

RÉSORBER LES ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Index égalité H/F

07/03/19



PARTENAIRE PREMIUM

- 1 Égalité entre les hommes et les femmes
- 2 Ce que dit la loi et le décret d'application
- 3 Fondamentaux d'un index sur les écarts de rémunération
- 4 Mise en oeuvre de l'index

1

L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Situation de la Branche CE

L'ÉGALITÉ H/F. ●

Quelques éléments de contexte

- Les biais inconscients que nous véhiculons tous, hommes et femmes, depuis des générations ont un impact :
 - Sur les métiers auxquels les femmes ont accès (mur de verre)
 - Sur la progression professionnelle des femmes comparée à celle des hommes (plafond de verre),
 - Sur l'évaluation de la performance et du potentiel des femmes comparée à ceux des hommes (plafond et mur de verre).

- En 2018, en France, les revenus salariaux des femmes sont inférieurs de 24% à ceux des hommes. Cet écart peut se décomposer en 3 tiers :
 - 1/3 par l'impact du temps partiel qui est majoritairement pris par les femmes,
 - 1/3 tient à la ségrégation des métiers,
 - L'écart résiduel, « non expliqué » qui se situe entre 8 et 10%. Il est la conséquence de plusieurs facteurs : la maternité, la ségrégation verticale (cadre, managers), la flexibilité du temps de travail (culture du présentisme) , des facteurs psychologiques (les femmes sont moins portées à la négociation de leur salaire).

L'ÉGALITÉ H/F POUR LA BRANCHE CAISSE D'ÉPARGNE

Notre accord de Branche de juin 2018

- L'accord signé en juin 2018 fixe un cadre de référence pour les entreprises de la Branche Caisse d'Épargne. Il permet d'accompagner les établissements dans leurs négociations internes et de déterminer des actions concrètes favorisant ainsi l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment :
 - des dispositions particulières concernant, la maternité, la paternité et la parentalité, avec un engagement de maintenir le niveau de rémunération du salarié durant le congé de paternité (11 jours) ;
 - un éclairage particulier sur la promotion professionnelle des femmes, avec pour objectif d'atteindre 45% de femmes cadres à l'horizon 2020.
 - la promotion de dispositions concernant la formation professionnelle avec notamment l'objectif d'atteindre, à fin 2020, 50% de femmes inscrites dans les programmes de management proposés par le Groupe;
 - la volonté de mettre en œuvre des dispositifs de communication à destination des managers, mais aussi de l'ensemble des salariés, sur les stéréotypes liés aux genres ainsi que les principes de respect de l'intégrité des personnes (harcèlement moral et sexuel).

L'INDEX ÉGALITÉ ●

- L'index d'égalité entre les hommes et les femmes doit permettre aux entreprises de la Branche Caisse d'Épargne de faire le bilan des actions qui sont menées pour réduire les écarts de rémunération.

Un formidable instrument de mesure qui permet d'acter de l'efficacité des politiques des entreprises voire de renforcer les actions qui le méritent

- Il répond aux préconisations des articles 6 et 9 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Branche Caisse d'Épargne du 25 juin 2018 sur les items suivants :
 - La promotion,
 - Réalisation d'un état des lieux des écarts de rémunération,
 - La répartition des augmentations individuelles,
 - Le rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption,
 - La mise en œuvre de réajustements salariaux sur les populations où des écarts pourraient être constatés.

2

CE QUE DIT LA LOI ET LE DÉCRET D'APPLICATION ¹

Loi du 5 septembre 2018
notamment les articles 104 et 105 relatifs à l'égalité
professionnelle entre les femmes et les hommes
et

Le décret du 8 janvier 2019

ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité entre les hommes et les femmes a été déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la République

Une détermination absolue de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les plus brefs délais

Une évolution récente des obligations des employeurs définie par décret le 8 janvier



Une obligation de **mesurer** les Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes



Une obligation de **publier** le niveau de score obtenu

De possibles contraintes pour les Entreprises si elles ne sont pas vertueuses



Une obligation de **corriger** les écarts dans un délai de 3 ans au minimum

Les entreprises auront **3 ans à compter de la publication de leur niveau de résultat pour atteindre le seuil de 75 points**. Si la progression et leur résultat ne sont pas satisfaisants en 2022 ou 2023 selon les cas (cf. graphique infra), elles seront passibles d'une **pénalité financière** prononcée par le DIRECCTE pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale (L. 1142-10 et D. 1142-8 à 14).

L'égalité professionnelle fait partie des axes prioritaires d'action pour lesquels une mobilisation du système d'inspection du travail dans son ensemble et sur tout le territoire est requise. Pour mémoire, l'objectif général est d'avoir examiné d'ici à 2022, la situation de toutes les entreprises d'au moins 50 salariés au regard de leurs obligations :

- d'être couvertes par un accord ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de respecter l'impératif de transparence sur les écarts de rémunération et la mise en place du mécanisme de correction des écarts et de rattrapage salarial le cas échéant.

ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

*Les 5 indicateurs
qu'il convient de
calculer*

Indicateurs	Score
Écart de rémunération base et variable + primes individuelles	De 0 à 40 points
Ecart de Répartition des Augmentations individuelles	De 0 à 20 points
Ecart de Répartition des Promotions	De 0 à 15 points
% salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	De 0 à 15 points
Nombre de personnes du sexe sous représenté dans les 10 plus hautes rémunérations	De 0 à 10 points
TOTAL = INDEX	De 0 à 100 points

■ Publication auprès du public

Quoi?	Note globale
Où?	Site internet de l'entreprise
Quand?	Au 1 ^{er} mars 2019 / Annuellement

■ Publication auprès du CSE

Quoi?	Indicateurs et résultats détaillés
Où?	BDES
Quand?	Chaque année

■ Publication auprès du ministère du Travail

Quoi?	Indicateurs et résultats détaillés
Où?	Télédéclaration (site du ministère)
Quand?	Au 1 ^{er} mars 2019 / Annuellement

*Les différentes
modalités de
communication*

3

FONDAMENTAUX D'UN INDEX SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

*Salariés et éléments
de rémunération à
prendre en compte.*

- **Détermination de la population de référence et de la période d'analyse**
 - Période de référence = année civile
 - Population :
 - Contrats :
 - CDI + CDD, hors alternance
 - Exclusion : tous les alternants, les externes, les expatriés, les fonctionnaires et les salariés absents plus de la moitié de période de référence
 - Présence / Absence 6 mois :
 - Cette notion de présence peut être continue ou discontinue

Sont décomptées toutes les absences du salarié hors congés payés et RTT.

- **Eléments de rémunération**
 - Sont inclus dans l'analyse comparative de la rémunération :
 - Salaire annuel de base théorique (sur une base temps plein)
 - Les primes de nature individuelle et les avantages en nature

Ces primes sont remises en valeur « temps plein » sur la base suivante : primes versées sur la période de référence

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

Répartition des salariés par « postes de valeur égale »

Pour ce faire, l'employeur peut répartir les postes en utilisant 3 méthodes :

par **La classification de branche** ou par **Une autre méthode de cotation de postes**

Indicateur n°1

Mais le choix requière nécessairement un avis du CSE

Ou selon la catégorie socioprofessionnelle sans requérir l'avis du CSE

- Critère de représentativité des échantillons de population pour cet indicateur :
 - Notion d'échantillon : effectif présent dans les axes Sexe / Age / CSP ou Classification
 - Chaque échantillon doit compter au moins 3 hommes et/ou au moins 3 femmes pour prise en compte
- Les taux d'écart se calcule de la façon suivante par échantillon :
 - Détermination de la rémunération moyenne par échantillon et calcul de l'écart entre les femmes et hommes
 - Taux écart échantillon = taux homme - taux femme
 - A ce taux d'écart, on vient déduire un taux de « seuil de tolérance » pour tous les échantillons, qui est de 5% si présentation par CSP ou de 2% si présentation par classification
 - Une fois ce seuil de tolérance appliqué, on recalcule le taux par rapport au poids de l'échantillon dans la population de référence. Il faut ensuite sommer tous les taux des échantillons : en positif et en négatif, c'est-à-dire qu'un taux de -2% et un taux de 1% donne un résultat de -1%), puis arrondir le total obtenu à la première décimale, on prend la valeur absolue pour obtenir le taux définitif qui déterminera la note à partir du barème.

Ecart global de rémunération	Score
= 0	40 points
> à 0% et ≤ à 1%	39 points
> à 1% et ≤ à 2%	38 points
> à 2% et ≤ à 3%	37 points
> à 3% et ≤ à 4%	36 points
> à 4% et ≤ à 5%	35 points
> à 5% et ≤ à 6%	34 points
> à 6% et ≤ à 7%	33 points
> à 7% et ≤ à 8%	31 points
> à 8% et ≤ à 9%	29 points
> à 9% et ≤ à 10%	27 points
> à 10% et ≤ à 11%	25 points
> à 11% et ≤ à 12%	23 points
> à 12% et ≤ à 13%	21 points
> à 13% et ≤ à 14%	19 points
> à 14% et ≤ à 15%	17 points
> à 15% et ≤ à 16%	14 points
> à 16% et ≤ à 17%	11 points
> à 17% et ≤ à 18%	8 points
> à 18% et ≤ à 19%	5 points
> à 19% et ≤ à 20%	2 points
> à 20%	0 points

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

Indicateur n°2 Répartition des augmentations individuelles : mode de calcul

Valeur absolue de l'indicateur n°2	Points
< 2%	20
>2% et < 5%	10
>5% et < 10%	5
> 10%	0

