

Index Femmes / Hommes

Le guide ultime



Sommaire

-  La mise en conformité à l'index f/h 03
-  Les chiffres clés 04
-  Les fondamentaux de l'égalité professionnelle 05
-  Calcul de l'index égalité F/H : Mode d'emploi 08
-  L'écart de rémunération Femmes / Hommes 09
-  Focus sur les indicateurs non calculables 13
-  L'écart de taux d'augmentations individuelles 15
-  Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité 17
-  La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise 18
-  L'écart du taux de promotions pour les entreprises de plus de 250 salariés 19
-  Astuces pour le calcul de vos indicateurs 21
-  Exemples de mesures pouvant être appliquées 22
-  Les bonnes pratiques 23

La mise en conformité à l'index f/h

Bienvenue dans cette étude de cas dédiée à la mise en conformité à l'index Femmes - Hommes.

Au cours des cinq dernières années, QuickMS a accompagné des entreprises de toutes tailles et de divers secteurs grâce à notre [logiciel GrafiQ](#) pour calculer leur index d'égalité Femmes-Hommes.

Cette expérience nous a permis d'acquérir une **expertise approfondie** dans ce domaine.

En vous proposant cette étude, nous souhaitons vous fournir des **informations pratiques et utiles** pour vous aider à établir votre **propre index d'égalité Femmes-Hommes de manière simple et efficace**.

Pour commencer, nous effectuerons un récapitulatif historique de l'égalité professionnelle, ainsi qu'une présentation de son cadre légal. Cette compréhension contextuelle est essentielle pour aborder l'index avec succès.

Nous vous guiderons à travers les **méthodes de calcul des cinq indicateurs** qui composent cet index. Vous obtiendrez des informations claires et détaillée sur le calcul de chaque indicateur, ce qui vous permettra d'effectuer des calculs précis.

Nous mettrons à votre disposition des exemples concrets de plans d'actions à mettre en œuvre. Ces exemples vous aideront à **maintenir ou atteindre un score supérieur à 85 points**, démontrant ainsi votre engagement envers l'égalité Femmes-Hommes.

Nous vous souhaitons une bonne lecture.



Les chiffres clés

14.8%

En 2020, les femmes ont un salaire en équivalent temps plein inférieur de 14,8 % à celui des hommes.

Source : https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/details/40_SOC/44_EGF/44G_Figure7

28.8%

En 2022, 28,8 % des femmes et 25,3 % des hommes ont un diplôme supérieur ou égal à Bac + 3.

Source : https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/details/40_SOC/44_EGF/44B_Figure2

26.5%

En 2022, 26,5 % des femmes en emploi travaillent à temps partiel.

Source : https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/details/40_SOC/44_EGF/44F_figure6

61%*

61% des entreprises de plus de 50 salariés ont publié leur note, comme l'an dernier à la même date. La note moyenne progresse d'un point par rapport à 2021 pour s'établir à 86/100, ce qui est un point positif.

11%*

11 % ont obtenu 0 et sont donc en infraction vis-à-vis de la loi de 2006 sur l'indicateur : retour de congés maternité

27%*

27 % des entreprises respectent une parité ou une quasi-parité (avec une note de 10/10) et 5 entreprises sur 10 de plus de mille salariés comptent moins de 2 femmes parmi ces 10 plus grosses rémunérations.

2%*

2% des entreprises ont obtenu la note maximale de 100/100 ce qui signifie que toutes les autres entreprises doivent donc encore produire des efforts pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les fondements de l'égalité professionnelle

Le principe d'égalité salariale entre hommes et femmes fait partie des préoccupations du Ministère du Travail et de l'Emploi depuis plusieurs années. Il est inscrit dans la loi depuis 1972.

LA LOI RIXAIN

Elle vise une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes, au sein des entreprises d'au moins 1 000 salariés.

LA LOI COPÉ-ZIMMERMANN

Elle impose un quota de 40 % de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance en 2014 (puis de 40% à partir de 2017) pour les sociétés cotées et celles qui depuis 3 ans, emploient au moins 500 salariés ou réalisent un CA de plus de 50 millions €.

LA LOI ROUDY

Elle réaffirme le principe d'égalité concernant l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle, et les conditions de travail. Elle oblige les entreprises à produire un RSC et les incite à signer des plans d'égalité professionnelle.

