



Index égalité salariale Note aux organisations

1- Analyse CGT

La création de l'index sur l'égalité salariale a été gagnée par la CGT, qui, avec les autres organisations syndicales et les associations féministes exigent que l'actuelle obligation de moyen en matière d'égalité professionnelle, soit complétée par une obligation de résultats.

La CGT regrette que la proposition portée par l'intersyndicale de logiciel national sur les écarts de salaire construit à partir des DSN n'ait pas été retenue, du fait de l'opposition du Medef. Elle aurait été beaucoup plus simple pour les entreprises et transparente pour les salarié.e.s, aurait facilité les contrôles de l'Inspection du travail et constitué un outil précieux pour l'action et la statistique publiques.

Le gouvernement a retenu un système de notation des entreprises beaucoup plus complexe, baptisé « index de l'égalité salariale ». L'index sera sur 100 et basé sur 5 critères (4 pour les moins de 250 salarié.e.s). Les entreprises en dessous de 75/100 seront sanctionnées. Pour les entreprises de plus de 250 salarié.e.s, les 5 indicateurs à renseigner sont les suivants :

Indicateur 1 : Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 pts)

Indicateur 2 : Comparaison du nombre de femmes augmentées (hors promotion) par rapport aux hommes (20 pts)

Indicateur 3 : Comparaison du nombre de femmes promues par rapport aux hommes (15 pts)

Indicateur 4 : Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité (15 pts)

Indicateur 5 : Le nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 pts)

L'intervention de la CGT a permis de gagner plusieurs points et notamment :

- que cette obligation de résultats repose sur des sanctions, qui viendront compléter les sanctions actuelles liées à l'obligation de disposer d'un accord ou d'un plan d'action égalité professionnelle
- Que l'index repose sur les écarts de salaire moyen (et pas médian) entre les femmes et les hommes dans chaque catégorie professionnelle en prenant en compte les primes et les salarié.e.s à temps partiel
- Qu'il intègre une partie des discriminations de carrière en donnant à voir les durées moyennes entre deux promotions
- Que 4 femmes doivent figurer dans les 10 plus hauts salaires.
- Que l'ensemble des données soient communiquées aux représentant.e.s du personnel

Cependant, le patronat a réussi à limiter fortement la portée de cet index en obtenant les dispositions suivantes :

- Les notes des entreprises ne seront pas compilées au niveau national mais seulement portées à la connaissance des salarié.e.s concerné.e.s. De plus, les entreprises sont seulement tenues de communiquer aux salarié.e.s leur note globale, pas le détail. On est bien loin du « *Name and Shame* » auquel s'était engagé Emmanuel Macron dans sa campagne !
- Un « seuil de tolérance » de 5 % pour les CSP et de 2 % pour les coefficients sera appliqué pour le calcul des écarts de rémunération dans le 1^{er} indicateur. Concrètement, cela signifie que si entre les femmes et les hommes cadres il y a 10 % d'écart, on n'en retiendra que 5 % !
- Il suffit d'avoir 75/100 pour ne pas être sanctionné. Or, le barème retenu est très progressif et les 5 critères se compensent. **Il sera donc possible de ne pas être sanctionné tout en ayant un écart de rémunération « officiel » (une fois le seuil de tolérance retranché) de 15 % !** Pour, comme l'annonce le gouvernement, que le dispositif permette de mettre fin aux inégalités de rémunération, il faudrait que toutes les entreprises n'ayant pas 100 soient sanctionnées
- Les indicateurs 2 et 4 ne portent que sur la comparaison du pourcentage de femmes et d'hommes augmenté.e.s, sans prendre en compte le montant de ces augmentations. Il sera donc très facile de les contourner !
- Les délais sont très longs : les entreprises ont, en fonction de leur taille, de 3 mois à un an pour publier leur index. Elles ont ensuite 3 ans pour corriger, avec un délai supplémentaire d'un an qui peut être accordé par l'Inspection du travail en cas de difficultés économiques. Cela fait donc attendre jusqu'à 5 ans pour les premières sanctions. Pire, la rédaction du décret fait apparaître qu'après ce délai de mise en place, le rythme ne serait pas annuel mais resterait triennal. Dans ce cas, l'efficacité du dispositif sera très limitée !
- Les modalités retenues font craindre que le baromètre ne puisse pas s'appliquer dans un nombre important d'entreprises dans lesquels les écarts seraient considérés comme « non représentatifs ».

