

## Index égalité, comment ça marche, quelles limites ?

Au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de publier leur index égalité professionnelle. Mis en place en 2018 et renforcé en 2021, cet outil destiné à supprimer les écarts salariaux entre femmes et hommes a pour ambition d'appliquer enfin le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » inscrit dans la loi depuis plus de 50 ans. En dépit de limites réelles, ce dispositif offre des points d'appui au CSE afin d'agir sur l'égalité professionnelle, lors de ses consultations, et pour les organisations syndicales lors des négociations.

### #1. QU'EST-CE QUE L'INDEX ÉGALITÉ ?

L'index égalité, instauré par la loi Avenir du 5 septembre 2018 et complété par la loi Rixain (voir aussi l'encadré p.2) du 24 décembre 2021, contraint les entreprises à mesurer les écarts salariaux entre femmes et hommes, et à progresser dans la réduction des écarts. Cela concerne les entreprises de droit privé ainsi que les personnels du secteur public employés dans les conditions du droit privé.

#### #1.1. 5 CRITÈRES POUR CALCULER LA NOTE

L'index égalité prend la forme d'une note sur 100 établie à partir de 5 critères quantifiant les écarts (4 pour les entreprises de moins de 250 salarié-e-s).

Indicateur	Note
1 -Écarts de rémunération	40
2 - Augmentations individuelles	20
3 - Promotions	15
4 - Augmentations individuelles l'année de retour d'un congé maternité	10
5 - Représentation parmi les 10 plus hautes rémunérations	15
<b>Total</b>	<b>100</b>

A noter : les indicateurs 2 et 3 sont fusionnés pour les entreprises de 50 à 250 salarié-e-s.

#### #1.2. OBLIGATION DE PUBLICITÉ

La note globale ainsi que les résultats obtenus pour chaque indicateur sont publiés annuellement, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente. En fonction de la note obtenue, la publication s'étend aux mesures correctives engagées par l'entreprise (<75) et/ou aux objectifs qu'elle se fixe (<85).

La note obtenue est ainsi portée à la connaissance :

- **du grand public et des salarié-e-s** : publication sur le site internet de l'entreprise s'il en existe un et à défaut les salariés en sont informés par tout moyen ;
- **du CSE** : la note globale et les indicateurs détaillés sont intégrés à la BDESE, tout comme les objectifs de progression et les mesures prises ;
- **de l'administration** : la note globale et les indicateurs détaillés sont transmis au ministère du Travail par télédéclaration.

#### #1.3. MESURES CORRECTIVES ET PÉNALITÉS

**Si la note est inférieure à 75/100**

**L'entreprise a trois ans pour corriger les écarts** en engageant des mesures de correction, voire un plan de rattrapage salarial. Ces mesures, discutées avec les organisations syndicales lors de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, sont consultables jusqu'à ce que l'entreprise passe au-dessus de 75. L'administration peut également présenter ses observations.

Au bout de trois ans, si la note reste inférieure à 75/100, des pénalités représentant jusqu'à 1% de la masse salariale peuvent être appliquées par la DREETS.

Suite p.4

# #1 - ÉCART DE RÉMUNÉRATION

Cet indicateur entend réaffirmer le respect du principe « À travail de valeur égale, salaire égal » en considérant les écarts de rémunération entre femmes et hommes par tranche d'âges et catégorie de postes équivalents.

/40

## 1<sup>RE</sup> ÉTAPE : CONSTITUTION DES GROUPES DE POSTES ÉQUIVALENTS

Les effectifs\* sont répartis :

- par niveaux ou coefficients de la branche ou par une autre méthode de cotation ou par catégorie socioprofessionnelle ;
- et par tranches d'âge : moins de 30 ans ; 30-39 ans ; 40-49 ans ; 50 ans et plus.

**Important :**

- un groupe n'est pris en compte que s'il comporte au moins 3 hommes et 3 femmes ;
- l'indicateur est dit incalculable si moins 40 % de l'effectif est pris en compte ;
- la méthode de cotation des postes ne doit pas aboutir à une construction des catégories par métier et fonction, qui gommerait la non-mixité de certains métiers. En revanche, il est possible de différencier les cadres selon leur niveau de responsabilité : cadres dirigeants, managers supérieurs et managers intermédiaires.



Le CSE doit être consulté sur la méthode de répartition des salariés en catégories de postes équivalents, si elles diffèrent des catégories socioprofessionnelles. Son avis est également nécessaire lorsque l'entreprise recourt à la méthode de cotation des postes.

## 2<sup>E</sup> ÉTAPE : CALCUL DES ÉCARTS PAR GROUPE ET GLOBAL

Écart pour chaque groupe pris en compte =

$$\frac{\text{rémunération moyenne des hommes} - \text{rémunération moyenne des femmes}}{\text{rémunération moyenne des hommes}}$$

La rémunération\*\* est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence.

Les écarts calculés par groupe sont ensuite :

- corrigés du « seuil de pertinence » (écart-2% si groupe par niveau/coefficient et écart-5% si par CSP, sans pouvoir changer de signe) ;
- puis pondérés du poids du groupe dans l'effectif total pris en compte ;
- puis additionnés pour obtenir un écart global, exprimé en valeur absolue.