LA LOI SUR LA RÉFORME DES RÉGIMES MATRIMONIAUX

Elle permet aux femmes de gérer leurs biens propres, d'avoir un compte bancaire et d'exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

LA CONSTITUTION DU 27/10/1946

Elle garantit l'égalité des droits reconnus aux femmes et aux hommes « dans tous les domaines ».

2021



2015



LA LOI REBSAMEN

Relative au dialogue social et à l'emploi : controversée, elle supprime du Code du Travail le rapport de situation comparée (RSC) pour l'intégrer dans la BDESE.

2011



LA LOI GÉNISSON

2001



Elle rend les négociations sur l'égalité professionnelle obligatoires au niveau de l'entreprise et des branches. Elle introduit des indicateurs chiffrés pour le RSC.

1983



LA LOI DE 1972

1972



Elle inscrit le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes "pour un même travail ou un travail de valeur égale."

1965



LA CONSTITUTION DE 1958

1958



Elle stipule que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

1946



En France, l'écart de salaire (tous temps de travail confondus) entre les femmes et les hommes est de 25,7%. Selon le Ministère du Travail, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est d'environ 10,5%, si on prend en compte : la tranche d'âge, le type de contrat, le temps de travail, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise.

Pour apporter une réponse concrète à la réduction des inégalités professionnelles, à partir de 2018, l'index égalité Femmes-Hommes instaure de nouvelles règles pour les entreprises.

Le décret femmes-hommes établi le 8 janvier 2019 a pour but de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, lutter contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Pour cela, une note sur 100 points, se basant sur 5 indicateurs, est calculée et devra être publiée chaque année. L'application du décret s'est faite progressivement dans le temps, en fonction de la taille des entreprises.

Depuis le 1er mars 2020, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mesurer et diffuser sur leur site web leur note globale de l'index d'égalité professionnelle :

Pour apprécier le seuil d'effectifs permettant de définir la date d'assujettissement à l'obligation de publication de l'index, l'entreprise doit se fonder sur son effectif à la date de l'obligation de publication de l'index égalité H/F.

Le calcul de l'index d'égalité Femmes-Hommes et sa publication est obligatoire pour les unités économiques et sociales (UES) et toutes les entreprises qui emploient au moins 50 salariés :

L'obligation s'est faite progressivement depuis 2018, par palier d'effectifs.

Elle s'est appliquée aux entreprises :

- de 1000 salariés et plus, depuis le 1er mars 2019 ;
- de 250 salariés et plus, depuis le 1er septembre 2019 ;
- d'au moins 50 salariés depuis le 1er mars 2020.



Attention, depuis 2022, **2 mesures complémentaires** ont été ajoutées :

- ✓ Si votre **note d'Index est inférieure à 85 points**, vous devez fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.
- ✓ Si votre **note d'Index est inférieur à 75 points**, vous devez publier des mesures de correction et de rattrapage.*

Les mesures, qu'elles soient annuelles ou pluriannuelles, ainsi que les objectifs associés, doivent être établies lors de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle. En l'absence d'un accord, l'employeur peut les définir de manière unilatérale après avoir consulté le CSE.

Mise en garde



Si une entreprise ne publie pas de manière claire et lisible ses résultats, n'applique pas de mesures correctives ou si celles-ci se révèlent inefficaces, elle peut être soumise à une sanction financière pouvant atteindre 1% de sa masse salariale annuelle.

Cette sanction peut également s'appliquer aux entreprises bénéficiaires du Plan de relance si elles ne définissent pas d'objectifs de progression pour chaque indicateur, ne publient pas ces objectifs, ou omettent de présenter les mesures de correction correspondantes.

Calcul de l'index d'égalité Femmes / Hommes : mode d'emploi

Les éléments de calcul de la note de l'index

L'Index d'égalité s'articule autour de **4 à 5 critères** (selon la taille de l'entreprise) qui évaluent les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de votre structure. Cet indice se présente sous la forme d'une note sur 100 :



40 points

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se basant sur la moyenne des salaires des femmes en comparaison avec celle des hommes, selon l'âge et la catégorie de poste équivalent.



