

# Kit d'accompagnement à la réalisation de l'Index égalité professionnelle pour les entreprises de 50 à 250 salariés

TONNEAU Dorothée (DR-ARA)  
CAPISANO Adeline (DR-ARA)

# SOMMAIRE

**Fiche n°1** : Assujettissement à l'obligation de calculer et publier l'Index – Comptabilisation des salariés (p.2)

**Fiche n°2** : Liste des effectifs à inclure ou à exclure pour le calcul de l'Index égalité (p.9)

**Fiche n°3** : Liste des rémunérations à inclure ou à exclure pour le calcul de l'Index égalité (p.11)

**Fiche n°4** : Explicatif de la méthode de calcul de l'Index égalité (p.14)

**Fiche n°5** : Synthèse des informations relatives à l'égalité professionnelle, devant être mises à disposition du CSE dans la BDES (p.18).

## Fiche n°1 : Assujettissement à l'obligation de calculer et publier l'Index – Comptabilisation des salariés

Pour calculer l'effectif de 50 salariés au 1<sup>er</sup> mars 2020 qui déclenche l'obligation de calculer et de publier l'Index égalité professionnelle, les salariés de l'entreprise ou de l'établissement sont comptabilisés, selon des règles différentes, variant en fonction de la nature ou de la durée de leur contrat de travail.

**Les règles de décompte des effectifs sont identiques à celles du CSE. L'exposé qui suivra sera donc une transposition des règles applicables pour déterminer l'obligation de mettre en place un CSE, et les attributions du CSE.**

À ne pas confondre avec les effectifs à prendre en compte pour calculer les indicateurs, qui correspond à l'étape suivante ! Les règles diffèrent (voir fiche n°2 effectifs inclus/exclus).

### I. Salariés à prendre en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise

Selon l'article L.1111-2 du Code du travail, sont intégralement pris en compte (c'est-à-dire qu'un salarié vaut une unité dans le décompte) :

- les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein;
- les salariés en forfait jours même s'ils sont employés sur la base d'un forfait inférieur au plafond légal ou conventionnel (*Circ. DRT n° 2000-07, 6 déc. 2000*) ;
- les travailleurs à domicile, même s'ils travaillent pour plusieurs employeurs et font ainsi partie de l'effectif de plusieurs entreprises;
- les salariés dispensés d'activité qui continuent de percevoir une garantie de ressources financée par l'entreprise (*Cass. soc., 26 mai 2004, n° 03-60.125* : il s'agissait dans cette affaire de salariés en préretraite conventionnelle financée par l'entreprise) ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu quel que soit le motif et la durée de la suspension, les salariés qui se trouvent en situation de préavis, travaillé ou non, ainsi que les salariés en chômage partiel ;
- les salariés en période d'essai liés par un contrat de travail à durée indéterminée ;
- les travailleurs handicapés employés à temps plein dans des entreprises, des ateliers protégés, ou des centres de distribution de travail à domicile ;

- les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise, une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à un chef d'entreprise (Cass. soc., 26 sept. 2002, n° 01-60.670) ; à noter que les dirigeants non-salariés ne sont pas comptés dans les effectifs.

Sont également pris en compte intégralement :

- les concierges d'immeubles employés par une société immobilière ;
- les enseignants du secteur privé qui effectuent un temps complet.

Sont aussi comptabilisés pour une unité, les VRP (voyageurs représentants placiers), exclusifs ou multiscartes (sauf travail à temps partiel, voir ci-dessous).

Les agents publics, mis à la disposition d'un organisme de droit privé pour accomplir un travail pour le compte de celui-ci et sous sa direction sont liés à cet organisme par un contrat de travail, sauf dispositions législatives contraires, et ne relèvent donc pas des dispositions spécifiques relatives à l'électorat et à l'éligibilité des salariés mis à disposition. De ce fait, ils sont pris en compte dans le calcul de l'effectif salarié de l'entreprise d'accueil (Cass. soc., 17 avr. 2013, n° 12-21.581).

Les salariés exécutant leur contrat de travail à l'étranger, dès lors qu'ils ont été recrutés en France, doivent être inclus dans les effectifs de l'établissement français, en vue des élections (Cass. soc., 4 mai 1994, n° 91-60.008). En revanche, si une société française recrute des salariés à l'étranger pour qu'ils y exercent définitivement et exclusivement leurs activités, ces derniers sont exclus de l'effectif et de l'électorat (Cass. soc., 5 déc. 2000, n° 99-60.318).