Les 5 organisations syndicales ont interpellé la ministre du Travail par courrier en lui demandant de modifier le décret en ce sens. Cette demande n'a pas été entendue, cependant la dynamique unitaire peut être utile dans les entreprises, les branches ou les territoires, vous trouverez donc le courrier en annexe.

2- Stratégie CGT

Pour que l'index soit un levier pour mobiliser les salarié.e.s dans les entreprises nous proposons la stratégie suivante :

Dans les entreprises et les branches :

- **Faire la transparence auprès des salarié.e.s**
 - o s'appuyer sur l'index pour obtenir un maximum de données sur les écarts femmes/hommes
 - o communiquer l'ensemble des données aux salarié.e.s, sans appliquer le « seuil de tolérance »
 - o compiler et publier ces données au plan national pour pouvoir pointer du doigt l'irresponsabilité des grandes entreprises, en décalage avec leur communication en matière de RSE. Merci de nous remonter toutes les infos sur : <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/index/>
 - o La construction des données en matière d'égalité salariale et professionnelle est loin d'être neutre, et les employeurs ont souvent des stratégies pour rendre invisibles les écarts. Il ne faut donc pas hésiter à utiliser le droit d'expertise en matière d'égalité professionnelle prévu à l'article L.2315-95 du Code du travail dans le cadre des négociations d'entreprise et des articles L.2315-87, L.2315-88 et L.2315-91 du Code du travail dans le cadre des consultations du CSE pour avoir un rapport complet sur la situation dans l'entreprise.
- **Exiger des mesures de correction immédiates et négociées pour toutes les entreprises qui n'ont pas 100/100.**

Les mesures de correction ne doivent pas se limiter aux entreprises qui ont moins de 75/100 ! Dès lors qu'un écart est constaté, des dispositions doivent être mises en place pour y remédier dans le cadre de la négociation égalité professionnelle/qualité de vie au travail. Pas question que ces mesures soient unilatérales, elles doivent être négociées dans la négociation EPQVT et être suivies annuellement dans un comité de suivi et/ou dans la NAO salaire. Nous refusons les stratégies de mise en concurrence des salarié.e.s. Les mesures de rattrapage doivent être négociées à part (dans la NAO EPQVT) et faire l'objet

d'une enveloppe spécifique, pas question qu'elles remplacent des augmentations de salaires ! (Article L.2242-1 du Code du travail).

Sur le site egalite-professionnelle.cgt.fr, vous trouverez un accord type CGT et un guide complet de la négociation

- **Interpeller les DIRRECTE systématiquement et demander la mise en œuvre des sanctions, si l'entreprise ne communique pas ses données, ne publie pas sa note, ou n'ouvre pas de négociation EPQVT**

Au plan interprofessionnel :

- **publier les résultats des plus grosses entreprises**
- **Obtenir des données régulières sur la mise en œuvre de la loi**, l'activité des DIRRECTE, le nombre d'entreprises ne respectant pas la loi (pas d'index ou pas d'accord ni plan d'action) le nombre de mises en demeure et le nombre de sanctions. Le gouvernement s'est engagé à nous communiquer ces chiffres au plan national lors de chaque Conseil Supérieur à l'Egalité Professionnelle, il serait très utile d'en exiger la communication dans chaque territoire.
- **Exiger une révision de l'INDEX et la mise en place de sanction pour toutes les entreprises qui n'auront pas 100/100**
- **Obtenir davantage de moyens pour l'inspection du travail pour garantir l'effectivité de la loi.**