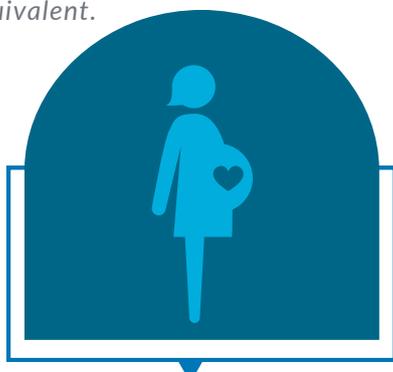
20 points

L'écart d'augmentation des salaires entre femmes et hommes (ne correspondant pas à des promotions).



15 points

L'écart de promotion entre les femmes et les hommes (sauf pour les entreprises de moins de 250 salariés).



15 points

Le nombre d'augmentation de salaire l'année suivant les différents retours de congé maternité.



10 points

Le nombre de salariés par sexe sur les dix ayant perçu les plus hautes rémunérations.

L'ensemble de ces indicateurs permet le calcul de la note finale :

Si tous les indicateurs sont calculables, alors on additionne la note de chaque indicateur pour trouver la note finale.

Dans le cas où un indicateur n'est pas calculable, on effectue une règle de trois avec les indicateurs calculables pour trouver la note sur 100.

Si le nombre de points maximum pouvant être obtenus est inférieur à 75, alors l'index est incalculable. Vous devez tout de même transmettre la note des indicateurs calculables à la Directe et au CSE.

Note moyenne par année

84

2020

85

2021

86

2022

L'écart de rémunération femmes-hommes

40
Points

Il s'agit de recenser les rémunérations moyennes des femmes et des hommes, ainsi que les primes liées aux conditions de travail, de départ et de précarité (hors primes de performance et avantages en nature).

Pour obtenir 40 points, l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes doit être égale à 0.

Et concrètement, on le calcule comment ?

Ci-dessous, vous trouverez les méthodes de calcul que notre [outil GrafiQ](#) effectuent automatiquement.

On vous les détaille :

#1

Trouver la rémunération annuelle théorique par salarié

Méthode de calcul de la rémunération

Les éléments :

Salaire rétabli : GrafiQ se base sur les rubriques de salaires rétablis présents en DSN. Le salaire rétabli est utilisé pour transmettre la rémunération de vos salariés à la Sécurité Sociale. Celui-ci prend en compte l'ensemble des éléments de rémunération du salarié et rétablit aussi les absences du salarié.

ETP Annuel : La rémunération du salarié doit être remise en équivalent temps plein.

Pour cela, on va calculer une valeur ETP Calendaire (Prorata E/S * Temps contractuel / temps contractuel de référence) pour chaque mois de présence du salarié. Ensuite, l'ensemble des valeurs ETP Calendaire du salarié sont additionnées puis divisées par 12 afin d'obtenir l'ETP Annuel du salarié.

Rémunération non concernée : Les éléments de rémunération non concernés sont les heures supplémentaires et complémentaires ainsi que les primes non liées à l'activité.

La formule de calcul de la rémunération annuelle du salarié :
$$\frac{(\text{Salaire rétabli Annuel} - \text{Rémunération non concernée})}{\text{ETP annuel}} = \text{Rémunération Annuelle théorique du salarié}$$



L'écart de rémunération femmes-hommes

#2

Exclure les salariés non retenus pour le calcul de l'indicateur

Sont exclus de fait :

- Les stagiaires
- Les salariés en dispositif politique (apprentissage, contrat de professionnalisation, etc.)

Les salariés avec une présence inférieure à 6 mois sur l'année sont exclus. Pour cela, nous comptons le **nombre de jours de présence contractuel** auquel **on déduit le nombre de jours d'absences**.

#3

Regrouper par tranche

Afin de regrouper les salariés par tranche on regarde la **situation au dernier jour de l'année**, cela vaut aussi bien pour l'âge que pour la CSP ou la catégorie Interne.

#4

Population retenue

Tout d'abord, il faut regarder pour chaque tranche si nous avons au moins 3 femmes et 3 hommes. Dans ce cas, la tranche est acceptée. Dans le cas contraire, la tranche est exclue.

Pour **connaître votre population retenue**, il faut effectuer la somme des hommes et des femmes présente dans les tranches acceptées.



