

# Comment faut-il calculer son index de l'égalité ?

Afin de lutter contre les inégalités salariales, les entreprises sont désormais tenues de calculer et de publier tous les ans leur index de l'égalité femmes/hommes. L'objectif? Obliger les structures à adopter des mesures correctrices en cas d'écart supérieur à un seuil.

Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Telle est la nouvelle obligation, de résultat et non plus de moyen, pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés inscrites dans la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018. Tous les ans, avant le 1<sup>er</sup> mars, les employeurs doivent publier leur index de l'égalité. Pour l'année en cours, un calendrier spécifique est mis en place : il doit être publié au 1<sup>er</sup> mars 2019 pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, au 1<sup>er</sup> septembre 2019 pour celles qui en comptent entre 250 et 1 000 et au 1<sup>er</sup> mars 2020 pour les structures de 50 à 250 salariés.

## La période de référence

L'index salarial doit être calculé au niveau de l'association ou de l'entreprise sur une période de référence de 12 mois consécutifs, choisie par l'employeur. Seule règle imposée : la période retenue

doit précéder l'année de publication des indicateurs. « Elle doit donc nécessairement s'achever au plus tard le 31 décembre 2018 pour un index publié en 2019 », précise le ministère du Travail dans un « Questions/Réponses » publié sur son site. « Si rien n'oblige l'employeur à retenir l'année civile, celle-ci peut s'avérer plus simple compte tenu des nombreux indicateurs chiffrés déjà calculés par les services de ressources humaines sur cette période », remarque Sébastien Monetto, avocat associé au cabinet Cornillier Avocats.

À noter. Une fois choisie, la période de référence ne peut varier d'une année sur l'autre.

## La liste des indicateurs

L'index se décompose en quatre ou cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise. À chacun est attribué un nombre de points maximum, dont le total atteint 100. Si l'un d'eux n'est pas calculable [1],

le nombre de points obtenus aux autres doit être proportionnellement ramené à 100. Ce, excepté lorsque le nombre maximum de points pouvant être obtenus est inférieur à 75 ; la note finale ne peut alors pas être déterminée.

### 1. Écart de rémunération

Comptant pour 40 points de la note globale, cet indicateur est le plus important. Il évalue en pourcentage les différences de rémunération entre femmes et hommes, répartis par tranche d'âge (moins de 30 ans, 30-39 ans, 40-49 ans, 50 ans et plus) et par catégorie de poste équivalent. Seuls les groupes composés d'au moins trois hommes et trois femmes peuvent être pris en compte. Le résultat final est établi selon une échelle de points, de 0 pour plus de 20 % d'écart de rémunération à 40 pour 0 % d'écart.

Par défaut, les salariés sont classés entre quatre catégories socio-professionnelles (CSP) : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. L'employeur peut également opter, après consultation des instances représentatives du personnel (IRP), pour un regroupement « par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes ». Sans que celui-ci ne puisse cependant aboutir à une « construction des catégories par métier ou par fonction », précise le ministère. « Les quatre CSP visées ne se retrouvent pas dans les conventions collectives de 1951 et de 1966 (CCN 51 et 66), pointe Sébastien Monetto. En effet, ces dernières ne connaissent que la dichotomie cadres/non-cadres. Pour constituer ses groupes de façon plus fine, ce qui est l'esprit du texte, l'employeur

pourra donc s'appuyer plus facilement sur sa classification de branche, détaillée dans les annexes des conventions. » Mais les pouvoirs publics autorisent les entreprises à rassembler les quatre CSP en deux ou trois catégories, par exemple cadres/non-cadres (comprenant ouvriers, employés et techniciens-agents de maîtrise).

À noter. L'employeur peut changer de méthode de répartition d'une année sur l'autre.

Pour le calcul de l'indicateur, les rémunérations annuelles brutes moyennes doivent être reconstituées en équivalent temps plein. Tous les éléments de celles-ci doivent être pris en compte. À l'exception :

- des indemnités de licenciement, de rupture conventionnelle et de départ à la retraite ;
- de celles de fin de CDD (notamment la prime de précarité) ;
- des primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié ;
- des primes d'ancienneté ;
- des heures supplémentaires ou complémentaires ;
- des versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation.

Un seuil de pertinence de 5 % est appliqué lorsque la répartition est faite par CSP et de 2 % si l'employeur opte pour le niveau ou le coefficient hiérarchique. Autrement dit, ce pourcentage doit être soustrait du taux d'écart de rémunération obtenu.

### 2 et 3. Écart de taux des augmentations individuelles et des taux de promotions

Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, les notions d'augmentations individuelles et de promotions sont mélangées. Elles ne donnent lieu qu'au calcul d'un seul critère, pour un total de

35 points, qui peut être exceptionnellement apprécié sur une période de référence de trois ans maximum.

