

Dernière mise à jour le 30 juin 2020

Reprise d'activité : les formations au calcul de l'Index de l'égalité professionnelle reprennent

Le Gouvernement a annoncé la reprise des formations au calcul de l'Index de l'égalité professionnelle, en classe virtuelle pour l'instant.

Sommaire

- Les indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés
- Les indicateurs dans les entreprises de 50 à 250 salariés
- Les formations au calcul de l'Index

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel avait créé de nouvelles obligations pour lutter contre les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. L'employeur doit en effet désormais prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur doit, de plus, publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.

Les indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont les suivants :

- 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 ;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- 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 ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Ces indicateurs sont calculés selon des modalités définies par l'annexe I du décret :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/1/8/MTRT1835389D/jo/texte/fr>

Le Ministère du Travail a diffusé et mis à disposition des entreprises de plus de 250 salariés un tableur pour calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xlsx/outil_calcul_index_egalite_entreprises_250_salaries_et_plus_2019_02_05.xlsx

Selon le ministère, « le tableur intègre toutes les formules de calcul nécessaires. Il permettra, après avoir saisi les données concernant les effectifs, d'obtenir automatiquement le résultat de chacun des indicateurs et l'index global ».

Les indicateurs dans les entreprises de 50 à 250 salariés

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont les suivants :

- 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 ;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Ces indicateurs sont calculés selon des modalités définies par l'annexe II du décret :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/1/8/MTRT1835389D/jo/texte/fr>

Le Ministère du Travail a actualisé son simulateur au cas des entreprises de 50 à 250 salariés :

<https://index-egapro.travail.gouv.fr/>. Ce simulateur en ligne n'est accessible que par Google Chrome ou Mozilla Firefox. Un tableur Excel devrait aussi être mis à disposition.

Les formations au calcul de l'Index

Le Ministère du Travail a également mis en place des outils d'accompagnement pour les entreprises de 50 à 250 salariés :

- Des stages d'une demi-journée en présentiel ou distanciel :

Stage 1 « aide au calcul de l'index » : Son objectif est de présenter les indicateurs qui composent l'index à l'aide de cas pratiques.

Stage 2 « appui à la définition de mesures en faveur de l'égalité professionnelle » : Son objectif est de proposer des pistes pour définir des mesures en faveur de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

En raison du contexte de la crise sanitaire, les sessions de stage avaient été suspendues.

Les classes virtuelles ont repris depuis le 2 juin 2020. Les sessions en présentiel devraient également reprendre mais la date n'a pas été communiquée.

- De l'auto-formation en ligne (animation vidéo).

Retrouvez l'ensemble des dispositions relatives à l'égalité professionnelle (négociation accord, calcul index, etc...) dans notre dossier :

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/egalite-professionnelle-hommes-femmes.html> »

Retrouvez l'ensemble des dispositions relatives à la reprise d'activité :

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/reprise-activite-cadre-crise-sanitaire.html> »