L'écart de rémunération femmes-hommes

#5

Calcul des écarts par tranche

Si la tranche est acceptée, alors **on compare la moyenne de la rémunération des hommes avec la moyenne de la rémunération des femmes.**

Formule = $100 - (\text{Moyenne Femme} / \text{Moyenne Homme}) * 100$

Exemple : $100 - (49227,56 \text{ €} / 65570,82 \text{ €}) * 100 = 24,92 \%$

Lorsque l'écart obtenu est positif, cela signifie que les hommes sont mieux rémunérés que les femmes, en cas d'écart négatif, cela signifie que les femmes sont mieux rémunérées que les hommes.

Une fois l'écart de la tranche obtenu, il faut **calculer l'écart ajusté.**

Si vous utilisez les CSP alors, vous avez le droit à une tolérance de 5%.

En cas d'utilisation de catégorie interne vous avez le droit à une tolérance de 2%.

L'écart ajusté se calcule en retirant votre tolérance à votre écart dans la limite de zéro.

Quelques exemples pour une répartition par CSP :

- ✓ Écart de la tranche 24,92 % -> Ecart ajusté 19,92 %
- ✓ Écart de la tranche 4% -> Ecart ajusté 0%
- ✓ Écart de la tranche -6% -> Ecart ajusté -1%
- ✓ Écart de la tranche -3% -> Ecart ajusté 0%

La dernière étape est de connaître **l'impact de l'écart de la tranche** par rapport à la population retenue.

Écart pourcentage :
 $\text{Population de la tranche} / \text{Population retenu} *$
Écart ajusté



L'écart de rémunération femmes-hommes

La note

#6

Afin de trouver votre niveau d'écart il faut **faire la somme de l'ensemble des écarts de pourcentage** et **comparer votre résultat au tableau de correspondance** ci-dessous, en cas de pourcentage négatif cela veut dire que vous favorisez les femmes il faut alors retirer le moins pour trouver la correspondance.

Egal à 0%	40 points
Supérieur à 0% et ≤ 1%	39 points
Supérieur à 1% et ≤ 2%	38 points
Supérieur à 2% et ≤ 3%	37 points
Supérieur à 3% et ≤ 4%	36 points
Supérieur à 4% et ≤ 5%	35 points
Supérieur à 5% et ≤ 6%	34 points
Supérieur à 6% et ≤ 7%	33 points
Supérieur à 7% et ≤ 8%	31 points
Supérieur à 8% et ≤ 9%	29 points
Supérieur à 9% et ≤ 10%	27 points

Supérieur à 10% et ≤ 11%	25 points
Supérieur à 11% et ≤ 12%	23 points
Supérieur à 12% et ≤ 13%	21 points
Supérieur à 13% et ≤ 14%	19 points
Supérieur à 14% et ≤ 15%	17 points
Supérieur à 15% et ≤ 16%	14 points
Supérieur à 16% et ≤ 17%	11 points
Supérieur à 17% et ≤ 18%	8 points
Supérieur à 18% et ≤ 19%	5 points
Supérieur à 19% et ≤ 20%	2 points
Supérieur à 20%	0 point



Il arrive fréquemment que, selon le secteur d'activité, certains indicateurs de l'index d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ne soient pas calculables.

Ci-dessous, les deux cas les plus fréquents :

✓ 1^{er} cas : Calcul des écarts de rémunération

Dans cet indicateur, les salariés sont classés par groupes distincts de tranche d'âge et catégorie socioprofessionnelle ou catégorie interne.

Dans l'image ci-dessous, chaque ligne correspond à un de ces groupes.

Dans chaque groupe, les écarts de rémunération ne peuvent être calculés que si au moins trois femmes et trois hommes sont trouvés dans ce groupe.

De plus, pour que le calcul soit représentatif, le législateur impose que **la somme des salariés présents** dans les groupes pour lesquels le calcul peut être effectué **représente au moins 40% de la population** prise en compte dans l'index (c'est-à-dire les salariés présents au moins 6 mois dans l'entreprise).

