

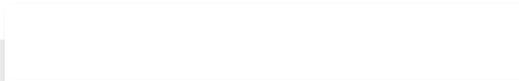


# ATELIER INDEX

## Indicateurs relatifs à l'égalité homme/femme

Présentation PRESANSE – 7 novembre 2019

**présanse**  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL





# PRESENTATION DU CMIE

**SSTI créé en 1964**

**Compétence géographique** : 75 Paris , 77 Seine et Marne : arrondissements de Meaux et de Melun , 91 Essonne : arrondissements d'Evry et de Palaiseau, 92 Hauts de Seine : arrondissement de Nanterre , 94 Val de Marne : cantons d'Orly et de Villeneuve le Roi , 95 Val d'Oise : cantons de Gonesse, de Goussainville et de Luzarches.

Nombre de salariés suivis : **340 000**

Nombre d'entreprises adhérentes : **16 000**

Nombre de salariés employés : **300**

- 70 médecins et 42 Idest
- 50 préventeurs
- 90 secrétaires médicales et 8 assistantes d'équipe pluridisciplinaire
- 40 fonctions supports



**C M I E**

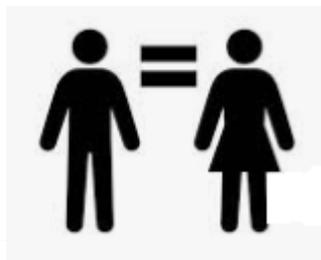


## CONTEXTE

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

**Pour parvenir à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,  
la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel  
du 05/09/2018**

**soumet les entreprises à une obligation de résultat  
en créant l'Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes**





# LE DISPOSITIF

## L'INDEX = INDICATEURS DE REMUNERATION ANNUELS

### Il est calculé chaque année à des indicateurs suivants :

1. Les rémunérations par catégorie et par tranche d'âge ..... 40 P
2. Les augmentations ..... 20 P
3. Les promotions (uniquement pour les +250)..... 15 P
4. Les congés maternité ..... 15 P
5. La parité du top 10 des rémunérations de l'établissement ..... 10 P

### Ces indicateurs sont traduits en points et donnent une note sur 100.

- Si  $< \text{à } 75/100$  => obligation de prendre des mesures correctives sous 3 ans
- Si les mesures correctives ne sont pas mises en œuvre => pénalité 1% masse salariale

### Ces index sont à publier :

- La note est à communiquer aux IRP et sur le site internet de l'établissement
- Les index sont à transmettre à l'inspection du travail dans les délais suivants :
  - Pour les entreprises de + de 1 000 salariés : au 1<sup>er</sup> mars 2019
  - Pour les +250 : au 1<sup>er</sup> septembre 2019
  - Pour les +50 : au 1<sup>er</sup> mars 2020



# PRECONISATIONS AVANT DE SE LANCER

## - CIBLER LES EFFECTIFS CONCERNES

- Sur 12 mois, par sexe, âge, type de contrat, temps de travail, métier
- Sont exclus : les contrats pro, les mis à dispo, expatriés, salariés absents +50% du temps



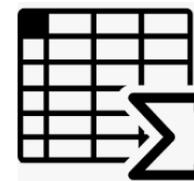
## - CIBLER LES ELEMENTS DE REMUNERATIONS CONCERNES

- Pour les temps partiels, rémunération à reconstituer sur un temps complet
- Sont exclus : les primes ancienneté, les H Sup/Compl, les primes de sujétions indemnités de licenciement, participation



**AVEC CES ELEMENTS EXPORTES SUR EXCEL, VOUS POUVEZ FAIRE UNE SIMULATION SUR :**

**<https://index-egapro.travail.gouv.fr>**



**EN CAS DE BESOIN ...IL Y A UNE FAQ !**

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

**...et une liste de référents « Égalité salariale femmes-hommes » répartis par Direccte »**



# LES MODALITES PRATIQUES (1/5)

## 1- Indicateur d'écart de rémunération

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents : **4 CSP** Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).

