

# **DECRET D'APPLICATION SUR LA SUPPRESSION DES ECARTS DE REMUNERATION DES FEMMES ET DES HOMMES EN DATE DU 8 JANVIER 2019**

---

# Le cadre de la mise en place des indicateurs

---

- ❖ Suite à la loi Avenir professionnel du 05 septembre 2018, un décret du 8 janvier 2019 fixe les modalités de calcul et le barème des indicateurs à prendre en compte pour mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- ❖ le décret précise qu'en cas de constitution d'un comité social et économique au niveau d'une unité économique et sociale les indicateurs sont calculés au niveau de l'unité économique et sociale.

A l'heure actuelle, notre architecture sociale est composée d'un CCE et de CeT au sein d'une UES. Les indicateurs doivent donc être calculés au niveau du CCE.
- ❖ **75/100** est le nombre de points à atteindre pour l'évaluation en matière d'égalité Hommes/Femmes.

A défaut des mesures correctives doivent être mises en place dans un délai de 3 ans sous peine de sanctions pécuniaires.
- ❖ Au nombre de 5 pour les entreprises de plus de 1000 salariés, ils sont à publier au plus tard le **01 mars 2019** pour leur premier niveau de résultat.
  1. **L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes**, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents
  2. **L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire** hors promotions entre les femmes et les hommes
  3. **L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes**
  4. **Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité**, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris
  5. **Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.**

# Méthode de calcul des indicateurs (1/2)

---

## ❖ **Période de référence :**

L'employeur peut choisir la période de douze mois consécutifs servant de période de référence pour le calcul des indicateurs.

Les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, à partir des données de la période de référence annuelle choisie par l'employeur qui précède l'année de publication des indicateurs.

## ❖ **Salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs:**

L'effectif des salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de référence annuelle choisie par l'employeur.

Les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, les salariés expatriés, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée ne sont pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise pour le calcul des indicateurs.

Les caractéristiques individuelles suivantes des salariés sont appréciées au dernier jour de la période de référence annuelle choisie par l'employeur ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise.

## ❖ **Éléments de la rémunération à prendre en compte pour le calcul des indicateurs:**

La rémunération de chaque salarié, au sens de l'article L. 3221-3, est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée. Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite, les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié (prime de risque...), les primes d'ancienneté, les heures supplémentaires, les heures complémentaires, ainsi que les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation ne sont pas pris en compte.

# 1. Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

METHODE DE CALCUL	Résultat obtenu	Nombre de points
<p>A) Les salariés sont répartis en groupes selon quatre tranches d'âge et par catégories de poste équivalents. Les tranches d'âges sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Moins de 30 ans</li> <li>- De 30 à 39 an</li> <li>- De 40 à 49 ans</li> <li>- Et 50 ans et plus</li> </ul> <p>s'agissant des catégories de postes équivalents, l'employeur peut répartir les salariés, après consultation du comité social et économique (ou CCE), par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes. La méthode de cotation des postes est adoptée après avis du comité social et économique. Si l'employeur ne souhaite pas répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique ou selon une autre méthode de cotation des postes, ou si ces méthodes de répartition ne permettent pas de calculer l'indicateur, il répartit les salariés entre les quatre catégories socioprofessionnelles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ouvriers</li> <li>- employés</li> <li>- techniciens et agents de maîtrise</li> <li>- ingénieurs et cadres</li> </ul>	Egal à 0 %	40 points
	Supérieur à 0 % et inférieur ou égal à 1 %	39 points
	Supérieur à 1 % et inférieur ou égal à 2 %	38 points
	Supérieur à 2 % et inférieur ou égal à 3 %	37 points
	Supérieur à 3 % et inférieur ou égal à 4 %	36 points
	Supérieur à 4 % et inférieur ou égal à 5 %	35 points
	Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 6 %	34 points
	Supérieur à 6 % et inférieur ou égal à 7 %	33 points
	Supérieur à 7 % et inférieur ou égal à 8 %	31 points
Supérieur à 8 % et inférieur ou égal à 9 %	29 points	

