|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Mission 5 – Etudier l’index d’égalité professionnelle(Entrainement à l’épreuve e52) | | | Une image contenant disque compact, cercle, Graphique, graphisme  Description générée automatiquement | |
| Durée : 1 h 30 | Homme avec un remplissage uni | Source | |

**Contexte professionnel**

L’entreprise **Catadom** est spécialisée dans l’anodisation de pièces en aluminium. L’anodisation est un procédé électrochimique de traitement de surface qui permet de modifier la matière pour lui apporter de la résistance à la corrosion et de la couleur.

L’entreprise travaille principalement avec les décolleteurs, les emboutisseurs de pièces d’aluminium pour l'automobile, la parfumerie, le luxe, le sport ou l'industrie navale.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Une image contenant texte, Police, logo, typographie  Description générée automatiquement | Une image contenant équipement sportif  Description générée automatiquement |

La société est implantée à Bron, dans les environs de Lyon, elle est dirigée par Michel Bornier et elle emploie 52 salariés. Son effectif est stable depuis 3 ans et, de ce fait, elle est concernée par l’obligation de calculer **l’index d’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**.

Cet indexdoit être calculé et publié par les entreprises selon des critères définis par la loi. C’est un outil destiné à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes au sein des entreprises en ce qui concerne les rémunérations les promotions et la répartition des postes de direction par exemple.

Quatre indicateurs sont exigés dans le calcul de l'index des entreprises de moins de 250 salariés.

1. Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. Écarts de taux d’augmentations individuelles ;
3. Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité ;
4. Nombre de femmes et d’hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l’entreprise.

Les données nécessaires au calcul de l’index d’équité ont été extraites du PGI de l’entreprise (**document 2)**. M. Bornier vous demande de l’aider à calculer l’index à l’aide des informations qui vous sont remises dans le **document 1**, puis de lui faire part de vos remarques et de proposer des solutions destinées à améliorer l’index.

**Travail à faire**

**Consignes :**

1. Effectuez les calculs pour chaque indicateur puis déterminez le score global de l’entreprise.
2. Analysez si l’entreprise atteint le seuil minimal de 75 points et, si non, proposez des actions correctives.