Seuil de pertinence associé : **5%** Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

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	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus	0	0			0	0	0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans	25 346	0			18	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	27 149	26 029	-4,3%	0,0%	31	1	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	28 084	26 760	-4,9%	0,0%	17	1	0	0	0,00%
	50 ans et plus	28 146	22 864	-23,1%	-18,1%	25	4	1	29	-3,13%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	35 197	32 571	-8,1%	-3,1%	13	6	1	19	-0,35%
	30 à 39 ans	32 611	34 302	4,9%	0,0%	23	4	1	27	0,00%
	40 à 49 ans	35 826	41 581	13,8%	8,8%	17	1	0	0	0,00%
	50 ans et plus	34 270	0			12	1	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	0	87 898			0	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	82 362	39 261	-109,8%	-104,8%	10	1	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	82 560	100 517	17,9%	12,9%	14	5	1	19	1,45%
	50 ans et plus	92 906	100 172	7,3%	2,3%	48	26	1	74	0,99%
ensemble des salariés		48 885	73 582	33,6%		279			168	-1,02%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégorie. Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

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

**1** Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de rémunération (%) :

**1,0** Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.

# LES MODALITES PRATIQUES (2/5)



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

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart de rémunération. Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écarts de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmentation	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers			0,0%	0	0	0	0	0,00%
employés	2,2%	0,0%	-2,2%	91	6	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	7,7%	8,3%	0,6%	65	12	1	77	0,27%
ingénieurs et cadres	12,5%	6,1%	-6,4%	72	33	1	105	-3,72%
ensemble des salariés	7,0%	5,9%	-1,1%	279			182	-3,44%

\* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions.

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

1

Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart d'augmentations (points de %) :

3,4

Un écart d'augmentations est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 20 :

10

# LES MODALITES PRATIQUES (3/5)

## 3- indicateur d'écart de taux de promotions

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart de rémunération). Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écart de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux de promotion (proportion de salariés promus)		écart de taux de promotion	nombre de salariés		validité du groupe (1=où, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	0,0%	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00%
employés	20,9%	16,7%	-4,2%	91	6	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	1,5%	0,0%	-1,5%	65	12	1	77	-0,65%
ingénieurs et cadres	1,4%	0,0%	-1,4%	72	33	1	105	-0,80%
ensemble des salariés	9,2%	2,0%	-7,2%	279			182	-1,45%

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

indicateur d'écart de promotions (points de %) :

note obtenue sur 15 :

1 Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

1,5 Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.

15

# LES MODALITES PRATIQUES (3/5)

## 3- indicateur d'écart de taux de promotions

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart de rémunération). Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écart de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux de promotion (proportion de salariés promus)		écart de taux de promotion	nombre de salariés		validité du groupe (1=où, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	0,0%	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00%
employés	20,9%	16,7%	-4,2%	91	6	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	1,5%	0,0%	-1,5%	65	12	1	77	-0,65%
ingénieurs et cadres	1,4%	0,0%	-1,4%	72	33	1	105	-0,80%
ensemble des salariés	9,2%	2,0%	-7,2%	279			182	-1,45%

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

indicateur d'écart de promotions (points de %) :

note obtenue sur 15 :

1 Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

1,5 Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.

15

# LES MODALITES PRATIQUES (4/5)

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

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	nombre de salariées de retour de congé maternité*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
ensemble des salariés	7	7	100%

\* Les salariées à considérer sont les salariées revenues de congés maternité (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, uniquement lorsqu'une ou plusieurs augmentations ont eu lieu dans l'entreprise pendant la durée du congé maternité.

\*\* Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues pendant la période de référence et qui permettent de rattraper au moins la moyenne des augmentations survenues pendant le congé maternité.

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

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

**note obtenue sur 15 :**

1 Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

100

15

La loi sur les augmentations au retour de congé maternité a été appliquée à tous les salariés. Tous les points sont accordés.



# LES MODALITES PRATIQUES (5/5)

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

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	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 :**  
**note obtenue sur 10 :**

4  
10

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.



# SYNTHESE DE L'INDEX EGALITE

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

Calculs automatiques, ne pas modifier.

	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	1	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	3,4	10	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,5	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>89</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>89</b>		<b>100</b>

# DERNIERE ETAPE : LA TELETRANSMISSION



## Égalité professionnelle

### A propos de la transmission des indicateurs et du niveau de résultat

Les informations recueillies sur ce formulaire répondent à l'obligation de transmission aux services du ministre chargé du travail des indicateurs et du niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes prévue à l'article D.1142-5 du code du travail.

Pour rappel il existe des outils d'aide au calcul de l'index qui intègrent toutes les formules de calcul nécessaires, répondent aux premières questions et permettent, après avoir saisi les données concernant les effectifs de votre entreprise, d'obtenir automatiquement le résultat de chacun des indicateurs et l'Index global. Vous pouvez y accéder directement sur le site du ministère du travail à l'adresse suivante :

[Index égalité professionnelle](#)

**Suivant**



**Merci de votre attention !**