Statut	Tranche d'âge	Nombre de Femmes	Moyenne des salaires des Femmes	Nombre d'hommes	Moyenne des salaires des Hommes	Ecart des rémunérations	Ecart en pourcentage	Ecart ajusté	Population retenue
[04] - Cadres	[30-40] - De 30 à 39 ans	1	NRA	1	NRA	0	NRA	NRA	11
[04] - Cadres	[40-50] - De 40 à 49 ans	1	NRA	1	NRA	0	NRA	NRA	11
[04] - Cadres	[50-99] - 50 ans et plus	0	NRA	3	██████	0	NRA	NRA	11
[05] - Techniciens et agents de maîtrise	[30-40] - De 30 à 39 ans	0	NRA	2	NRA	0	NRA	NRA	11
[05] - Techniciens et agents de maîtrise	[40-50] - De 40 à 49 ans	2	NRA	6	██████	0	NRA	NRA	11
[05] - Techniciens et agents de maîtrise	[50-99] - 50 ans et plus	1	NRA	11	██████	0	NRA	NRA	11
[06] - Employés	[00-30] - Moins de 30 ans	0	NRA	5	██████	0	NRA	NRA	11
[06] - Employés	[30-40] - De 30 à 39 ans	2	NRA	11	██████	0	NRA	NRA	11
[06] - Employés	[40-50] - De 40 à 49 ans	2	NRA	5	██████	0	NRA	NRA	11
[06] - Employés	[50-99] - 50 ans et plus	4	██████	7	██████	-916,69	-2,97%	0,00%	11
[07] - Ouvriers	[40-50] - De 40 à 49 ans	0	NRA	2	NRA	0	NRA	NRA	11
[07] - Ouvriers	[50-99] - 50 ans et plus	0	NRA	1	NRA	0	NRA	NRA	11

Dans l'exemple ci-contre, nous n'avons qu'un seul groupe avec au moins trois femmes et trois hommes : les employés de 50 ans et plus. Avec 4 femmes et 7 hommes, le calcul se fait donc sur 11 salariés, chiffre que l'on retrouve dans la colonne population retenue.

[Ecart1note] Note écart de rémunération ⓘ

Année	Société	Population totale	Pourcentage d'ecart	Nombre de points d'ecart de rémunération	En faveur de
2022			68.00	0.00	Non calculable / 40

Dans le résultat, un autre chiffre correspond à la population totale, soit le nombre de salariés retenus pour le calcul de l'index de l'année. Dans cet exemple, il est de 68.

Les écarts de rémunération ont donc pu être calculés uniquement pour un peu plus de 16% des salariés, ce qui est insuffisant pour être représentatif. Le seuil de 40% des salariés requis par le législateur n'est pas atteint, et cet indicateur est ainsi considéré comme non calculable.

✓ 2^e cas : L'augmentation au retour de congé maternité

L'indicateur n'est pas calculable si aucun retour de congé maternité n'est survenu pendant l'année.

Incidence sur la note finale

Deux cas peuvent se présenter :

- celui dans lequel des indicateurs ne sont pas calculables, mais la note maximale possible sans ces indicateurs reste supérieure ou égale à 75, alors la note obtenue est extrapolée à un résultat sur une base 100. Par exemple, dans un cas où seul l'indicateur sur le retour de congé maternité n'est pas calculable, la note maximale est de 85. Une note de 70 points sur 85 est alors extrapolée en 80 sur 100.

- si en raison d'indicateurs non calculables, la note maximale possible est inférieure à 75 points, alors la note finale n'est pas calculable.

NB : comme le premier indicateur, qui concerne les écarts de rémunération, vaut 40 points, une note finale sur 100 ne pourra pas être obtenue si cet indicateur n'est pas calculable.

Ecart de rémunération	Ecart d'augmentation	Ecart de Promotion	Retour de Maternité	10 plus hautes rémunérations	Note finale
Non calculable / 40	25 / 35	Non applicable	Non calculable / 15	5 / 10	Non calculable

L'écart de taux d'augmentations individuelles

20
Points

Vous devez évaluer ici le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont perçu une augmentation dans l'année. Pour obtenir 20 points, l'écart doit être de 2% maximum ou 2 personnes.

Attention pour les entreprises de 50 à 250 salariés, c'est 35 points (en fait, on ne distingue pas pour eux si l'augmentation est liée à une promotion ou pas).

Population concernée

#1

L'ensemble des salariés concernés par l'indicateur 1 si et seulement s'ils ne sont pas concernés par une promotion (Sauf entreprise de moins de 250 salariés).

Comparaison des salaires de bases

#2

Pour savoir si un salarié a été augmenté, vous pouvez vous appuyer sur la balise DSN Salaire de base remise en équivalent temps plein en fonction du temps contractuel du salarié. Ensuite, vous **comparez le salaire de base en équivalent temps plein** du dernier mois de l'année N-1 avec le dernier salaire de base en équivalent temps plein connu de l'année N.

