

## Index égalité professionnelle 2021 au titre de 2020

### 1°) Rappel

L'Index de l'égalité professionnelle mesure, via 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes. **Il est noté sur 100 points.** L'entreprise doit obtenir une note de 75 et à défaut doit adopter des mesures correctrices de manière à obtenir une note égale ou supérieure à 75 points dans un délai maximum de 3 ans (en général les entreprises prévoient des enveloppes de rattrapage salarial).

Les 5 indicateurs sont :

1. L'écart de rémunération femmes-hommes, sur 40 points ;
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles, sur 20 points ;
3. L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés), sur 15 points ;
4. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, sur 15 points ;
5. Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations, sur 10 points.

Les salariés pris en compte dans le calcul des indicateurs sont ceux présents pendant au moins 6 mois durant la période de référence, y compris ceux partis de l'entreprise avant la fin de la période de référence. Les apprentis et les salariés sous contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte. Par exception, l'indicateur 4 consacré au retour de congé maternité doit inclure les salariées qui reviennent, pendant la période de référence, de congé de maternité y compris après plus de 6 mois d'arrêt de travail (congé de maternité suivi d'un congé parental total).

Les éléments de salaire pris en compte dans le calcul des indicateurs correspondent à la rémunération de base (le salaire fixe) ainsi que les primes (peu importe la nature) et autres éléments tels que les avantages en nature.

### 2°) Résultat de l'OPCO EP au titre de l'année 2020 :

Nous avons utilisé le tableur Excel intégrant les méthodes de calcul définies par décret publié par le ministère du Travail.

	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	6,7	33	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,2	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,1	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	0	0	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>73</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>73</b>		<b>100</b>

### **3 indicateurs expliquent cette note en-deçà des 75 :**

#### **Indicateur 1. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes**

Cet indicateur est calculé sur la moyenne des rémunérations par CSP et par tranche d'âges (moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans, 50 ans et plus).

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes et plus particulièrement chez les cadres pour toutes les tranches d'âge (le plus grand écart concerne la tranche d'âge 40 à 49 ans).

#### **Indicateur 4. Le pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité**

Cet indicateur correspond à l'obligation prévue à l'article L. 1225-26 du code du travail, selon lequel à son retour de congé de maternité, une salariée bénéficie des augmentations générales accordées pendant son congé maternité et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette même période soit par les salariés (femmes et hommes) de la même catégorie professionnelle, soit à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

Les 15 points que l'entreprise peut obtenir sont attribués uniquement si 100 % des salariées concernées en ont bénéficié, et aucun point n'est acquis si le résultat est inférieur.

Des augmentations individuelles ont été attribuées uniquement chez les cadres (1 augmentation hors promotion). De ce fait, les retours de congé maternité sur 2020 qui ont été pris en compte concernent uniquement des salariées cadres (5 salariées). Aucune d'entre elles n'ayant été augmentées à leur retour de congé maternité, cet indicateur est 0.

*13 % des entreprises ont 0 à cet indicateur (Source Ministère du Travail).*

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

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés. 2 femmes en font partie à l'OPCO EP en 2020.

Il faudrait avoir au moins 4 femmes pour obtenir le nombre de points maximum (10 points).

*Cet indicateur est celui pour lequel les entreprises obtiennent les moins bons résultats : 43 % des entreprises obtiennent 0 car elles ont moins de 2 femmes dans les 10 meilleures rémunérations). 1340 entreprises n'ont enregistré aucun progrès sur cet indicateur en 3 ans (Source Ministère du Travail).*

### **3°) Les suites à donner à l'index calculé**

- 1. Publier les résultats sur le site Internet de l'OPCO EP « de manière visible et lisible » avec la note globale et la note obtenue pour chaque indicateur : **Au plus tôt et en tout état de cause avant le 1<sup>er</sup> juin 2021 pour les notes par indicateur – A défaut passible d'une pénalité correspondant au maximum à 1 % de la masse salariale****
- 2. Informer le CSE des résultats détaillés de l'index (les 5 indicateurs) : **CSE du 22/04/21****
- 3. Transmettre également les résultats détaillés à la Direccte par télédéclaration : **A la suite du CSE****
- 4. Définir des mesures correctrices dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle : **A programmer****

En parallèle, la DRH doit analyser plus en détail les écarts de rémunération révélés chez les cadres et intégrer les résultats globaux de l'index dans une politique globale en faveur de l'égalité hommes/femmes (recrutements, promotions et augmentations).