## **II. Salariés à temps partiel : prise en compte au prorata de leur durée de travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle**

Les salariés à temps partiel dont nous parlons ici sont ceux qui sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée et dont la durée de travail est inférieure à la durée de travail normale en vigueur dans l'entreprise (la durée légale ou conventionnelle de travail dans l'entreprise).

Pour ces salariés, l'effectif est calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée de travail calculée sur la base de la durée légale de travail ou de la durée conventionnelle (C. trav., art. L. 1111-2, 3).

*La circulaire DRT n° 13 du 25 octobre 1983 (JONC 20 déc.) transposable au CSE et donc au calcul de l'Index, donne les exemples suivants :*

1. Trois salariés titulaires d'un CDI, dans une entreprise, et travaillant 15 heures par semaine, comptent pour 1,29 (15 heures × 3/35)

2. Dans une entreprise employant 47 salariés travaillant à temps complet (soit un horaire conventionnel de 38 heures par semaine) ; 8 salariés travaillent à temps partiel dont :

- 5 sur la base de 22 heures par semaine ;
- 3 sur la base de 15 heures par semaine.

Les derniers, comptent pour  $(22 \times 5) + (15 \times 3) / 38 = 4,07$  salariés.

En l'espèce l'effectif global atteint est de 51 salariés (47 CDI + 4,07 salariés temps partiel).

3. Salariés travaillant pour plusieurs employeurs :

Un salarié travaillant régulièrement dans deux ou plusieurs entreprises est pris en compte dans l'effectif de chacune d'elles au prorata du temps qu'il leur consacre.

Ne seront comptabilisés de cette façon que les salariés dont la preuve du temps partiel aura été apportée (le plus souvent par l'existence d'un contrat de travail écrit précisant les horaires à temps partiel).

#### EXEMPLE

Une société employait des salariés payés à la tâche pour distribuer des prospectus dans les boîtes aux lettres. Elle entendait les comptabiliser comme salariés à temps partiel alors que les contrats de travail ne comportaient aucune indication d'horaire. La Cour de cassation rejette cette prétention au motif qu'aucun élément de preuve du travail à temps partiel n'avait été produit devant le tribunal et ne pouvait faire échec à la présomption que les contrats de travail étaient conclus pour un horaire normal (*Cass. soc., 1<sup>er</sup> mars 2000, n° 98-60.453*).

Les salariés en forfait jours même s'ils sont employés sur la base d'un forfait inférieur au plafond légal ou conventionnel ne sont pas des salariés à temps partiel (*Circ. DRT n° 2000-07, 6 déc. 2000*).

Les voyageurs représentants placiers (VRP) multicartes, qui par essence travaillent pour plusieurs employeurs, ne sont pas considérés comme automatiquement à temps partiel (*Cass. soc., 7 oct. 1998, n° 97-60.429*). Pour être considéré comme salarié à temps partiel, il faudra apporter la preuve de l'emploi à temps partiel (le plus souvent par l'existence d'un contrat de travail écrit qui préciserait les horaires effectués par le VRP multicartes).

**Remarques :** Pour les salariés à temps partiel sous CDD, il convient d'appliquer à la fois la règle du prorata de l'horaire de travail et celle du temps de présence exposée ci-après.

Dans le cadre d'une contestation sur les effectifs à retenir et, notamment, sur la prise en compte ou non de salariés en tant que travailleurs à temps partiel, c'est à l'employeur de rapporter la preuve de la conclusion de contrats de travail à temps partiel et du temps de travail accompli par ces salariés. En l'absence de ces éléments, le tribunal d'instance n'a pas à rechercher si les salariés en question étaient ou non à temps partiel (*Cass. soc., 20 mars 2002, no 00-60.392*).

### III. Salariés pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents

Ces salariés sont pris en compte en fonction de leur temps de présence sur les 12 mois précédents.

Il s'agit (C. trav., art. L. 1111-2) :

- des salariés sous contrat à durée déterminée (CDD) ;
- des travailleurs temporaires ;
- des travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure sous certaines réserves (après) ;
- des salariés sous contrat de travail intermittent.