**Doc. 1   Modalités de calcul des indicateurs clés de l’index d’équité**

|  |  |
| --- | --- |
| **1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes** | |
| Mesurer la différence de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables. | |
| **Modalités de calcul** | |
| **Périmètre** | * Inclut les rémunérations fixes et variables perçues sur une période de 12 mois (hors primes exceptionnelles et heures supplémentaires). * Les salariés sont répartis en 8 groupes d’âge et 4 catégories socioprofessionnelles (CSP). |
| **Calcul** | * Calculer l’écart moyen de rémunération (en %) entre les femmes et les hommes pour chaque groupe d’âge et CSP. * Pondérer cet écart en fonction des effectifs. * Résultat global : écart de rémunération moyen pondéré exprimé en pourcentage. |
| **Barème** | * Si l’écart est nul : 40 points. * Pourcentage déduit selon la taille de l’écart (jusqu’à -40 points en cas d’écart élevé). |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Exemple** | * Une entreprise a 60 salariés répartis comme suit :   Femmes : 30 (salaires moyens = 2 800 €)  Hommes : 30 (salaires moyens = 3 000 €)   * **Calcul :** Écart moyen = (3 000 - 2 800) = 200 => 200 / 3 000 = **6,67 %**   **Barème défini par la loi**   |  |  | | --- | --- | | * Écart de rémunération nul (0 %) : 40 points * Écart entre 0 % et 1 % : 39 points * Écart entre 1 % et 2 % : 38 points * Écart entre 2 % et 3 % : 37 points * Écart entre 3 % et 4 % : 36 points * Écart entre 4 % et 5 % : 35 points | * Écart entre 5 % et 6 % : 34 points * Écart entre 6 % et 7 % : 33 points * Écart entre 7 % et 8 % : 32 points * Écart entre 8 % et 9 % : 31 points * Écart entre 9 % et 10 % : 30 points * Au-delà de 10 % : 0 point |  * **Résultat : 33 points sur 40** |
| **2. Écart de taux d'augmentations individuelles** | |
| Comparer le pourcentage de femmes et d’hommes ayant bénéficié d’une augmentation individuelle. | |
| **Modalités de calcul** | |
| **Périmètre** | * Inclut uniquement les augmentations individuelles accordées hors promotions. * Prend en compte les augmentations décidées sur l’année civile de référence. |
| **Calcul** | * Calculer le pourcentage d’hommes et de femmes ayant bénéficié d’une augmentation. * Comparer ces pourcentages. |
| **Barème** | * Si aucun écart : 35 points. * Points déduits selon l’écart (jusqu’à -35 points). |
| **Exemple** | * Sur une année, les augmentations concernent :   20 femmes (6 ont été augmentées, soit 30 %)  30 hommes (15 ont été augmentés, soit 50 %)   * **Calcul :** Écart de taux = 50 % – 30 % = **20 %**   **Barème définit par la loi**   |  |  | | --- | --- | | * Aucun écart (0 %) : 35 points * Écart jusqu'à 2 % : 34 points * Écart entre 2 % et 5 % : 33 points * Écart entre 5 % et 10 % : 31 points * Écart entre 10 % et 15 % : 29 points * Écart entre 15 % et 20 % : 27 points | * Écart entre 20 % et 25 % : 25 points * Écart entre 25 % et 30 % : 23 points * Écart entre 30 % et 40 % : 21 points * Écart entre 40 % et 50 % : 19 points * Écart entre 50 % et 60 % : 17 points * Écart supérieur à 60 % : 0 point |   **Résultat : 25 points sur 35** |
| **3. Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité** | |
| Vérifier si les salariées ayant repris après un congé maternité ont bénéficié des augmentations collectives ou individuelles intervenues pendant leur absence, comme le prévoit la loi. | |
| **Modalités de calcul** | |
| **Périmètre** | * Concerne uniquement les salariées revenant de congé maternité durant l’année de référence. |
| **Calcul** | * Vérifier si toutes les salariées concernées ont reçu une augmentation équivalente à celle accordée aux autres salariés. |
| **Barème** | * Si 100 % des salariées sont augmentées : 15 points. * Sinon : 0 point. |
| **Exemple** | * 2 salariées ont repris leur poste après congé maternité.   1 seule a bénéficié d’une augmentation.   * **Calcul :**  % de salariées augmentées = (1÷2)×100(1÷2) × 100(1÷2)×100 = **50 %**   Barème : 100 % des salariées augmentées = 15 points  Moins de 100 % = 0 point   * **Résultat : 0 point sur 15** |
| **4. Nombre de femmes et d’hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations** | |
| Assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les 10 plus hauts salaires de l’entreprise. | |
| **Modalités de calcul** | |
| **Périmètre** | * Identifier les 10 plus hauts salaires de l’entreprise (tous types de contrats confondus). |
| **Calcul** | * Compter le nombre de femmes parmi ces 10 plus hauts salaires. * Convertir ce chiffre en pourcentage. |
| **Barème** | * Si au moins 4 des 10 plus hauts salaires sont des femmes : 10 points. * Points déduits proportionnellement si ce seuil n’est pas atteint. |
| **Exemple** | * Les 10 plus hauts salaires incluent 3 femmes et 7 hommes. * **Calcul :**   Nombre de femmes = **3 sur 10** (30 %)  Barème définit par la loi :   |  |  | | --- | --- | | * au moins 4 femmes : **10 points** * 3 femmes : **7,5 points** * 2 femmes : **5 points** | * 1 femme : **2,5 points** * Aucune femme : **0 point** |  * **Résultat : 7,5 points sur 10** |
| **Calcul** | * Index global : Additionner les points obtenus pour les 4 indicateurs (score sur 100). * Publication obligatoire : Si le total est inférieur à 75 points, l’entreprise doit mettre en œuvre des mesures correctives. |
| **Exemple** | * Écart de rémunération : **33/40 points** * Écart de taux d’augmentations : **25/35 points** * Congé maternité : **0 point** * Femmes parmi les 10 plus hauts salaires : **7,5 / 10 points**   **Score global : 33 + 25 + 0 + 7,5 = 65,5 points sur 100** |
| **Exemple** | L’entreprise obtient **65,5 points**, Cet index est inférieur au seuil de **75 points**.  Elle doit :   1. Identifier des mesures correctives (ex. : augmenter les salariées après congé maternité, réduire l’écart salarial). 2. Mettre en place un plan d’action à présenter au CSE et à la DREETS. |

Le score **préconisé par la loi** pour l'index d'égalité professionnelle est de **75 points sur 100**. Cela signifie qu'une entreprise doit obtenir au moins 75 points pour être en conformité avec les exigences légales.

**En cas de score inférieur à 75 points :**

1. **Mesures correctives obligatoires :**
   * L'entreprise doit mettre en place un **plan d'action** visant à améliorer les indicateurs où les résultats sont insuffisants (par exemple, réduire l'écart de rémunération ou augmenter les salariées après un congé maternité).
   * Ce plan doit être présenté au Comité Social et Économique (CSE) et transmis à la **DREETS** (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).
2. **Délai pour se conformer :**
   * L'entreprise dispose de 3 ans pour atteindre le score de 75 points ou plus.
3. **Sanctions financières :**
   * Si l'entreprise ne parvient pas à atteindre 75 points après 3 ans, elle peut être sanctionnée par une amende allant jusqu’à 1 % de la masse salariale annuelle brute.

**En cas de score supérieur ou égal à 75 points :**

* L’entreprise est considérée comme en conformité avec la loi et n’a pas d’obligation de mettre en place des mesures spécifiques, mais elle doit continuer à maintenir ce niveau.

**Obligation de publication :**

Les entreprises doivent publier chaque année :

* + Le score global de l'index.
  + Les indicateurs détaillés s'ils sont demandés par l'inspection du travail.

