

INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES



DU 01/01/2024 AU 31/12/2024

*DR SAS
ZAC du Pucheuil
76680 SAINT SAENS*

OBJECTIF

Mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise pour corriger les écarts constatés.

Contexte : chaque employeur doit assurer « pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » (c. trav. art. L. 3221-2).

CALCUL DE L'INDEX POUR 2024

Les différents tableaux et le calcul de la note sont établis à l'aide du logiciel de paie SILAE sur la base des rémunérations de l'année précédant l'année de déclaration de l'index, soit 2024.

Il détermine dans un premier temps la note pour chacun des indicateurs qui a un nombre maximum attribué.

Ces notes sont additionnées pour obtenir le résultat final toujours ramené sur 100 points (règle de proportionnalité applicable si un des indicateurs ne concerne pas l'entreprise du fait de son effectif).

Ce calcul se base ainsi sur 4 indicateurs compte tenu de l'effectif de la structure DR et ce, par catégorie socio-professionnelle (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) et en appliquant un barème défini par décret.

Les indicateurs calculables doivent représenter au moins 75 points de l'Index pour que celui-ci soit calculable.

Depuis 2022, la règle est la suivante :

- Si la note est inférieure à 85 points : des objectifs de progression doivent être fixés et publiés pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte ;
- Si la note est inférieure à 75 points : des mesures de correction doivent être fixées pour atteindre cette note dans les 3 ans maximum. À défaut une pénalité financière est applicable.

Le nombre total de points ainsi obtenus est ramené sur 100 en appliquant la règle de la proportionnalité.

1- Indicateur d'écart de rémunération annuelle brute moyenne par EQTP

Indicateur non calculable

Indicateur d'écart de rémunération annuelle brute moyenne par EQTP										
Catégorie socioprofessionnelle	Tranche d'âge	Rémunération Femmes	Rémunération Hommes	Ecart (%)	Ecart après seuil pertinence	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré
Ouvriers	Moins de 30 ans		24 162				14			
	30 à 39 ans		26 155				10			
	40 à 49 ans		25 554				11			
	50 ans et plus		24 130				8			
Employés	Moins de 30 ans									
	30 à 39 ans	27 831				2				
	40 à 49 ans	27 925				2				
	50 ans et plus	24 837				2				
Techniciens et agents de maîtrise	Moins de 30 ans		34 805				2			
	30 à 39 ans		38 403				3			
	40 à 49 ans		39 687				5			
	50 ans et plus		38 587				9			
Ingénieurs et cadres	Moins de 30 ans		37 135				1			
	30 à 39 ans		49 941				1			
	40 à 49 ans	55 118	51 735	- 6.5	- 1.5	1	1			
	50 ans et plus		45 157				3			
Total		30 901	30 570	- 1.1		7	68			
Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :										0
Indicateur d'écart de rémunération (%)										
Note obtenue sur 40 (effectif = 77.46)										

Les groupes ne comportant pas **au moins 3 femmes et 3 hommes** ne doivent pas être retenus pour le calcul.

Si le total des effectifs pouvant être pris en compte est inférieur à 40% des effectifs totaux, l'indicateur et l'index ne sont pas calculables.

La rémunération doit être reconstituée **en équivalent temps plein** sur toute la durée de la période de référence.

Doivent être pris en compte dans la rémunération :

- Les salaires ou traitements ordinaires de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier
- Les "bonus", les commissions sur produits, les primes d'objectif liées aux performances individuelles du salarié, variables d'un individu à l'autre pour un même poste
- Les primes collectives (ex : les primes de transport ou primes de vacances)
- Les indemnités de congés payés.

Ne doivent pas être pris en compte dans la rémunération :

- Les indemnités de fin de CDD (notamment la prime de précarité)
- Les sommes versées dans le cadre du compte épargne-temps (CET)
- Les actions, stock-options, compensations différées en actions
- Les primes liées à une sujétion particulière qui ne concernent pas la personne du salarié (prime de froid, prime de nuit etc.)
- Les heures supplémentaires et complémentaires
- Les indemnités de licenciement
- Les indemnités de départ en retraite
- Les primes d'ancienneté
- Les primes d'intéressement et de participation.

2- Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

Note de 35/35

Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles										
Catégorie socioprofessionnelle	Taux Femmes	Taux Hommes	Ecart (%)	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré	Ecart absolu	Ecart salariés
Ouvriers		9.3	9.3		43	1	43			
Employés				6		1	6			
Techniciens et agents de maîtrise		5.3	5.3		19	1	19			
Ingénieurs et cadres		16.7	16.7	1	6	1	7			
Total		8.8	8.8	7	68		75	8.80	8.80	0.60
Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :								1		
Indicateur d'écart d'augmentations (points de %)								8.80		
écart en nombre équivalent de salariés								0.60		
Note écart absolu de taux d'augmentation								15.00		
Note écart en nombre équivalent de salariés								35.00		
Note obtenue sur 35 (effectif = 77.46)								35		

La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation individuelle du salaire de base du salarié concerné. La notion d'augmentation individuelle pour le calcul de cet indicateur inclut les augmentations de salaire liées à une promotion.

Il convient donc de se concentrer sur les collaborateurs ayant reçus une augmentation individuelle, indépendamment d'une augmentation suite à l'augmentation des minimas conventionnels.

Le calcul est possible si les effectifs pris en compte pour le calcul des indicateurs comptent **au moins 5 femmes et 5 hommes**.

➤ **C'est donc le cas (7 femmes et 68 hommes)**

L'indicateur calculable étant calculable (=1), le programme effectue deux calculs et retient le plus favorable quand on applique le barème du décret.

D'après les données SILAE (non détaillées dans le tableau ci-dessus) :

Ouvriers

4 H ouvriers augmentés sur 43 soit $4/43 \times 100 = 9.30\%$

0 F ouvrier augmentée sur 0 soit $0/0 \times 100 = 0$

➤ Donc l'écart est de 9.3% (en faveur des hommes)

Agent de maîtrise

1 H TAM augmenté sur 19 soit $1/19 \times 100 = 5.26\% \gg$ arrondi 5.3%

0 F TAM augmentée sur 0 soit $0/0 \times 100 = 0$

➤ Donc l'écart est de 5.3% (en faveur des hommes)

Cadres

1 H cadres augmenté sur 6 soit $1/6 \times 100 = 16.66\% \gg$ arrondi 16.7%

0 F cadres augmentée sur 1 soit $0/1 \times 100 = 0$

➤ Donc l'écart est de 16.7% (en faveur des hommes)

Soit toutes catégories confondues :

⇒ 6 H augmentés sur 68 = $6/68 \times 100 = 8.83\% \gg$ arrondi 8.8%

$$\Rightarrow 0 \text{ F augmentée sur } 7 = 0/7 * 100 = 0$$

Pour le calcul de la note : est retenue la plus petite donnée entre :

- Indicateur d'écart d'augmentation (points de %) = $8.8\% - 0\% = 8.8\%$
- Ecart en nombre équivalent de salariés : écart de taux appliqué au plus petit effectif entre les femmes et les hommes soit $8.8 * 7 \text{ femmes} / 100 = 0.61 \gg \text{Arrondi } 0.6$

Barème appliqué pour l'obtention de la note à l'indicateur

Résultats obtenus	Nombre de points (Note sur 35)
inférieur ou égal à 2 points de % Ou à 2 salariés	35 points
supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de % Ou supérieur à 2 salariés et inférieur ou égal à 5 salariés	25 points
supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de % Ou supérieur à 5 salariés et inférieur ou égal à 10 salariés	15 points
supérieur à 10 points de % ou plus de 10 salariés	0 point