#### A) Salariés sous contrat à durée déterminée (CDD)

*La circulaire DRT n° 13 du 25 octobre 1983 (JO 20 déc.) relative à la mise en place du CE mais applicable selon nous au CSE donne l'exemple suivant :*

- 3 salariés sous CDD de 3 mois, d'octobre à décembre ;
- 1 salarié sous CDD de 6 mois, de juillet à décembre ;
- 1 salarié sous CDD de 9 mois.

Ces 5 salariés seront pris en compte comme suit :  $(3 \times 3) + (1 \times 6) + (1 \times 9) / 12 = 24/12 = 2$  unités. Ces 5 salariés comptent donc pour 2 salariés.

Pour les salariés à **temps partiel sous CDD**, il convient d'appliquer à la fois la règle du prorata du temps de présence et celle du prorata de l'horaire de travail.

**EXEMPLE**

Un salarié en CDD ayant travaillé 6 mois sur les 12 derniers mois à 22 heures par semaine compte pour :  $(6 \text{ mois} / 12 \text{ mois}) \times (22 \text{ h} / 35 \text{ h}) = 0,31$ .

Toutefois, les salariés remplaçant un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ne sont pas pris en compte (C. trav., art. L. 1111-2).

**B) Travailleurs temporaires**

Bien que leur employeur ne soit pas l'entreprise utilisatrice, les travailleurs intérimaires y sont pris en compte *au prorata* de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents (Cass. soc., 28 févr. 2007, n° 06-60.171).

Toutefois, les salariés remplaçant un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ne sont pas pris en compte (C. trav., art. L. 1111-2).

**Remarques :** Les travailleurs intérimaires sont aussi pris en compte dans le calcul de l'effectif de leur entreprise de travail temporaire dès lors qu'ils lui ont été liés par contrat de travail temporaire pendant une durée totale de 3 mois au cours de la dernière année civile (C. trav., art. L. 1251-54). Ils comptent alors pour une unité (pas de proratisation).

**C) Salariés sous contrat de travail intermittent**

Les contrats de travail intermittent (contrats prévoyant une alternance de périodes travaillées et non travaillées) sont pris en compte dans le calcul de l'effectif au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise (C. trav., art. L. 3123-31 à C. trav., art. L. 3123-37).

**D) Salariés entrés ou sortis en cours de mois**

Les textes ne donnent pas de règles de décompte des mois partiellement travaillés. Il faut donc opter pour une méthode de calcul permettant de prendre ces périodes travaillées en *compte au prorata* (soit en heures, soit en jours) et la respecter pour tous les salariés concernés. Cette règle peut à notre avis faire l'objet d'un accord collectif ou être traitée dans l'accord préélectoral.

### E) Les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure

Les salariés mis à disposition ont toujours suscité des débats concernant leur prise en compte dans l'effectif de l'entreprise où ils travaillent.

Les salariés mis à la disposition, par une entreprise extérieure, sont comptés :

- dans l'entreprise qui les emploie (leur employeur d'origine) de manière « classique » ;
- et dans le calcul de l'effectif de l'entreprise utilisatrice à une double condition : ces salariés doivent « être présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travailler depuis au moins un an », ces deux conditions étant cumulatives (C. trav., art. L. 1111-2, 2°).

Ainsi la Cour de cassation a jugé, à propos des salariés mis à disposition qui travaillaient indifféremment pour plusieurs transporteurs et ne se rendaient que ponctuellement dans les locaux de la société utilisatrice, qu'ils ne pouvaient pas être pris en compte dans l'effectif pour les élections de cette dernière car ils ne remplissaient pas les deux conditions cumulatives (*Cass. soc., 14 avr. 2010, n° 09-60.367*).

Par ailleurs, les salariés mis à disposition d'une entreprise qui ont choisi de ne pas voter dans celle-ci mais dans leur entreprise d'origine car ils en ont le choix, ne sont pas pour autant exclus du décompte des effectifs de l'entreprise utilisatrice dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues par l'article L. 1111-2 du Code du travail (*Cass. soc., 19 janv. 2011, n° 10-60.296*).

Attention car la loi n'exige pas ici une présence continue de 12 mois, ce qui veut dire que la condition d'un an peut s'apprécier sur plusieurs années de travail. Autrement dit, si un salarié mis à disposition est intervenu à plusieurs reprises au sein d'une entreprise, il faudra prendre en compte la durée de ses différentes missions pour vérifier si la condition de travail d'un an est remplie et si c'est le cas et qu'il est encore dans les locaux, l'intégrer dans les effectifs.