Population retenue

#3

Les salariés sont classés par CSP – Statut conventionnel. Une tranche est retenue uniquement s'il y a au moins 10 hommes et 10 femmes par tranche.

Calcul des écarts par tranche

#4

Si la tranche est acceptée, alors on compare le pourcentage d'hommes augmentés avec le pourcentage de femmes augmentées.

Formule = % Hommes augmentés – % Femmes augmentées

Une fois ce calcul réalisé, vous obtenez l'écart de la tranche.



L'écart de taux d'augmentations individuelles

#5

Impact de l'écart de la tranche

La dernière étape est de connaître l'**impact de l'écart de la tranche par rapport à la population retenue**.

Voici la formule :

Écart pourcentage : Population de la tranche / Population retenue * Écart tranche

#6

Note

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

À noter que quel que soit le résultat, si l'écart est favorable au genre opposé qui ressort de l'écart de rémunération, alors on a le maximum de points. Par exemple, l'indicateur 1 est favorable aux hommes, une politique d'augmentations des femmes a été menée et nous donne, par exemple, un pourcentage d'écart de plus de 10%, nous allons bien obtenir 20 points et non 0.



Le nombre de salariées augmentées à leurs retours de congé maternité

15
Points

La **totalité de la note est attribuée** si vous avez accordé une **augmentation à toutes les femmes revenant d'un congé maternité**. Si une seule salariée dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation, aucun point n'est accordé.

#1

Trouver tous les retours de congés maternité concernés

Un retour de congé maternité est concerné uniquement s'il est de retour dans la période d'analyse.
Un congé maternité suivi d'un congé parental est de retour à la fin du congé parental.

#2

Vérifier que les personnes en congé maternité ont été augmentées

Pour chaque congé maternité, on regarde si le salaire de base a été augmenté entre la date de début du congé et la fin de la période d'analyse. S'il y a eu une augmentation, tout est ok.
Dans le cas où il n'y a **pas d'augmentation**, il faut **vérifier qu'aucun salarié n'a été augmenté** durant la même période.

#3

Augmentation des autres salariés

Dans le cas où un **congé maternité n'a pas été augmenté** entre la date de début du congé et la fin de la période. Vous pouvez vérifier qu'aucune augmentation de salaire de base n'a été constatée sur les autres salariés durant la période de congé maternité.
Dans le cas où **aucune autre augmentation n'a été réalisée, tout est ok**. Dans le cas contraire, vous obtenez la note de 0 / 15.

#4

Note

- ✓ Si 100% des congés ont été augmentés, alors vous obtenez une note de 15.
- ✓ Si certains congés maternité n'ont pas été augmentés et que personne n'a été augmenté dans la même période, vous obtenez une note de 15.
- ✓ Si personne n'a été augmenté, alors vous obtenez une note de 15.
- ✓ Dans le cas contraire, vous obtenez une note de 0.



La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise

10
Points

Pour obtenir 10 points, votre entreprise doit compter au moins 4 femmes parmi ses 10 plus hauts salaires.

#1

Trouver les 10 plus hautes rémunérations

Vous pouvez vous appuyer sur les rémunérations ETP Annuel pour **trouver les 10 plus hautes rémunérations** annuelles.

#2

Comparer le nombre d'hommes et de femmes

Vous **comparez le nombre d'hommes et de femmes** parmi ces 10 plus hautes rémunérations pour trouver la note sur 10.

4 ou 5 salariés	10 points
2 ou 3 salariés	5 points
1 ou 0 salarié	0 point



L'écart du taux de promotions pour les entreprises de plus de 250 salariés

15
Points

Votre entreprise doit **avoir promu au cours de l'année autant de femmes que d'hommes, à 2 % ou à 2 personnes** près. À noter : pour les entreprises de 50 à 249 salariés, ce critère est fusionné avec celui de l'augmentation.

Population concernée

#1 L'ensemble des salariés concernés par l'indicateur de rémunération.

Comparaison des coefficients ou des emplois

#2

Pour savoir si un salarié a été promu, vous pouvez vous appuyer sur la balise DSN Position convention collective ou si celle-ci n'est pas présente sur les libellés d'emplois.

Ensuite, vous comparez la valeur du champ position convention collective / Emploi présent le dernier mois de l'année N-1 avec la dernière valeur du champ position convention collective / Emploi connu de l'année N.