Pour nous remonter toutes les informations sur l'index dans votre entreprise : <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/index/egapro@cgt.fr>

3- Textes juridiques et outils de suivi du ministère du travail

L'index est prévu par les textes suivants :

- **Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019**
- Les articles **L.1142-7** à **L.1142-10** ainsi que les articles **D.1142-2** à **D.1142-13** du Code du travail

Le ministère du Travail va mettre en place des outils de suivi :

- une foire aux questions : adresse du site (*en attente de la mise en ligne par le ministère du Travail*)
- un tableur Excel permettant de faire les calculs automatiquement
- un guide plus complet, prévu pour l'automne 2019

4- Calendrier de mise en œuvre

Les entreprises de plus de 1 000 salarié.e.s ont jusqu'au 1^{er} mars 2019 pour publier leur score. Celles de plus de 250 et de moins de 1 000 salarié.e.s ont jusqu'au 1^{er} septembre 2019 pour le faire, et les sociétés de 50 à 250 salarié.e.s ont jusqu'au 1^{er} mars 2020.

Les entreprises doivent publier tous les ans le résultat de cet index. Les indicateurs et la note globale de l'index doivent être mis à disposition du CSE.

5- Sanctions

Il y a désormais 3 motifs de sanctions des entreprises :

- Le fait de n'avoir ni accord, ni plan d'action valides en matière d'égalité professionnelle est maintenue. Pour être valide, l'accord ou le plan d'action doit dater d'il y a moins de 5 ans, comporter des indicateurs pertinents et traiter 3 ou 4 des thèmes prévus par la loi (voir les détails sur egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/gagner-un-accord-egalite-dans-mon-entreprise/)
- Le fait de ne pas avoir publié son INDEX dans les délais légaux
- Le fait, 3 ans après la publication de l'INDEX, d'avoir toujours moins de 75/100. Si l'employeur justifie auprès de la DIRECCTE de difficultés économiques le délai peut à nouveau être prolongé d'un an maximum, ou le montant de l'amende réévalué.

Pour ces 3 motifs, la sanction est identique et non cumulable : une pénalité financière d'un montant maximal de 1% de sa masse salariale.

6- Méthodologie de calcul des 5 indicateurs

L'employeur choisit une période de référence annuelle.

Ne sont pas pris en compte les apprenti.e.s, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salarié.e.s mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, les salarié.e.s expatrié.e.s ainsi que ceux absent.e.s plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée.

Sur l'indicateur 1 : L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes calculé à partir de la moyenne des rémunérations des femmes comparée à celle des hommes (40 pts/100)

Méthode

L'écart est calculé à partir de la moyenne des rémunérations (primes individuelles incluses) des femmes comparée à celle des hommes, **par tranche d'âge** (moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans, 50 ans et plus) **et soit :**

- **par catégorie socio-professionnelle** (ouvrier-ère, employé.e, technicien.ne agent de maîtrise, ingénieur.e cadre), avec un « seuil de tolérance » de 5 %
- **ou**, après consultation du CSE, avec un « seuil de tolérance » de 2 %
 - o par niveau ou **coefficient hiérarchique de branche**
 - o **ou** par « méthode de cotation des postes propre à l'entreprise »

Seuls les groupes comprenant au moins trois hommes et au moins trois femmes sont pris en compte. **Si le fait de constituer les groupes au niveau des coefficients aboutit à ce qu'ils soient non représentatifs, l'employeur est tenu d'effectuer la comparaison au niveau des CSP.**

→ Attention « seuils de tolérance »

Pour d'obtenir l'écart moyen il faut calculer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes de chaque groupe en fonction de leur classification et de leur âge, or :

- dans les groupes constitués par CSP, il existe un « seuil de pertinence des écarts » de 5 %.
 - Dans les groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique, il existe un « seuil de pertinence des écarts » de 2 %.
- ✓ Lorsque l'écart de rémunération est positif, le seuil de pertinence est déduit de l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir négatif (plancher à zéro).
- ✓ Lorsque l'écart de rémunération est négatif, le seuil de pertinence est ajouté à l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir positif (plafond à zéro).
- ✓ On observe donc qu'en fonction de la constitution des groupes (CSP/coefficient de branche/cotation propre à l'entreprise) et en appliquant ces « seuils de pertinence » l'employeur peut biaiser le calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Exemple :

Si l'écart global est de 5 %, avec l'application du « seuil de pertinence » il sera ramené à 0 % et l'entreprise aura le maximum de points (40). S'il est de 15 %, alors il sera ramené à 10 % soit 27 points.