Conclusion : un salarié mis à disposition qui, au bout d'un an, est toujours présent dans les locaux de l'entreprise d'accueil devra être pris en compte dans le calcul de l'effectif, tout comme celui qui exécute plusieurs missions au sein d'une entreprise d'accueil, totalisant un an de travail.

En revanche, ces salariés restent exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié dont le contrat est suspendu (C. trav., art. L. 1111-2).

**Remarques :** Attention à ne pas confondre ces règles de prise en compte des salariés mis à disposition dans l'effectif de l'entreprise d'accueil avec celles qui s'appliquent en matière de droit de vote et d'éligibilité aux élections professionnelles des salariés mis à disposition et qui sont tout à fait différentes.



#### IV. Cas particulier : pigistes, vacataires

Certains statuts salariaux sont très particuliers. Il en va ainsi des pigistes, qui sont des salariés rémunérés à la pige (à l'article en quelque sorte) et qui ne peuvent pas être comptés en fonction de leur temps de présence dans l'entreprise. Selon la jurisprudence, leur prise en compte peut alors être basée sur le montant de leurs rémunérations brutes (*Cass. soc., 10 mai 2006, n° 05-60.268* : le nombre de pigistes a été calculé en divisant leurs rémunérations moyennes par le salaire minimum de croissance qui leur était également applicable, après avoir constaté qu'aucun barème obligatoire de rémunération des piges n'était applicable).

Le mode de calcul des salariés à statut particulier peut être précisé par accord collectif. Par exemple, la Convention Collective Nationale des prestataires de services dans le domaine tertiaire sur l'animation commerciale prévoit que les animateurs qui y sont employés sous contrat à durée déterminée sont comptés dans les effectifs « en effectuant un rapport entre la masse des salaires bruts perçus, hors indemnité de précarité, par l'ensemble des animateurs pendant les 12 mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique correspondant à un travail annuel à temps complet ».

Autres cas particuliers, les « vacataires » qui sont employés dans certains domaines à des activités ponctuelles (par exemple dans l'enseignement, dans l'animation, le tourisme). Ces salariés spécifiques sont, selon les conventions collectives, considérés et comptés comme des salariés sous contrat à durée déterminée ou comme des travailleurs sous contrat de travail intermittent.

**Remarques** : Avant tout calcul des effectifs, il faut relire les conventions ou les accords collectifs applicables dans l'entreprise afin de vérifier s'ils contiennent des règles spécifiques. Lorsqu'ils ne prévoient rien, les règles de prise en compte des cas particuliers devront être négociées par les employeurs et les syndicats (par exemple lors de la négociation du protocole préélectoral).

#### V. Cas particulier : entreprise de portage salarial

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de portage salarial, il est tenu compte :

- des salariés permanents fonctionnels de cette entreprise, déterminés conformément à l'article L. 1111-2 du Code du travail ;
- des salariés portés qui ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec cette entreprise pendant une durée d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile (C. trav., art. L. 1254-29 ; C. trav., art. L. 1111-2).

*Source : Lamyline*

## Fiche n°2: Liste des effectifs à inclure ou à exclure pour calculer l'index

Certains salariés peuvent être exclus des effectifs pour calculer les indicateurs :

- soit car leur statut particulier les exclut d'office (ex : **les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, les salariés expatriés**)
- soit les salariés sont inclus dans les effectifs par leur statut mais leur contrat a été **suspendu pendant + 6 mois** au cours de la période de référence. L'absence physique du salarié est indifférente puisque les congés payés du salarié, par ex, sont pris en compte comme du temps de présence.

Attention : le maintien de salaire pendant une absence du salarié n'empêche pas la suspension du contrat de travail.