**Doc. 2   Données extraites du PGI de l’entreprise**

**A. Données générales :**

L’entreprise **Catadom** compte 52 salariés répartis de la manière suivante : **Femmes** : 26 salariés

**Hommes** : 26 salariés

**B. Informations par indicateur :**

**1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes**

Les rémunérations mensuelles moyennes dans l’entreprise sont les suivantes : **Femmes : 3 100 €**

**Hommes : 3 400 €**

**2. Écart de taux d'augmentations individuelles**

Sur 52 salariés, 15 ont reçu une augmentation individuelle cette année : **Femmes : 5 (19 % des femmes)**

**Hommes : 10 (38 % des hommes)**

**3. Pourcentage de salariées augmentées après congé maternité**

2 salariées sont revenues d’un congé maternité au cours de l’année. Une seule a bénéficié d’une augmentation durant son absence.

**4. Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations**

Parmi les 10 plus hauts salaires de l’entreprise : **Femmes : 4**

**Hommes : 6**

**Doc. 3 6Entreprises, trois étapes pour améliorer votre index**

***Source : https://cpmeparisiledefrance.fr***

Déclarée comme grande cause par le Gouvernement, l’égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu sociétal, social et économique d’envergure. […]

La CPME Paris Ile-de-France vous donne les trois étapes pour améliorer vos démarches d’égalité dans votre entreprise.

**1. Faites le point sur votre index**

L’index d’égalité professionnelle permet aux employeurs de mesurer les écarts dans leurs entreprises. Son but, supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. […]

Un simulateur en ligne est disponible pour calculer, à partir de vos données, votre index. Les données que vous devrez réunir pour simuler votre situation sont : les données de recrutement, les formations, les promotions, les salaires, mais également les données sur la qualité de vie au travail (conditions de travail, de santé, de restauration, de transport, etc.).

A partir de ce diagnostic, il vous sera possible d’analyser les écarts et leurs provenances pour ainsi formuler des mesures concrètes d’amélioration. […]

**2. Initiez des transformations**

La loi détermine des champs d’actions pour une démarche d’égalité professionnelle. Après identification des axes d’amélioration, à vous de déterminer quels sont les domaines dans lesquels votre entreprise doit travailler. On vous donne ici quelques pistes de réflexion :

* **Recrutement :** élaborez un code de bonne conduite en matière de recrutement afin d’éviter des dérives discriminantes, assurez une représentation équilibrée des deux sexes dans les campagnes de recrutement, veillez à ce que les cabinets de recrutement externes ou les entreprises de travail temporaire auxquelles les entreprises ont recours respectent les principes et critères de recrutement définis au préalable.
* **Formation et qualification** : donnez la priorité aux personnes reprenant leur activité après un congé familial.
* **Promotions** : chiffrez le nombre de promotions par sexe, incitez les femmes dans vos équipes à postuler à des postes plus hauts gradés.
* **Rémunération** : assurez l’égalité de rémunération à l’embauche, contrôlez la répartition des enveloppes salariales pour s’assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions, effectuez des rattrapages si nécessaire.
* **Classification** : revalorisez les emplois dits « féminins » en utilisant la formation pour inciter à l’évolution transversale et permettre aux femmes de sortir des métiers majoritairement exercés par des femmes.
* **Équilibre vie professionnelle/vie personnelle** : tenez compte des contraintes géographiques de vos salarié(e)s, étudiez les demandes de répartition du temps de travail et de télétravail, accordez une attention particulière aux demandes des personnes qui doivent accompagner leurs proches.
* **Conditions de travail** : mettez en place des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de comportements sexistes, mettez en place un environnement ergonomique.
* **Communication** : adoptez un langage et une communication sans stéréotypes. Usez du féminin et du masculin dans vos communications orales et écrites, diversifiez les représentations des sexes dans vos publications.

**3. Valorisez les actions en faveur de l’égalité**

Le succès de la démarche égalité professionnelle réside dans la capacité à la suivre et la soutenir sur le long terme. En ce sens, à vous d’entretenir la démarche et d’inciter vos salarié(e)s à y prendre part. Par exemple : soumettez à vos salarié(e)s un questionnaire d’évaluation de vos actions au début et à la fin de la démarche.

N’hésitez pas également à mettre en avant, en interne et en externe, vos actions, en diffusant vos objectifs en matière d’égalité salariale notamment.

**Pour vous aider :**

* Les entreprises de 50 à 250 salariés peuvent bénéficier d’une formation en ligne afin d’identifier les solutions et mesures correctives à mettre en place. Pour en bénéficier, rendez-vous sur le site de [https://index-egapro-stage.myprogression.com/](https://index-egapro-stage.myprogression.com/student/interface/login/index.cfm?CFID=51024&CFTOKEN=ae8a9e1e99e3481b-2336A8F4-A85B-0DED-CFF6E3F52FBFEF62&jsessionid=6FC48F28ACC91AA15AACC38E953B55CC.cfusion)
* La DREETS (Direction régionale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités) met à disposition des référents « Égalité salariale femmes-hommes » répartis par département pour aider les entreprises.