

INDICATEURS DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

Méthode de calcul et d'évaluation

(Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019)

Le décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'Index de l'égalité Femmes/Hommes a été publié au Journal Officiel du 9 janvier dernier. En application de la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, l'Index concerne toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, même si des adaptations sont prévues pour tenir compte de leur taille.

Chaque année les entreprises devront calculer l'Index égalité Femmes/Hommes, à partir de plusieurs indicateurs tels que mentionnés dans le décret précité. Elles devront ensuite rendre publique la note qu'elles obtiennent et, le cas échéant, prendre des mesures correctives pour réduire les disparités salariales entre les femmes et les hommes.

Une mise en conformité échelonnée

L'obligation de publication de la note de l'Index égalité Femmes/Hommes concernera les entreprises d'au moins 1 000 salariés dès le 1^{er} mars 2019, celles d'au moins 250 salariés à compter du 1^{er} septembre ; celles d'au moins 50 salariés au 1^{er} mars 2020. A terme, chaque année avant le 1^{er} mars, les entreprises devront ainsi publier sur leur site internet la note globale de l'Index de l'égalité Femmes/Hommes. Elles devront également la communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Direccte).

Les indicateurs

L'Index, sur 100 points, se calculera à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés : l'écart de rémunération femmes-hommes, l'écart de répartition des augmentations individuelles, l'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés), le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Le décret précité et ses annexes fixent les références à considérer (période, effectifs, éléments de rémunérations...) et détaillent le mode de calcul. La plupart des données à prendre en compte figurent, par ailleurs, déjà dans la base de données économiques et sociales des entreprises (BDES).

75 sur 100 correspond au nombre minimal de points devant être atteint par l'entreprise à l'issue de son évaluation en matière d'égalité Femmes/Hommes. A défaut, des mesures correctives doivent être mises en œuvre, afin d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, sous peine d'une sanction pécuniaire. En effet, les entreprises qui ne publieront pas leur Index ou ne mettront pas en œuvre de plan de correction s'exposeront à une pénalité financière, pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale. De même,

les entreprises devront réduire les écarts salariaux dans un délai de 3 ans, faute de quoi elles s'exposeront à la même pénalité. Un délai pourra toutefois être accordé en cas de difficultés économiques.

Salariés et éléments de rémunération pris en compte

Pour calculer les indicateurs, ne sont pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise : les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, les salariés expatriés, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence. Les caractéristiques individuelles des salariés sont appréciées au dernier jour de la période de référence ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise (âge, niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche, niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise, catégorie socioprofessionnelle).

S'agissant de la rémunération à prendre en compte, elle doit être reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée. Ne doivent pas être prises en compte les indemnités de licenciement et de départ à la retraite, les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié, les primes d'ancienneté, les heures supplémentaires et complémentaires, ainsi que les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation.

Calcul et évaluation des écarts de rémunération

Les indicateurs sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points. Au titre des résultats obtenus en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, un maximum de 40 points peut être attribué selon une méthode de calcul détaillée dans les annexes I et II du décret précité. Le décret envisage, en outre, des situations dans lesquelles les indicateurs sont incalculables.

Afin de faciliter la mise en œuvre du dispositif, **le ministère du Travail va publier une notice pédagogique et des tableurs de calculs pour aider les entreprises à calculer leur Index**, en attendant que les éditeurs de paie ou de BDES intègrent les formules de calcul à leurs produits. Des référents régionaux seront, par ailleurs, désignés au sein des Direccte pour aider les entreprises de moins de 250 salariés à calculer leur Index et, le cas échéant, à mettre en place des mesures correctives.

Enfin, au niveau de Présanse, l'enquête en vue de la réalisation du prochain rapport de branche comportera une question sur cet Index. En outre, le pôle juridique de Présanse demeure bien évidemment à la disposition des SSTI pour toute éventuelle question sur le sujet. ■