Nous recommandons donc de communiquer auprès des salarié.e.s sur les écarts de rémunération réels, c'est-à-dire sans appliquer ce « seuil de tolérance ».

→ Attention : constitution des échantillons

Le choix de faire la comparaison par CSP ou par coefficient aura un impact très important sur les résultats. Pour émettre un avis éclairé, le CSE doit avoir communication par l'employeur de ses projections sur les différents modes de calcul. La CGT combat les méthodes de cotation de poste à l'entreprise, nous recommandons donc de refuser par principe que les comparaisons s'effectuent à ce niveau. En cas d'avis négatif du CSE, nous conseillons de l'argumenter en détail et de transmettre cette information aux DIRRECTE.

Barème :

RESULTATS OBTENUS %	NOMBRE DE POINTS	RESULTATS OBTENUS %	NOMBRE DE POINTS	RESULTATS OBTENUS %	NOMBRE DE POINTS
Egal à 0	40	Supérieur à 7 et inférieur ou égal à 8	31	Supérieur à 15 et inférieur ou égal à 16	14
Supérieur à 0 et inférieur ou égal à 1	39	Supérieur à 8 et inférieur ou égal à 9	29	Supérieur à 16 et inférieur ou égal à 17	11
Supérieur à 1 et inférieur ou égal à 2	38	Supérieur à 9 et inférieur ou égal à 10	27	Supérieur à 17 et inférieur ou égal à 18	8
Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 3	37	Supérieur à 10 et inférieur ou égal à 11	25	Supérieur à 18 et inférieur ou égal à 19	5
Supérieur à 3 et inférieur ou égal à 4	36	Supérieur à 11 et inférieur ou égal à 12	23	Supérieur à 19 et inférieur ou égal à 20	2
Supérieur à 4 et inférieur ou égal à 5	35	Supérieur à 12 et inférieur ou égal à 13	21	Supérieur à 20	0
Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 6	34	Supérieur à 13 et inférieur ou égal à 14	19		
Supérieur à 6 et inférieur ou égal à 7	33	Supérieur à 14 et inférieur ou égal à 15	17		

Détails fournis au CSE :

Pour établir la note de l'indice relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes calculé à partir de la moyenne des rémunérations des femmes comparé à celle des hommes, le CSE aura connaissance :

- de l'écart de rémunération global entre les femmes et les hommes (*en pourcentage*).
- Du mode de répartition des salarié.e.s : par CSP / classification de branche / classification propre à l'entreprise

Si par exemple les salarié.e.s sont répartis par CSP, alors les IRP auront aussi connaissance :

- de l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes (en pourcentage) dans la catégorie ouvrier,
- chez les moins de 30 ans,
- entre 30 à 39 ans,
- entre 40 à 49 ans,
- de 50 ans et plus.

(Les écarts concernant ces 4 tranches d'âge devront être fournis pour les 3 autres CSP, employé.e, technicien.ne, agent de maîtrise et ingénieur.e cadre).

C'est en faisant la moyenne des écarts des groupes constitués par CSP et âge (sans oublier d'appliquer la déduction ou l'ajout du « seuil de pertinence ») qu'on obtient l'écart de rémunération en pourcentage entre les femmes et les hommes et la notation issue du tableau.

Remarque :

Il se peut que l'indicateur ne soit pas calculable, seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et au moins 3 femmes sont pris en compte.