Population retenue

#3 Les salariés sont classés par CSP – Statut conventionnel. Une tranche est retenue uniquement s'il y a au moins 10 hommes et 10 femmes par tranche.

Calcul des écarts par tranche

#4

Si la tranche est acceptée, alors on compare le pourcentage d'hommes promus avec le pourcentage de femmes promues

Formule = % Hommes promus - % Femmes promues

Une fois ceci réalisé vous obtenez l'écart de la tranche.

L'écart du taux de promotions pour les entreprises de plus de 250 salariés

15
Points

#5

Impact de l'écart de la tranche

La dernière étape est de connaître l'impact de l'écart de la tranche par rapport à la population retenue.

Voici la formule :

Écart pourcentage : Population de la tranche / Population retenu * Ecart

Note

#6

Afin de trouver votre niveau d'écart il faut faire la **somme de l'ensemble des écarts de pourcentage** et comparer votre résultat au tableau de correspondance ci-dessous, en cas de pourcentage négatif cela veut dire que vous favorisez les femmes, il faut alors retirer le moins pour trouver la correspondance.

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

Astuces pour le calcul de vos indicateurs

En tant que Responsable RH, il est de votre responsabilité d'**assurer une équité salariale** et **lutter contre les inégalités** entre les hommes & les femmes, tout en restant en conformité avec la loi !

Nous vous donnons quelques **astuces pour calculer vos indicateurs** tout en respectant vos obligations légales RH.



Astuce n°1 :

Dans l'indicateur écart de rémunération, vous pouvez mettre en place un calcul par catégorie conventionnelle

Comme vous le savez, cet indicateur peut être calculé de 2 manières :

- ✓ le calcul par les CSP
- ✓ et le calcul par les catégories conventionnelles.

Il y a uniquement **4 CSP** : Cadres, Employés, agent de maîtrise /technicien et ouvrier.

Dans le cadre de ce calcul, on **cumule les cadres et les cadres dirigeants**. Or, ces cadres dirigeants sont bien mieux payés que les cadres et dans ces cadres dirigeants, vous avez **en général beaucoup d'hommes et peu de femmes**. Cela peut donc créer des écarts.

L'astuce va donc consister à regarder si vous pouvez **calculer votre index non pas sur les CSP classiques, mais par rapport à vos catégories conventionnelles**, donc vos catégories internes.

Cela va avoir comme avantage de **mettre à l'écart vos cadres dirigeants** qui vont être mis dans une fourchette tout seul entre eux ce qui pourrait les rendre non calculables s'il n'y a pas assez de personnes de chaque sexe.

Nous vous conseillons, donc de comparer vos notes, en fonction du calcul choisi, avec la note la plus forte par catégorie conventionnelle ou CSP.



Attention, vous n'avez pas le droit de lancer des calculs et publier votre index par catégorie conventionnelle si vous n'avez pas eu l'accord de votre CSE.

Sachez que dans ces calculs par CSP la tolérance est de 5% et par catégorie conventionnelle la marge d'erreur de 2%.

À noter aussi que si les tranches choisies ne permettent pas d'avoir au moins 40% de la population retenue qui soit calculable, voir indicateur 1, alors vous devrez faire le calcul par CSP.

Exemples de mesures pouvant être appliquées



Astuce n°2 :

[Valable que pour les entreprises qui ont entre 50 et 250 collaborateurs]
Dans les indicateurs augmentation et promotion, vous pouvez passer en calcul pluriannuel.

Le décret vous autorise à le calculer de façon pluriannuelle et ce pluriannuel est jusqu'à trois ans. Cela signifie que sur les 3 ans, on va **regarder le nombre de personnes augmentées**, le nombre de **personnes promues**, et on va **comparer le nombre** d'hommes et le nombre de femmes augmentés et le nombres d'hommes et de femmes promus sur 1, 2 ans ou 3 ans.

Astuce n°3 :

Dans l'indicateur de maternité, augmentez toujours vos collaboratrices en retour de congés maternité



Vous **augmentez les femmes enceintes** à chaque retour de maternité. Cela a un **impact social important**. Cela peut être une règle qui est bien écrite que vous pouvez **mettre en avant dans votre politique d'égalité** des sexes entre les hommes et les femmes. C'est une politique RH qui profitera à la fois pour votre **culture d'entreprise** et votre **marque employeur**.