« Si rien n'oblige l'employeur à retenir l'année civile, celle-ci peut s'avérer plus simple compte tenu des indicateurs déjà calculés. »

En revanche, dans les entreprises de plus de 250 salariés, les deux indicateurs sont distincts : le premier concerne les augmentations individuelles, hors promotions (pour 20 points) et le second s'intéresse uniquement au taux de promotions (pour 15 points), défini comme le passage à un niveau de classification ou coefficient supérieur. Ces deux critères sont quantitatifs. Seule compte la proportion de salariés augmentés ou promus et non le montant de leur augmentation ou promotion. Contrairement au premier critère, les employés doivent ici être obligatoirement répartis dans les quatre CSP prévues. « Cela peut demander un important travail de classification », prévient Sébastien Monetto. Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 250 salariés, les groupes doivent au minimum comprendre dix femmes et dix hommes pour être pris en compte.



### 4. Congé maternité

Calculé sur 15 points, cet indicateur évalue le pourcentage de femmes ayant été augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité, si des augmentations ont eu lieu dans l'entreprise. Si une seule d'entre elles n'a pas été augmentée, la note globale tombe directement à 0. Conformément à l'esprit du texte, les augmentations automatiques, intervenues pendant le congé maternité et non à son issue, sont également prises en compte si elles se situent pendant la période de référence.

### 5. Hautes rémunérations

Il s'agit ici de connaître le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus

hautes rémunérations. S'ils sont quatre ou cinq, l'entreprise obtient la totalité des points (10) ; s'ils sont deux ou trois, elle obtient 5 points et s'il n'y en a qu'un ou pas, elle n'obtient aucun point. « Ce critère ne sera pas forcément parlant pour le secteur car, contrairement à l'intention du législateur qui est de féminiser les équipes dirigeantes, certaines hautes rémunérations concernent parfois des salarié(e)s qui n'en font pas partie », souligne Sébastien Monetto.

### Les salariés à prendre en compte

Pour ces calculs, tous les salariés doivent être pris en compte sur la période de référence annuelle choisie par l'employeur, à l'exception des apprentis, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, des salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (dont les intérimaires), des expatriés, de ceux absents plus de la moitié de la période de référence et de ceux en préretraite.

Les caractéristiques individuelles des professionnels (âge et niveau selon la méthode de cotation retenue) sont appréciées au dernier jour de la période de référence ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise.

### La publication

Après la mise à disposition de l'ensemble des informations relatives à l'index de l'égalité au comité social et économique (CSE), et transmission aux services de l'inspection du travail via un formulaire spécifique [2], la note globale sur 100 doit être publiée sur le site Internet de la structure.

À noter. Pour calculer leur index, les entreprises qui emploient plus de 250 salariés peuvent utiliser un tableur pré-enregistré mis en ligne par le ministère du Travail. Une liste de référents répartis par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) est également disponible [3].

Par ailleurs, « des contacts ont été pris avec les éditeurs de paie et de base de données économiques et sociales afin qu'ils intègrent dans leur logiciel les règles de calcul de l'index », indique le ministère.

Élise Brissaud

[1] Lorsqu'aucune promotion, augmentation individuelle, retour de congé maternité ou augmentation pendant ce congé ne sont intervenus au cours de la période de référence.

Les trois premiers indicateurs sont également considérés comme incalculables si l'effectif total retenu, en application des modalités de calcul, est inférieur à 40 % de celui devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs.

[2] Formulaire de transmission des indicateurs et du niveau de résultat sur

<https://solen1.enquetes.social.gouv.fr>

[3] Formulaire de transmission à l'inspection du travail, tableau de calcul de l'index et liste des référents répartis par la Direccte sur <https://travail-emploi.gouv.fr>

### RÉFÉRENCES

- Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 et arrêté du 31 janvier 2019
- Instruction n° DGT 2019/03 du 25 janvier 2019

## POINT DE VUE

Sylvie Cayer, DRH de l'association La Sauvegarde du Nord

« Notre structure comprenant 1422 salariés, nous avons été obligés de publier notre index avant le 1<sup>er</sup> mars 2019. Nous avons pris le temps de bien comprendre et d'assimiler la logique avant de nous lancer dans les calculs. La convention collective à laquelle nous sommes rattachés (CCN 66) contient de nombreuses sujétions, indemnités... Donc nous nous sommes posés beaucoup de questions sur le périmètre des rémunérations à prendre en compte. Par exemple, nous

avons jugé que la progression automatique à l'ancienneté pouvait être considérée comme une "prime d'ancienneté" et nous l'avons donc exclue. D'autres interrogations sont ensuite apparues lors des évaluations de certains indicateurs. En effet, les modalités de calcul des critères relatifs aux augmentations et promotions ne s'adaptent pas à la réalité de notre secteur : aucune pondération n'est faite en fonction du nombre de femmes et d'hommes dans la structure. Or, notre secteur étant fortement féminisé, ce déséquilibre vient automatiquement impacter notre note finale. Les 93 points sur 100 que nous avons obtenus sont ainsi en faveur des femmes. »