- L'indicateur ne sera pas calculable si l'effectif total retenu est inférieur à 40 % de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs. (C'est-à-dire si le total des groupes (âge/CSP) exclus (groupes de moins de 3 femmes et 3 hommes) représentent 60% de l'effectif)

Si l'employeur ne peut pas déterminer le résultat d'un indicateur, il doit quand même mettre à disposition du CSE les indicateurs calculables.

Sur l'indicateur 2 : Comparaison du nombre de femmes augmentées (hors promotion) par rapport aux hommes (20 pts/100)

Méthode :

Il s'agit de comparer la proportion de salariées femmes augmentées par rapport aux hommes, **par catégorie socio-professionnelle** (ouvrier.ère, employé.e, technicien.ne agent de maîtrise, ingénieur.e cadre)
Il est ici seulement question des augmentations individuelles du salaire de base et hors promotion.

→ Attention :

Ici ne sont pris en compte que les groupes composés de 10 femmes et de 10 hommes. De plus, l'indicateur ne donne aucune précision sur le montant de l'augmentation des femmes ou des hommes. **Il convient donc d'exiger la communication au CSE du montant moyen de l'augmentation des femmes et du montant moyen de celle des hommes dans chaque CSP**

Exemple :

Comme l'indicateur ne donne aucune précision sur le montant de l'augmentation des femmes ou des hommes, alors si dans toutes les CSP, toutes les femmes sont augmentées de 0.20 centimes et si tous les hommes dans toutes les CSP sont augmentés de 200 euros, alors, l'entreprise aura l'intégralité des points de cet indice.

Barème :

RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
Inférieur ou égal à 2 points de %	20 points
Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10 points
Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5 points
Supérieur à 10 points de %	0 point

Détails fournis au CSE :

Pour établir la note de l'indice relatif à l'écart global entre les femmes et les hommes augmentés, le CSE aura connaissance :

- du pourcentage global d'hommes augmentés dans l'entreprise,
- du pourcentage global de femmes augmentées dans l'entreprise,
- écarts entre le pourcentage de femmes et d'hommes augmentés dans la catégorie ouvrier.ère.s, dans la catégorie employé.e.s, dans la catégorie technicien.ne.s agents de maîtrise, dans la catégorie ingénieur.e.s et cadres.
- Le décret ne le prévoit pas mais les IRP peuvent aussi demander à ce que leur soit transmis le montant moyen des augmentations par CSP des femmes et par CSP des hommes

C'est en faisant la moyenne des écarts des taux d'augmentation de ces groupes par CSP qu'on obtient l'écart de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes et la notation issue du tableau.

Remarque :

Il se peut que l'indicateur ne soit pas calculable car ne sont pris en compte seulement les groupes composés de 10 femmes et de 10 hommes.

- Si aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence annuelle considérée ou si l'effectif total retenu est inférieur à 40 % de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs, l'indicateur 2 n'est pas calculable.

Si l'employeur ne peut pas déterminer le résultat d'un indicateur, il doit quand même mettre à disposition du CSE les indicateurs calculables.

sur l'indicateur 3 : Comparaison du nombre de femmes promues par rapport aux hommes (15 pts) :

Méthode :

L'écart est calculé à partir de la moyenne des taux de promotion des femmes comparée à celle des hommes, **par catégorie socio-professionnelle** (ouvrier.ère, employé.e, technicien.ne agent de maîtrise, ingénieur.e cadre). Les taux de promotion correspondent au pourcentage de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une promotion, c'est-à-dire celles et ceux qui sont passé.e.s à un niveau ou coefficient hiérarchique supérieur.