3-Indicateur d'écart de taux de promotions

Indicateur non calculable

Indicateur d'écart de taux de promotions								
Catégorie socioprofessionnelle	Taux Femmes	Taux Hommes	Ecart (%)	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré
Ouvriers		18.6	18.6		43	1	43	
Employés				6		1	6	
Techniciens et agents de maîtrise					19	1	19	
Ingénieurs et cadres				1	6	1	7	
Total		11.8	11.8	7	68		75	11.80
indicateur calculable (1=où, 0=non) :								0
Indicateur d'écart de promotions (points de %)								
Note obtenue (effectif = 77.46 est hors barème)								

Les groupes ne comportant pas **au moins 10 femmes et 10 hommes** ne sont pas retenus pour le calcul.

La notion de promotion correspond au passage à un niveau ou coefficient hiérarchique supérieur.

4- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Indicateur non calculable

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité			
	Effectif Femmes	Taux Femmes	Résultat
Salariées revenant de congé maternité			
indicateur calculable (1=oûi, 0=non) :			0
Salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%)			
Note obtenue sur 15 (effectif = 77.46)			

Sont considérées comme augmentées toutes salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation (générale ou individuelle) à leur retour avant la fin de cette même période.

L'article L. 1225-26 du code du travail prévoit qu'à leur retour de congé maternité, les salariées doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

pourcentage	note sur 15
• égal à 100%	15 points
• inférieur à 100%	0 point

Aucune salariée n'est revenue de congé maternité en 2024, l'indicateur n'est donc pas calculable.

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

Note de 0/10

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations				
	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Ensemble	Résultat
Salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	9	10	1
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :				1
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations				1
Note obtenue sur 10 (effectif = 77.46)				0

Nombre de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

nombre de personnes du sexe sous-représenté	note sur 10
• 4 ou 5 salariés	10 points
• 2 ou 3 salariés	5 points
• 0 ou 1 salarié	0 point

En présence d'une seule femme parmi les dix plus hautes rémunérations de la Société, la note est de 0.

En conclusion

Index non calculable

Les indicateurs calculables doivent représenter au moins 75 points de l'Index pour que celui-ci soit calculable. Le nombre total de points ainsi obtenus est ramené sur 100 en appliquant la règle de la proportionnalité.

➤ L'index professionnel entre les hommes et les femmes pour l'année 2024

Le total de points obtenus est 84 points, répartis comme suit :

- Indicateur 1 : 0/40
- Indicateur 2 : 35/35
- Indicateur 3 : 0/15
- Indicateur 4 : 0/10

$$= (0+35+0+0)/100 * 100 = 35$$

Vos indicateurs calculables représentent : 35 points.

Pour mémoire en 2023, le score était également de 35 points (mêmes notes aux indicateurs).

⇒ L'index est donc non calculable et ne nécessite donc pas de plan d'action à présenter à l'inspection du travail.

⇒ L'index doit être :

- Transmis au Ministère du travail via le formulaire en ligne ;
- Publié sur le site internet de l'entreprise de manière visible et lisible (note globale et détail de l'ensemble des indicateurs) ;
 - Lorsque la note globale de l'Index est incalculable, l'employeur n'est pas assujéti à l'obligation de publication de cette note sur son site internet. Toutefois, si certains indicateurs sont calculables, l'employeur est tenu de les publier sur son site internet.
 - A notre sens, il pourrait être pertinent de publier l'ensemble des indicateurs, même non calculables pour montrer pourquoi les indicateurs calculables ont une note de zéro (activité de l'entreprise, nombre d'augmentations individuelles non représentatif de la réalité de la société).
- Communiqué au Comité social et économique via la BDES

Calendrier à respecter

- 1) A publier sur le site <https://index-egapro.travail.gouv.fr/> avec le concours d'AGICOM avant le 01/03/2025
- 2) A publier sur votre site internet par vos soins avant le 01/03/2025
- 3) A communiquer au CSE lors de la prochaine réunion (prévue le 07/02/2025)
- 4) Le prochain index devra être calculer et publier avant le 28/02/2026