→ **Salariés inclus / exclus des effectifs en fonction de leur statut.**

	INCLUS	EXCLUS
<b>Travailleurs détachés et mis à disposition</b>	Travailleurs de l'entreprise détachés dans un pays étranger au sein d'une holding	Salariés d'une société extérieure détachés au sein de l'entreprise
		Salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure
		Salariés mis à la disposition de ses membres par un groupement d'employeurs
		Travailleurs détachés de la fonction publique
<b>Mandat social et contrat de travail</b>	Cadres dirigeants salariés	
	Mandataires sociaux salariés	
	Hors cadres salariés	
<b>Salariés en portage salarial</b>		Salariés en portage salarial
<b>Salariés en congés de fin de carrière</b>	Salariés en congés de fin de carrière	

<b>Travailleurs handicapés</b>	Travailleurs handicapés	
<b>Travailleurs saisonniers</b>	Travailleurs saisonniers	
<b>Travailleurs à temps partiel</b>	Travailleur à temps partiel indépendamment de son volume horaire de travail	
<b>Employeur public</b>		Personnels enseignants mis à disposition et payés par l'éducation nationale
<b>VRP multcartes</b>	Considérés comme des salariés à temps plein si le caractère partiel n'est pas précisé	

→ Salariés inclus / exclus des effectifs en fonction de la suspension du contrat de travail > 6 mois

	<b>PAS DE SUSPENSION DU CONTRAT (inclus)</b>	<b>SUSPENSION DU CONTRAT (exclus si + 6 mois)</b>
<b>Formation</b>	Plan de développement des compétences à l'initiative de l'employeur	Compte personnel de formation (CPF)
		Projet de transition professionnelle (PTP)
		Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)
<b>Absence injustifiée</b>		Absence injustifiée sauf clémence de l'employeur
<b>Congés</b>		Congé maladie
		Congé sabbatique
		Congé maternité (sauf pour l'indicateur 4)
<b>Absence autorisée par le Code</b>		Congés pour évènement familiaux
		Autorisation d'absence pour examen médical
		Autorisation d'absence pour allaitement

### Fiche n°3 : Liste des rémunérations à inclure ou à exclure pour le calcul de l'Index égalité

Certains éléments de la rémunération sont exclus de la rémunération à prendre en compte pour calculer les indicateurs.

Globalement, lorsqu'une prime est collective, attribuée à tous les salariés quel que soit leur poste de travail → A inclure dans la rémunération à prendre en compte.

En revanche, les primes liées aux contraintes physiques ou aux caractéristiques qui renvoient spécifiquement au poste de travail → A exclure de la rémunération à prendre en compte.

	<b>INCLUS</b>	<b>EXCLUS</b>
<b>Rémunérations liées au salaire</b>	Salaire de base	Heures supplémentaires
	Majorations pour prime d'ancienneté si prime d'ancienneté intégrée au salaire de base	Heures complémentaires
	Heures d'équivalence (déjà incluses dans la rémunération globale)	Majorations pour heures effectuées le dimanche/jour férié
	Rémunération au forfait en totalité	Maintien de salaire pour salarié placé en arrêt (contrat suspendu)
	Compléments de salaire	
<b>Indemnités liées au contrat</b>	Indemnité de congés payés	Indemnités de licenciement/ Allocations temporaire dégressive
		Indemnités de départ en retraite
		Indemnités de rupture conventionnelle homologuée
		Indemnités de mise à la retraite
		Indemnités de fin de contrat de CDD/intérim
		Indemnités compensatrice de congés payés
		Indemnités JRTT non pris au moment du départ du salarié de l'entreprise / rémunération provenant du

<b>Primes</b>	Prime de transport /indemnité crédit de déplacement/ véhicule de fonction	rachat de JRTT
	Primes de vacances	Primes de nuit
	Primes d'assiduité	Primes de salissure
	Primes d'objectifs	Primes d'astreinte
	Bonus	Primes de travail en équipe
	Primes de 13 <sup>ème</sup> mois	Primes de froid
	Commissions sur produits	Primes de panier/ indemnités de trajet repas
	Prime de naissance	Prime de mobilité
	Primes relatives à l'atteinte des résultats variables d'un salarié à l'autre	Primes de grand déplacement
	Primes exceptionnelles de performance collective	Prime de mission
	Majorations pour enfant accolées à la prime de vacances	Primes d'ancienneté /Majorations pour prime d'ancienneté si elle s'apparente à une prime d'ancienneté
		Prime ouverture/fermeture magasin
		Primes de langue versées aux salariés en contact avec la clientèle
		Indemnités de logement
		Indemnités de disponibilité
	Indemnités d'altitude versée aux salariés travaillant à une certaine altitude	
	Indemnités d'habillement	
	Indemnités de minage et primes de déclenchement	
	Primes « artificier » versées à certains salariés	
	Primes « complément de technicité » versée en fonction de l'ancienneté	
	Prime de remplacement	