Barème :

RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
Inférieur ou égal à 2 points de %	15 points
Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10 points
Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5 points
Supérieur à 10 points de %	0 point

Détails fournis au CSE :

Pour établir la note de l'indice relatif à l'écart global entre le pourcentage de femmes promues et le pourcentage d'hommes promus le CSE aura connaissance :

- du pourcentage global d'hommes promus dans l'entreprise,
- du pourcentage global de femmes promues dans l'entreprise,
- du pourcentage de femmes et du pourcentage d'hommes promus dans les 4 CSP (ouvrier.ère, employé.e, technicien.ne agent de maîtrise, ingénieur.e cadre),
- de l'écart entre le pourcentage de femmes promues et le pourcentage d'hommes promus dans la catégorie ouvrier.ère.s, dans la catégorie employé.e.s, dans la catégorie technicien.ne.s agents de maîtrise, de la catégorie ingénieur.e.s cadres

C'est en faisant la moyenne des écarts des taux de promotion des groupes qu'on obtient l'écart global entre le pourcentage de femmes promues et le pourcentage d'hommes promus ainsi que la notation issue du tableau.

Remarque :

Il se peut que l'indicateur ne soit pas calculable :

- Si aucune promotion individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence annuelle considérée, l'indicateur 3 n'est pas calculable.

Si l'employeur ne peut pas déterminer le résultat d'un indicateur, il doit quand même mettre à disposition du CSE les indicateurs calculables.

Sur l'indicateur 4 : Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité (15 pts) :

Méthode :

Il s'agit ici de recueillir le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité si des augmentations sont intervenues durant la durée de celui-ci.

→ Attention :

Ici 100 % de femmes de retour de congé de maternité doivent avoir eu une augmentation afin de permettre à l'entreprise de bénéficier de 15 points, mais cette obligation est inférieure à la loi puisque qu'il n'est pas précisé le montant de l'augmentation. En effet, l'article L.1225-26 du Code du travail impose à l'entreprise de faire bénéficier à la salariée de l'augmentation générale *ainsi que* de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé. **L'employeur doit donc respecter ces 2 obligations : faire bénéficier aux salariées de retour de congé maternité des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles.**

Pour garantir le respect de la loi, il convient d'exiger la communication au CSE du montant moyen de l'augmentation des femmes de retour de congé maternité et du montant moyen de celle des salarié.e.s dans chaque CSP

Exemple :

Il suffit que les femmes de retour de congé maternité aient toutes une augmentation de 10 euros alors que les salariés ont eu en moyenne 20 euros d'augmentation pour que l'entreprise ait tous les points de cet indice.

Barème :

RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
Egal à 100 %	15 points
Inférieur à 100%	0 point

Détails fournis au CSE :

Pour établir la note de l'indice relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité, les IRP auront connaissance :

- du pourcentage de femmes augmentées à l'issue de leur congé maternité

Il faudra que l'ensemble des femmes de retour ce congé maternité bénéficient d'une augmentation (s'il y en a eu dans l'entreprise dans l'année de retour de leur congé maternité) pour avoir la note maximale à cet indice. À défaut, aucun point n'est attribué.

Remarque :

Il se peut que l'indicateur ne soit pas calculable :

- Si aucune augmentation n'est intervenue au cours de la période de référence annuelle considérée, l'indicateur 4 n'est pas calculable.

Si l'employeur ne peut pas déterminer le résultat d'un indicateur, il doit quand même mettre à disposition du CSE les indicateurs calculables.

Sur l'indicateur 5 : le nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 pts) :

Méthode :

Il s'agit ici de déterminer le nombre de femmes (ou d'hommes, si ces derniers sont les salariés du sexe sous représenté) qui font partie des 10 plus hautes rémunérations. Si l'entreprise compte au moins 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations, elle percevra 10 points

→ Attention :

Le terme « rémunération » n'étant pas précisé, il convient de retenir la définition de l'article L.3221-3 du Code du travail, qui couvre l'ensemble des éléments de rémunération : « *le salaire ou traitement ordinaire 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* ». Pour les hauts salaires l'importance de la part variable est telle qu'elle peut représenter la plus grande partie de la rémunération totale.