Astuce n°4 :

Anticipez vos problèmes, précalculez votre index après la paie de novembre.

Vous pouvez faire un **précalcul après la paie de novembre** si vous êtes sur une année classique, cela vous permettra de savoir où vous en êtes dans vos rémunérations sur l'indicateur 1. Vous allez surtout **voir où vous en êtes dans vos augmentations et vos promotions** donc vous allez pouvoir agir et **apporter des mesures correctives préventives** qui vont bénéficier à votre note sur l'index.

Comment agir pour effacer les inégalités au travail et atteindre ses objectifs de progression fixés par décret ?

Les bonnes pratiques

L'arrivée de ce décret conduit chaque entreprise à **ajuster sa politique de rémunération afin d'éviter les sanctions financières**, et de maîtriser l'**impact sur sa marque employeur** et son e-réputation.

L'**amélioration de sa politique de rémunération** dans le cadre de l'égalité Femme/Homme pourrait par exemple consister à :

01

Ajouter à votre politique de rémunération une **augmentation automatique pour les femmes de retour de maternité**

02

Prévoir d'**augmenter les salaires des collaboratrices les plus en écart avec la moyenne de rémunération** pour chacune des tranches de regroupement de population (classement des salariés par tranche d'âge et par catégorie socio-professionnelle)

03

Définir des mécanismes de rattrapage et d'augmentation sur des critères factuels par groupe de population tout en **réduisant les écarts générés par une politique d'augmentation individuelle** parfois difficile à piloter

04

Mettre en place une **grille de rémunération dès l'embauche**, qui correspond au salaire moyen des regroupements de population de l'entreprise.

05

Automatiser la production de votre index femmes-hommes

Comment agir pour effacer les inégalités au travail et atteindre ses objectifs de progression fixés par décret ?

Les bonnes pratiques

Les **cinq indicateurs** du décret Femme/Homme **ne doivent pas juste être publiés une fois par an dans la BDESE** (Base de données économiques, sociales et environnementale) mais **doivent l'être de façon mensuelle**.

En effet, les formules de calcul de **ces indicateurs sont très sensibles à l'évolution des ressources humaines** de l'entreprise.

Par exemple, l'embauche d'un salarié à un salaire supérieur à celui de sa tranche de regroupement de population peut la déséquilibrer.

Il en va de même en cas de départ ou de promotion interne. Tout au long de l'année, **le niveau de résultat va évoluer en fonction des événements prévus ou imprévus**, voulus ou subis.

Il s'agit donc de piloter au plus près son niveau de résultat d'égalité professionnelle en **produisant ces indicateurs de manière quasi continue tout au long de l'année**.

QuickMS vous simplifie le calcul

Avec QuickMS vous trouverez tous les indicateurs vous permettant de publier simplement vos notes liées à l'Index F/H. Pour chaque indicateur, le résultat est calculé automatiquement.

[Je veux une démo](#)

Qu'en pense une de nos utilisatrices ?

« Nous utilisons le logiciel GrafiQ pour faire notre Index F/H. Plus pratique qu'Excel, il nous permet de limiter les erreurs car les indicateurs se calculent automatiquement.

Nous nous appuyons également sur l'équipe support qui effectue la quasi-totalité des démarches.

Je recommande GrafiQ, ce logiciel est très pratique et les rapports sont déjà prêts, les modèles sont paramétrés, nous n'avons qu'à vérifier l'absence d'erreur (si tant est que qu'il y en ait...). »

Mélanie Roussel
HR Specialist



Pilotez vos RH en quelques clics !



**Gagnez du temps,
diminuez vos contraintes
grâce à notre outil GrafiQ**



**Centralisez toutes vos données RH
et répondez facilement à vos
obligations légales !**

- Logiciel en mode SaaS
- 1 000 indicateurs RH calculés en 1 seconde
- Tableaux de bord préconçus et personnalisables
- BDESE, BSI, INDEX H/F

Pourquoi utiliser GrafiQ ?

- ✓ Il répond à vos obligations légales
- ✓ Il vous fait gagner en productivité
- ✓ Il facilite le pilotage de votre activité
- ✓ Il améliore votre relation sociale



Découvrez notre blog dédié aux RH

www.quickms.fr/blog-rh