		Primes horaire forfaitaire (pour les vendanges)
		Actions/stock-options/ compensation différée
<b>Sommes liées à la participation/intéressement/actions ...</b>		Versement de la participation/intéressement
		Sommes provenant du CET
		Abondement employeur au plan épargne
		Protection sociale complémentaire
		Tickets-restaurants SAUF si la contribution patronal dépasse le seuil d'exonération
<b>Contributions patronales</b>		Avantages en nature EDF/GDF ne dépassant pas le seuil d'exonérations sociales et fiscales + considérés comme des frais professionnelles
<b>Frais professionnels/ avantages en nature</b>	Avantages en nature	Remboursement des frais professionnels
	Remboursement des frais professionnels si les sommes compensent une sujétion liée à l'emploi ou si les sommes excèdent les dépenses exposées.	

## Fiche n°4 : Explicatif de la méthode de calcul de l'Index égalité

### Indicateur 1. Ecart de rémunération F-H

Objectif = Vérifier que le principe « à travail égal, salaire égal » a été appliqué correctement par l'entreprise.

#### Méthode de calcul

1°) Répartition des salariés par groupe en croisant les tranches d'âges et les catégories de poste.

Tranches d'âges non modifiables → -30 ans ; 30-39 ans ; 40-49 ans ; +50 ans.

Catégories de postes → A défaut par CSP. Après consultation du CSE, possible de répartir par niveau ou coefficient hiérarchique ou autre méthode de cotation de postes.

2°) L'effectif total des groupes retenus doit être supérieur à 40% de l'effectif total

Chaque groupe doit contenir au moins 3F et 3H.

= (Effectif total des groupes retenus / Effectif total) x 100.

3°) Calculer la rémunération moyenne en ETP

4°) Calculer l'écart de rémunération par groupe

*Par exemple pour le groupe ouvriers* = (Moyenne des H ouvriers – Moyenne F ouvriers) / moyenne H ouvriers x 100.

5°) Calculer l'écart ajusté en appliquant le seuil de pertinence

*Pour les salariés classés par CSP = Ecart de rémunération par groupe – 5%.*

*Pour les salariés classés selon une autre méthode, = Ecart de rémunération par groupe – 2%.*

**ATTENTION** → Si l'écart de rémunération est positif, plancher à zéro après application du seuil de pertinence. Si l'écart de rémunération est négatif, plafond à zéro après application du seuil de pertinence.

6°) Calculer l'écart de rémunération pondéré de chaque groupe

*Premier temps, calculer le ratio de chaque groupe = NB salariés par groupe/ NB salariés dans l'entreprise au total.*

*Second temps, calcul l'écart de rémunération pondéré par groupe = Ecart ajusté x ratio*

7°) Calculer l'écart de rémunération pondéré global

= Addition de tous les écarts de rémunération pondérés de chaque groupe

Résultat = L'écart est égal à 0%, l'entreprise obtient 40 points. L'écart est supérieur à 20%, l'entreprise obtient 0 point.

### Indicateur 2. Ecart de taux d'augmentations F-H

Objectif = Vise à comparer le NB des salariées F augmentées (augmentations individuelles + promotions) par rapport aux salariés H augmentés.

#### Méthode de calcul

2 méthodes de calcul, on garde la meilleure des notes.



1<sup>ERE</sup> MÉTHODE : écart en taux d'augmentations

1°) Calculer le pourcentage de F et le pourcentage d'H augmentés toutes CSP confondues.

Taux augmentation H = (Effectif H augmentés / Effectif H) x 100

Taux augmentation F = (Effectif F augmentées / Effectif F) x 100

2°) Calculer l'écart de taux d'augmentation F/H toutes CSP confondues

Ecart de taux d'augmentation toutes CSP confondues = Pourcentage F – pourcentage H.

L'écart obtenu est retenu à la première décimale.

2<sup>NDE</sup> MÉTHODE : écart en NB de salariés

1°) Calculer le pourcentage de F et le pourcentage d'H augmentés toutes CSP confondues

Taux augmentation H = (Effectif H augmentés / Effectif H) x 100

Taux augmentation F = (Effectif F augmentées / Effectif F) x 100

2°) Calculer l'écart de taux d'augmentation F/H toutes CSP confondues

Ecart de taux d'augmentation toutes CSP confondues = Pourcentage F – pourcentage H.