# 1. Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

METHODE DE CALCUL	Résultat obtenu	Nombre de points
<p><b>B)</b> Seuls les groupes comprenant au moins trois femmes et au moins trois hommes sont pris en compte. Si, en application de cette règle, le calcul de l'indicateur par niveau ou coefficient hiérarchique est rendu impossible, (voir slide sur Détermination du niveau de résultat en cas d'indicateurs incalculables), le classement par niveau ou coefficient hiérarchique n'est pas retenu et les salariés sont regroupés selon les quatre catégories socioprofessionnelles.</p> <p><b>C)</b> La rémunération moyenne des femmes et des hommes est calculée pour chacun des groupes ainsi constitué en calculant le salaire en équivalent temps plein pour chaque salarié puis en faisant la moyenne.</p> <p><b>D)</b> L'écart de rémunération est calculé, en pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant la rémunération moyenne des femmes à la rémunération moyenne des hommes et en rapportant ce résultat à la rémunération moyenne des hommes.</p> <p><b>E)</b> Dans les groupes constitués par catégorie socioprofessionnelle, le seuil de pertinence des écarts est de 5%. Dans les groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique, le seuil de pertinence des écarts est 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).</p> <p><b>F)</b> Les écarts ainsi ajustés en fonction des seuils pour chacun des groupes sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionné pour obtenir l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes.</p> <p><b>G)</b> Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de rémunération, arrondie à la première décimale.</p>	Supérieur à 9 % et inférieur ou égal à 10 %	27 points
	Supérieur à 10 % et inférieur ou égal à 11 %	25 points
	Supérieur à 11 % et inférieur ou égal à 12 %	23 points
	Supérieur à 12 % et inférieur ou égal à 13 %	21 points
	Supérieur à 13 % et inférieur ou égal à 14 %	19 points
	Supérieur à 14 % et inférieur ou égal à 15 %	17 points
	Supérieur à 15 % et inférieur ou égal à 16 %	14 points
	Supérieur à 16 % et inférieur ou égal à 17 %	11 points
	Supérieur à 17 % et inférieur ou égal à 18 %	8 points
	Supérieur à 18 % et inférieur ou égal à 19 %	5 points
Supérieur à 19 % et inférieur ou égal à 20 %	2 points	
Supérieur à 20 %	0 point	

## 2. Indicateur relatif aux écarts de taux d'augmentation individuelle entre les femmes et les hommes

METHODE DE CALCUL	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
<p>a) Les salariés sont répartis en 4 groupes selon les quatre catégories socioprofessionnelles.</p> <p><b>b)</b> Seuls les groupes comprenant au moins dix femmes et dix hommes sont pris en compte.</p> <p><b>c)</b> Dans chacun des groupes, les taux d'augmentations des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion de salariés augmentés au cours de la période de référence. Sont uniquement prises en compte les augmentations individuelles (1) ne correspondant pas à des promotions (2).</p> <p><b>d)</b> L'écart de taux d'augmentations est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux d'augmentations des femmes au taux d'augmentations des hommes.</p> <p><b>e)</b> Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes.</p> <p><b>f)</b> Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux d'augmentations, arrondie à la première décimale.</p>	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

(1) La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation individuelle du salaire de base du salarié concerné.

(2) La notion de promotion retenue correspond au passage à niveau ou un coefficient hiérarchique supérieur.