## 3<sup>E</sup> ÉTAPE : CALCUL DE LA NOTE

C'est la somme des écarts qui sert à noter l'indicateur. Ainsi, le maximum de 40 points est obtenu quand l'écart global est égal à 0. La note de 0 est attribuée dès lors que l'écart dépasse 20,1.

### Barème de l'écart global de rémunération

Écart (%)	Note	Écart (%)	Note
0	40	entre 10 et 11	25
> 0 et < 1	39	entre 11 et 12	23
> 1 et < 2	38	entre 12 et 13	21
> 2 et < 3	37	entre 13 et 14	19
entre 3 et 4	36	entre 14 et 15	17
entre 4 et 5	35	entre 15 et 16	14
entre 5 et 6	34	entre 16 et 17	11
entre 6 et 7	33	entre 17 et 18	8
entre 7 et 8	31	entre 18 et 19	5
entre 8 et 9	29	entre 19 et 20	2
entre 9 et 10	27	20 et plus	0

\* Effectif CDD et CDI présent plus de six mois sur la période de référence, hors apprentis, contrats de professionnalisation, salariés mis à disposition et expatriés.

\*\* Elle exclut les indemnités de départ, les primes de précarité, celles non liées à la personne du salarié, l'ancienneté, les majorations, heures supplémentaires et complémentaires, l'intéressement et la participation.



## FÉMINISATION DES DIRIGEANTS : DE NOUVELLES OBLIGATIONS DANS LES GRANDES ENTREPRISES

Depuis décembre 2021, les obligations en matière de féminisation des dirigeants ont été renforcées dans les entreprises de plus de 1000 salariés (loi Rixain) :

- > **application du quota à tous les cadres dirigeants** de l'entreprise, et non plus aux seules instances dirigeantes ;
- > **atteinte des 40% fixée au 1<sup>er</sup> mars 2029**, avec un seuil à 30% à passer dès le 1<sup>er</sup> mars 2026 ; l'entreprise doit mettre

en place des mesures de correction dès 2026 si elle n'atteint pas les 30% ;

> **prévision d'un délai de mise en conformité** de deux ans ainsi que d'une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale si l'entreprise n'a pas régularisé sa situation en 2031 ;

> **obligation de publication annuelle** des écarts éventuels de représentation parmi les dirigeants et instances dirigeantes. Ces informations sont communiquées au CSE et transmises au ministère du Travail qui les publiera à partir du 1<sup>er</sup> mars 2023.

## #2 ET #3 - ACCÈS AUX AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES ET PROMOTIONS

/35

Cet indicateur mesure si femmes et hommes ont le même accès aux augmentations et promotions.

### ACCÈS AUX AUGMENTATIONS / 20 ACCÈS AUX PROMOTIONS / 15

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, ces deux indicateurs sont réunis en un seul noté sur 35.

Indicateur d'accès aux augmentations, par CSP =  
(% d'hommes augmentés - % de femmes augmentées)

Indicateur d'accès aux promotions, par CSP =  
(% d'hommes promus - % de femmes promues)

Les écarts par CSP sont ensuite pondérés du poids du groupe dans l'effectif pris en compte, puis additionnés pour obtenir un écart global, exprimé en valeur absolue.

#### Important :

- un groupe est pris en compte s'il comporte au moins 10 femmes et 10 hommes ;
- si l'écart constaté sur l'un des indicateurs d'augmentations individuelles ou de promotion favorise le genre défavorisé dans l'indicateur 1, alors la note maximale est attribuée sur l'indicateur d'augmentation ou de promotion concerné ;
- l'indicateur est dit incalculable s'il n'y a pas eu d'augmentations/promotions ou si la population des groupes représente moins de 40% de l'effectif.

#### Barème Accès aux augmentations (+ 250 salarié-e-s)

Écart	de 0 à 2	de 2,1 à 5	de 5,1 à 10	10,1 et plus
Note	20	10	5	0

#### Barème Accès aux promotions (+ 250 salarié-e-s)

Écart	de 0 à 2	de 2,1 à 5	de 5,1 à 10	10,1 et plus
Note	15	10	5	0

Pour les entreprises de 50 à 250 salarié-e-s, le barème, unique, est sur 35 points.

## #5 - REPRÉSENTATION DES DEUX SEXES DANS LES PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

/10

Le calcul concerne les salarié-e-s ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations.

Calcul : nombre de salarié-e-s du sexe sous-représenté

#### Barème

Sexe sous-représenté	4 ou 5 p.	2 ou 3 p.	0 ou 1 p.
Note	10	5	0

## #4 - RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

/15

Cet indicateur vérifie les augmentations au retour de congé maternité, tout en retenant une formulation moins exigeante que celle du Code du travail.

Le calcul s'applique aux femmes revenues de congés maternité au cours de la période de référence, si des salarié-e-s ont été augmenté-e-s durant leur congé.

Calcul :

(nb de femmes augmentées à leur retour / ensemble des femmes revenues de congé maternité) x 100

Seulement deux notes sont possibles :

- 15, lorsque toutes les femmes revenues de congé maternité ont été augmentées ;
- 0, si ce n'est pas le cas.