3°) Calculer l'écart en NB de salariés

= (Ecart de taux d'augmentation x NB F ou NB H (en effectif global, prendre le plus petit des 2 NB)) / 100

→ Comparer les 2 méthodes, et retenir le plus petit NB entre les 2.

**Résultat** = L'écart est inférieur ou égal à 2 % ou 2 salariés, l'entreprise obtient 35 points. L'écart est supérieur à 10% ou plus de 10 salariés, l'entreprise obtient 0 point.

### **Indicateur 3. Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité/adoption**

**Objectif** = Vise à contrôler le respect par l'employeur de l'obligation légale existant depuis 2006 et surtout ne pas pénaliser les salariées ayant été en congé maternité alors que des augmentations ont eu lieu dans l'entreprise.

**ATTENTION** → le questions-réponses du ministère prévoit que les salariées revenues de congé maternité pendant la période de référence, et qui ont été absentes plus de six mois pendant cette même période doivent être prises en compte pour le calcul de cet indicateur.

**Méthode de calcul** = (NB de salariées ayant bénéficiées d'une augmentation à leur retour de congé maternité/adoption sur l'année de référence / NB total de salariés revenues de congé maternité ou adoption de l'entreprise sur l'année de référence) x100.

**Résultat** = L'entreprise obtient 0 point si le résultat est inférieur à 100%. L'entreprise obtient 15 points, lorsque le résultat est égal à 100%.

### **Indicateur 4. La parité F/H parmi les 10 plus hautes rémunérations**

**Objectif** = Etablir une représentation véritablement équilibrée des deux sexes à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise, et notamment aux postes de direction auxquels sont associés de fortes rémunérations.

**Méthode de calcul** = Comparer le NB de salariées F par rapport au nombre de salariés H faisant partis des 10 plus hautes rémunérations.

Prendre le plus petit chiffre des 2, celui-ci correspond au sexe sous-représenté.

**Résultat** = L'entreprise obtient 0 point lorsqu'un 0/1 salarié du sexe sous représenté fait partie des 10 plus hautes rémunérations. L'entreprise obtient 10 points lorsque 4/5 salariés du sexe sous représenté fait partie des 10 plus hautes rémunérations.

**Fiche n°5 : Synthèse des informations relatives à l'égalité professionnelle, devant être mises à disposition du CSE dans la BDES (Ent – 300 salariés)**

Informations devant figurer dans la BDES	Informations complémentaires (D. 1142-5)	Périodicité
<p><b><u>Ordre public :</u></b> Indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les F et les H, notamment sur les écarts de rémunération :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les informations sur la méthodologie</li> <li>- le contenu des indicateurs prévus à l'article L. 1142-8 (L.2312-18)</li> </ul>	<p>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.</p> <p>Ces informations sont accompagnées de <b>toutes les précisions utiles</b> à leur compréhension, notamment relatives à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la méthodologie appliquée,</li> <li>- la répartition des salariés par CSP 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.</li> </ul>	<p>Chaque année, au plus tard le 1er mars</p> <p align="center">(D.1142-5)</p>
<p><b><u>Champ de la négociation collective :</u></b> Un accord d'entreprise <b>peut</b> définir :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1° L'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES;</li> <li>2° Les modalités de fonctionnement de la BDES, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des</li> </ol>		

<p>établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.</p> <p>La BDES doit comporter le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise [...].</p> <p>(L.2312-21)</p>		
<p><b><u>En l'absence d'accord d'entreprise :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Diagnostic et analyse de la situation comparée</b> des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;</li> <li>- <b>Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière</b> en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;</li> <li>- Evolution des <b>taux de promotion</b> respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;</li> <li>- Part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration. (L.2312-36 2°).</li> </ul> <p>(R. 2312-8)</p> <p>Pour les entreprises d'au moins de 300 salariés cf. R. 2312-9</p>		<p>Ces informations portent sur les <b>deux années précédentes et l'année en cours</b> et intègrent des perspectives sur <b>les trois années suivantes</b>. La BDES est mise régulièrement à jour.</p> <p>(L.2312-36)</p>