Ci-dessous : le tableau de points de l'indicateur en fonction du nombre de salariés femmes parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations :

RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
4 ou 5 salariés	10 points
2 ou 3 salariés	5 points
0 ou 1 salarié	0 point

Détails fournis au CSE :

Pour établir la note de l'indice relatif au nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations, les IRP auront connaissance :

- du nombre de femmes et d'hommes dans l'entreprise
- du nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations
- du nombre d'hommes parmi les plus hautes rémunérations

Note totale de l'index :

Conclusion :

La note finale de l'index sur 100 points se calcule en additionnant les notes des 5 indicateurs vus ci-dessus.

→ Attention :

Pour rappel : il se peut que certains indices ne puissent pas être calculés, par exemple :

- **Sur l'indicateur 1** relatif aux écarts de rémunération, seuls les groupes comprenant au moins 3 femmes et au moins 3 hommes sont pris en compte.
 - L'indicateur ne sera pas calculable si l'effectif total retenu est inférieur à 40 % de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs. (*C'est-à-dire : si le total des groupes (âge/CSP) exclus (groupes de moins de 3 femmes et 3 hommes) représentent 60 % de l'effectif*)
- **Sur les indicateurs 2 et 3** : pour l'indicateur 2, relatif aux écarts de taux d'augmentation, ne sont pris en compte seulement les groupes composés de 10 femmes et de 10 hommes. L'indicateur 3, lui, est relatif aux taux de promotion.
 - Ainsi, si aucune promotion ou aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence annuelle considérée ou si l'effectif total retenu est inférieur à 40 % de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs, les indicateurs 2 et 3 ne sont pas calculables.
- **Sur l'indicateur 4** relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité :
 - Si aucun retour de congé maternité n'est intervenu au cours de la période de référence annuelle considérée ou qu'aucune augmentation n'est intervenue durant la durée de ces congés, alors l'indicateur 4 n'est pas calculable.

En conséquence :

Si un ou plusieurs indicateurs ne sont pas calculables, les autres indicateurs sont quand même calculés. Le nombre total de points obtenus sera ramené sur 100 en appliquant la règle de la proportionnalité.

Si avant l'application de cette règle de proportionnalité l'entreprise a un total de points inférieur à 75, alors le niveau de résultat de l'index ne peut être établi. L'employeur ne sera donc pas vraiment noté, et donc pas vraiment sanctionné. Il aura pour seule obligation de mettre à disposition du CSE et des services du ministère du Travail les indicateurs qu'il sera en mesure de calculer.

Attention, des mesures de « correction » sont retenues :

Si l'entreprise n'a pas le maximum de points pour l'indicateur 1 mais qu'elle a mis en place des mesures de rattrapage en termes d'augmentation individuelle ou de promotion, il sera attribué d'office le maximum de points pour les indicateurs 2 et 3.

En effet le décret précise que :

Si l'entreprise n'obtient pas le maximum de points à l'indicateur 1 et que cet indicateur est calculable :

- alors, elle obtient le maximum de points à l'indicateur 2 si les écarts de taux d'augmentation favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard de l'indicateur 1.
- De plus, elle obtient aussi le maximum de points à l'indicateur 3 si les écarts de taux de promotion favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard de l'indicateur 1.

Dans ce cas, le CSE devra donc se faire communiquer les informations suivantes :

- liste des salarié.e.s faisant partie de la population ayant la plus faible rémunération au regard de l'indicateur 1 Mais attention, le décret n'est pas assez précis sur ce qu'on entend par « la plus faible rémunération » au regard de l'indicateur 1 (s'agit-il des 10 % des salaires les plus faible ? 1 % ? 30 % ?).
- Taux d'augmentation des salarié.e.s faisant parties de la population ayant la plus faible rémunération.
- Taux de promotion des salarié.e.s faisant parties de la population ayant la plus faible rémunération

Sur le site egalite-professionnelle.cgt.fr

- **Le formulaire pour nous remonter toutes les informations**
- **Le guide de la négociation**
- **L'accord type CGT**
- **Les lettres types d'interpellation des DIRRECTE**
- **Des vidéos, chiffres, dessins, tracts et affiches pour communiquer auprès des salarié.e.s sur l'égalité professionnelle**