#### Important :

- L'indicateur est dit incalculable si aucun retour de congé maternité ou aucune augmentation ne sont intervenus au cours de la période de référence.

## NOTE GLOBALE

/100

Elle correspond à la somme des points obtenus. C'est cette valeur qui détermine si l'entreprise doit prendre des mesures pour corriger les écarts ou s'ils sont acceptables.

### CAS 1 - TOUS LES INDICATEURS SONT CALCULÉS



> 85/100  
Écarts acceptables

< 85/100  
Acceptable avec objectifs de progression

< 75/100  
Écarts à résorber dans les 3 ans

### CAS 2 - TOUS LES INDICATEURS NE SONT PAS CALCULABLES



note > 75  
Note ramenée sur 100

note < 75  
L'index n'est pas déterminé. L'entreprise n'a aucune obligation (sauf communication au CSE)

> 85/100  
Écarts acceptables

< 85/100  
Acceptable avec objectifs de progression

< 75/100  
Écarts à résorber dans les 3 ans

### Si la note est inférieure à 85/100

L'entreprise doit se fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte. **Ces objectifs sont publiés sur le site internet**, avec l'index global, tant que l'entreprise n'est pas passée au-dessus de 85/100.

## #1.4. INFORMATION DU CSE

Le CSE est informé via la BDESE :

- du résultat global et pour chaque indicateur, avec toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment la méthodologie et les précisions pour les cas où des indicateurs n'ont pas pu être calculés ;
- des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre et des objectifs de progression de chacun des indicateurs ;
- des modalités de publication des mesures et des objectifs. Cette nouvelle obligation de communication au CSE est issue de la loi du 24 décembre 2021.

## #2. LES LIMITES

L'obligation de résultat est une avancée, toutefois les indicateurs présentent certaines limites :

- **les indicateurs incalculables limitent les obligations de l'entreprise.** Dans les cas où des indicateurs sont incalculables, la note globale est calculée en appliquant la règle de la proportionnalité, sauf si la note avant recalcul est inférieure à 75. L'index est alors considéré comme ne pouvant être déterminé pour la période de référence et l'entreprise est dispensée de l'obligation de corriger les écarts dans le délai de 3 ans ;
- **toutes les inégalités ne sont pas considérées.** L'index ne prend pas en compte les autres dimensions structurantes des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, telles que la discrimination à l'embauche, l'emploi précaire, le temps partiel, l'accès à la formation, l'accès à certains métiers, l'accès aux postes à responsabilités, etc. ;
- **les indicateurs « Accès aux augmentations » et « Retour de congé maternité » font fi des niveaux d'augmentation** : une augmentation individuelle de +1% a le même impact sur le résultat de l'indicateur qu'une augmentation de +8% ;
- enfin, dans le calcul du premier indicateur, les seuils de pertinence reviennent à considérer comme non significatifs des écarts de 2% ou 5% selon les cas.

- **25% d'inégalité, est-ce acceptable ?** L'approche interroge sur l'acceptabilité de l'inégalité : la note de 75/100 indique-t-il que 25% d'inégalité seraient acceptables pour résorber les 9% d'écart de rémunération à travail égal pointés par le gouvernement, que l'index a vocation à résorber ?

### QUEL RÔLE POUR LES REPRÉSENTANT-E-S DES SALARIÉ-E-S ET QUEL APPUI PAR L'EXPERT ?

- **L'avis du CSE est nécessaire lors de la mise en place de l'Index ou en cas de changement de méthode dans la méthodologie de répartition des salariés. Syndex vous aide à analyser la méthode retenue, à faire des simulations ou à vérifier les calculs.**
- **Les résultats détaillés du calcul de l'index sont intégrés à la BDESE avec les commentaires nécessaires à leur compréhension, y compris les raisons pour lesquelles certains indicateurs n'ont pas été calculés. Ils peuvent faire l'objet d'un axe de la mission politique sociale.**
- **La négociation sur l'égalité professionnelle porte également sur les mesures de correction et la programmation de mesures financières de rattrapage salarial. Le CSE peut mandater un expert pour préparer cette négociation, en concertation avec les organisations syndicales. Syndex est certifié comme cabinet d'expertise habilité pour conduire ces expertises.**

L'index ne donnant qu'une vision partielle de la réalité de la situation, n'hésitez pas à utiliser vos autres leviers d'actions. Syndex accompagne les élu-e-s de CSE et les organisations syndicales pour faire progresser l'égalité professionnelle dans leur entreprise : formation, diagnostic, bilans d'accord, appui technique pour préparer la négociation... Contactez nos experts pour une réponse adaptée à vos besoins !



#### Syndex

22, rue Pajol - CS 30011 - 75876 Paris cedex 18

Tel : 01 44 79 13 00

contact@syndex.fr

Fiches pratiques Syndex

Ont contribué à ce numéro : GS Champ du social

Directrice de la publication : Claire Morel

Crédits photos : J. Baillargeon

Mars 2023



[www.syndex.fr](http://www.syndex.fr)