### 3. Indicateur relatif aux écarts de taux de promotions entre les femmes et les hommes

METHODE DE CALCUL	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
<p><b>a)</b> Les salariés sont répartis en 4 groupes selon les quatre catégories socioprofessionnelles.</p> <p><b>b)</b> Seuls les groupes comprenant au moins dix hommes et dix femmes sont pris en compte.</p> <p><b>c)</b> Dans chacun des groupes, les taux de promotions des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion de salariés ayant bénéficié d'une promotion (2) au cours de la période de référence. Les augmentations exclues du calcul de l'indicateur défini au (1) au motif qu'elles correspondent à des promotions doivent être prises en compte.</p> <p><b>d)</b> L'écart de taux de promotions est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux de promotions des femmes au taux de promotions des hommes.</p> <p><b>e)</b> Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux de promotions entre les femmes et les hommes.</p> <p><b>f)</b> Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotions, arrondie à la première décimale.</p>	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

(1) La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation individuelle du salaire de base du salarié concerné.

(2) La notion de promotion retenue correspond au passage à niveau ou un coefficient hiérarchique supérieur

## 4. Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité

---

INDICATEUR	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
Pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé (4° de l'article D. 1142-2)	Egal à 100 %	15 points
	Inférieur à 100%	0 points

15 points sont attribués à la seule condition que 100% des salariés concernés soient augmentés dans l'année suivant leur retour lorsque des augmentation sont intervenues durant la durée de ce congé pour les autres salariés.



## 5. Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

INDICATEUR	METHODE DE CALCUL	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (5° de l'article D. 1142-2)	L'indicateur est le plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations (nombres compris entre 0 et 10).	4 ou 5 salariés	10 points
		2 ou 3 salariés	5 points
		0 ou 1 salarié	0 point

# Indicateurs incalculables et mesures correctives

---

- ❖ Lorsqu'un ou plusieurs indicateurs ne sont pas calculables, les autres indicateurs sont calculés. Le nombre total de points ainsi obtenus est ramené sur cent en appliquant la règle de la proportionnalité.
- ❖ Le fait de ne pas pouvoir déterminer le niveau de résultat n'exonère pas l'entreprise de son obligation de mettre les indicateurs qui peuvent être calculés à disposition du comité social et économique.
- ❖ Pendant la période de 3 ans, si les indicateurs chiffrés sont en deçà de 75 points, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle devra aussi porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. À défaut d'accord, une décision de l'employeur déterminera ces mesures, après consultation du comité social et économique.
- ❖ Afin de ne pas pénaliser les entreprises prenant des mesures adéquates et pertinentes et, le cas échéant, programmant des mesures financières de rattrapage salarial, lorsque l'indicateur sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes est calculable et que l'entreprise n'obtient pas la note maximale pour cet indicateur:
  - ✓ elle obtient le maximum de points à l'indicateur concernant l'écart sur les taux d'augmentation individuelle si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;
  - ✓ elle obtient le maximum de points à l'indicateur concernant l'écart sur les taux de promotion si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.
- ❖ L'entreprise ne peut se voir appliquer la pénalité de 1% de la masse salariale avant l'expiration d'un délai de trois ans à compter de la publication d'un niveau de résultat de moins de soixante-quinze points. Si elle atteint un niveau de résultat au moins égal à soixante-quinze points avant l'expiration de ce délai, un nouveau délai de trois ans lui est accordé pour mettre en œuvre des mesures de correction.

# Thanks

---

For more information please contact:

T+ 33 1 98765432

F+ 33 1 88888888

M+ 33 6 44445678

firstname.lastname@atos.net

Atos, the Atos logo, Atos Codex, Atos Consulting, Atos Worldgrid, Bull, Canopy, equensWorldline, Unify, Worldline and Zero Email are registered trademarks of the Atos group. June 2018. © 2018 Atos. Confidential information owned by Atos, to be used by the recipient only. This document, or any part of it, may not be reproduced, copied, circulated and/or distributed nor quoted without prior written approval from Atos.

The Atos logo is displayed in a white, bold, sans-serif font. The letters 'A', 't', 'o', and 'S' are in lowercase, while the 'o' is a stylized lowercase 'o' with a circular cutout in the center. The 'S' is in uppercase.