

DÉCRET INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

FRANCE

Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019

Le Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 invite les entreprises d'au moins 50 salariés à publier un indicateur visant à mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise afin de les réduire.

- Ce décret précise la méthodologie de calcul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Le niveau de résultat obtenu par l'entreprise doit être publié annuellement le 1er mars de l'année en cours au titre de l'année précédente sur le site internet de l'entreprise.
- Ce décret amène les entreprises ayant une note inférieure à 75/100 à mettre en place des mesures correctives à appliquer dans un délai de 3 ans.

EGALITÉ PROFESSIONNELLE: 5 INDICATEURS

	%	Score
Ecart de rémunération [fixe + variable]	40	De 0 à 40 points
Augmentations individuelles: % de femmes augmentées vs % d'hommes augmentés	20	De 0 à 20 points
Promotions: % de femmes promues vs % d'hommes promus	15	De 0 à 15 points
% de salariées augmentées à leur retour de congé maternité/adoption	15	De 0 à 15 points
Nombre du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations	10	De 0 à 10 points

INDICATEUR 1: Relatif à l'écart de remuneration entre les femmes et les hommes

Selon l'article D, 1142-2, le premier indicateur présente l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socio professionnelle.

	%	Score
Ecart global de rémunération	3.7	36/40 Points

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

INDICATEUR 2: Écart de repartition des augmentations individuelles

Selon l'article D, 1142-2, le deuxième indicateur présente l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes selon les catégories socio-professionnelles.

Une promotion correspond à un changement de niveau.

	%	Score
Ecart de taux d'augmentation	6.2	20/20 Points

Un écart d'augmentations est constaté en faveur des femmes.
L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération.
Tous les points sont accordés.

INDICATEUR 3: Écart de promotion Femmes-Hommes

Selon l'article D, 1142-2, le troisième indicateur présente l'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes selon les catégories socio-professionnelles.

Une promotion correspond à un changement de niveau.

	%	Score
Ecart de taux de promotions	2.7	15/15 Points

Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes. L'écart de promotions réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

INDICATEUR 4: % de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité/adoption

Selon l'article D, 1142-2, le quatrième indicateur présente le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année du retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris.

	%	Score
Pourcentage de salariées augmentées	100	15/15 Points

La loi sur les augmentations au retour de congé maternité a été appliquée à tous les salariées. Tous les points sont accordés.

INDICATEUR 5: Femmes et Hommes parmi les 10 hautes rémunérations

Selon l'article D, 1142-2, le cinquième indicateur présente le nombre de salariés du sexe sous-représenté* parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

	#	Score
Nombre de salariés du sexe sous-représenté	2	5/10 Points

Les hommes sont sous-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.