaires complémentaires.
  - Les indemnités de départ.
  - Les indemnités de départ.
  - Les primes d'ancienneté.
  - Les primes d'intéressement et de participation.
- Les groupes ne composés de moins de 3 hommes et 3 femmes doivent pas être retenus pour le calcul.

# FAQ sur [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)

Plus de 80 questions et réponses enrichies régulièrement

Effectifs et éléments de rémunération à prendre en compte, modalités de calcul des indicateurs, modalités de publicité, etc.

## 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 (512,8 ko)

**Accéder au formulaire de transmission de l'Index à l'Inspection du travail**

# Merci de votre attention

*Pour plus d'information :*

**travail-emploi.gouv.fr**

**corse.direccte.gouv.fr**

**Référente - DIRECCTE Corse: Valérie LEPETIT – 04.95.23.90.42**

**Chargée de mission – DIRECCTE Corse : Elif KAYI – 04.95.23.90.28**

**Mail : corse.ega-pro@direccte.gouv.fr**