- **Détermination de la population de référence et de la période d'analyse**
 - Période de référence et population : idem que pour l'indicateur 1
 - La présentation par CSP est obligatoire, aucune autre alternative n'est proposée par les textes
 - Notion d'augmentation, sont prises en compte dans l'analyse :
 - Toutes les augmentations de salaire hors celles relatives à une promotion (changement de classification) et à un changement de contrat (titularisation, passage CDD ou alternance vers CDI,...). Les augmentations relatives à des mesures d'égalité professionnelle sont prises en compte.
 - Toutes les augmentations attribuées à un salarié sur la période de référence (ou période sur laquelle le salarié est présent)
 - Il ne s'agit que des augmentations du salaire de base annuel théorique (pas des primes ou avantages en nature)
 - On compte et on compare un nombre de salariés augmentés (et non des montants et taux d'augmentation)

- **Méthode de calcul**
 - Répartition obligatoire des salariés par groupe dans les CSP (notion d'échantillon)
 - Chaque échantillon doit compter au moins 10 hommes et/ou au moins 10 femmes pour prise en compte
 - Les taux d'écart se calcule de la façon suivante par échantillon :
 - Détermination du taux de personnes augmentées par échantillon
 - Taux écart échantillon = taux homme - taux femme
 - On recalcule le taux d'écart par rapport au poids de l'échantillon dans la population de référence. Il faut ensuite sommer tous les taux des échantillons puis arrondir le total obtenu à la première décimale, on prend la valeur absolue pour obtenir le taux définitif qui déterminera la note à partir du barème
- Point de vigilance** > Les résultats obtenus, si favorables aux femmes, peuvent donner attribution de la totalité des points ; cf infra concernant l'application de l'article 5.2 du décret

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

Indicateur n° 3 Répartition des promotions : mode de calcul

Valeur absolue de l'indicateur n°3	Points
< 2%	15
>2% et < 5%	10
>5% et < 10%	5
> 10%	0

- **Détermination de la population de référence et de la période d'analyse**
 - Période de référence et population : idem que pour l'indicateur 1
 - La présentation par CSP est obligatoire, aucune autre alternative n'est proposée par les textes
 - Notion de promotion :
 - Une promotion = changement de classification (à la hausse) sur la période
 - Un changement de classification en lien avec un changement de contrat n'est pas compté
 - On compte et on compare un nombre d'augmentation (et non des montants et taux d'augmentation)
- **Méthode de calcul**
 - Même méthodologie et règles que pour l'indicateur 2
- **Point de vigilance** > les résultats obtenus, si favorables aux femmes, peuvent donner attribution de la totalité des points ; cf infra concernant l'application de l'article 5.2 du décret

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

Indicateur n° 4 Augmentations au retour du congé de maternité : mode de calcul

Barème :

Indicateur n°4	Points
100%	15
< 100%	0

- **Détermination de la population de référence et de la période d'analyse**
 - Période de référence : idem que pour l'indicateur 1
 - Population : Ne prendre que les femmes avec une date de retour congé maternité dans la période de référence dont la durée d'absence est inférieure à 6 mois
 - Prendre toutes les augmentations dans l'analyse (peu importe le taux ou montant de l'augmentation)
 - On analyse les augmentations versées à la salariée sur la période entre la date de fin du congé maternité et la date de fin période référence
 - En termes d'interprétation stricto-sensu des textes, le fait générateur est la date de fin du congé maternité ou, le cas échéant dans les dispositions AFB, Branche BP et CE, du congé supplémentaire conventionnel (45 j. supplémentaires plein solde ou 90 j. à demi-solde) et toutes absences complémentaires hors congés payés annuels
- **Méthode de calcul**
 - Nombre de salariées augmentées / nombre de salariées de retour de maternité sur la période de référence

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

Indicateur n° 5 Mixité au sein des 10 plus hautes rémunérations : mode de calcul

- **Détermination de la population de référence et de la période d'analyse**
 - Période de référence et population : idem que pour l'indicateur 1
 - Rémunération : on analyse les mêmes éléments que pour l'indicateur 1
 - Il s'applique indifféremment aux hommes ou aux femmes, notion de sous-représentation qui prévaut
- **Barème**

INDICATEUR	METHODE DE CALCUL	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (5° de l'article D. 1142-2)	L'indicateur est le plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations (nombres compris entre 0 et 10).	4 ou 5 salariés	10 points
		2 ou 3 salariés	5 points
		0 ou 1 salarié	0 point

LES PRINCIPES ● GÉNÉRAUX

*Les mesures
possibles de
correction*

9 janvier 2019

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 12 sur 128

5.2. Prise en compte des mesures de correction

Afin de ne pas pénaliser les entreprises prenant des mesures adéquates et pertinentes et, le cas échéant, programmant des mesures financières de rattrapage salarial, en application de l'article L. 1142-9 : lorsque l'indicateur défini au 1° de l'article D. 1142-2-1 est calculable et que l'entreprise n'obtient pas la note maximale pour cet indicateur, elle obtient le maximum de points à l'indicateur défini au 2° du même article si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur 1.



PARTENAIRE PREMIUM

[groupebpce.fr](https://www.groupebpce.fr)

