

## **INDICATEURS ET LEURS MODALITES DE CALCUL ET D'EVALUATION**

### **POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIES**

#### **I. Les indicateurs**

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, les indicateurs 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.

En cas de constitution d'un comité social et économique au niveau d'une unité économique et sociale reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, les indicateurs sont calculés au niveau de l'unité économique et sociale.

#### **II. Modalités de calcul et d'évaluation**

##### **II. 1. Période de référence**

L'employeur peut choisir la période de 12 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 1<sup>er</sup> 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.

##### **II. 2. 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 des salariés suivantes 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 :

- l'âge ;
- le niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ;
- le niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise ;
- la catégorie socioprofessionnelle.

### II. 3. Eléments de la rémunération à prendre en compte pour le calcul des indicateurs

La rémunération de chaque salarié (comprenant salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, ainsi que tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur en raison de l'emploi du salarié) 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, 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.

### II. 4. Méthode de calcul des indicateurs et barème à appliquer aux résultats ainsi obtenus

Les indicateurs sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points, conformément aux tableaux suivants :

#### II. 4.1. Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

| INDICATEUR   | METHODE DE CALCUL  | RESULTATS OBTENUS                          | NOMBRE DE POINTS |
|--|--|--|------------------|
| Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes | a) Les salariés sont répartis en groupe, selon quatre tranches d'âge et par catégorie de postes équivalents.<br><br>Les tranches d'âge sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"><li>- moins de 30 ans ;</li><li>- de 30 à 39 ans ;</li><li>- de 40 à 49 ans ;</li><li>- et 50 ans et plus.</li></ul><br>S'agissant des catégories de postes équivalents, l'employeur peut répartir les salariés, après consultation du comité social et économique (CSE), 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 CSE.<br><br>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 4 catégories socioprofessionnelles suivantes : <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        |

|  |  |           |
|--|--|-----------|
| <p>b) Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et au moins 3 femmes sont pris en compte.</p> <p>Si, en application de cette règle, le calcul de l'indicateur par niveau ou coefficient hiérarchique, dans les conditions prévues au a), est rendu impossible, au regard du critère défini au paragraphe 5.1, le classement par niveau ou coefficient hiérarchique n'est pas retenu et les salariés sont regroupés selon les 4 catégories socioprofessionnelles définies au même a).</p> <p>c) La rémunération moyenne des femmes et des hommes est calculée pour chacun des groupes ainsi constitués en calculant le salaire en équivalent temps plein pour chaque salarié puis en en faisant la moyenne.</p> <p>d) 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>e) Dans les groupes constitués par catégorie socioprofessionnelle, le seuil de pertinence des écarts est de 5 %.</p> <p>Dans les groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique, le seuil de pertinence des écarts est de 2 %.</p> <p>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).</p> <p>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>f) 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 additionnés pour obtenir l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes.</p> <p>g) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de rémunération, arrondi 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   |

II. 4.2. Indicateurs relatifs aux écarts de taux d'augmentations individuelles et de promotions entre les femmes et les hommes

| INDICATEUR  | METHODE DE CALCUL   | RESULTATS OBTENUS                                   | NOMBRE DE POINTS |
|---|---|---|------------------|
| Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes | <p>a) Les salariés sont répartis en 4 groupes selon les 4 catégories socioprofessionnelles définies au <a href="#">paragraphe 4.1.</a></p> <p>b) Seuls les groupes comprenant au moins 10 femmes et 10 hommes sont pris en compte.</p> <p>c) 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>d) 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>e) 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>f) 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                          | 10 points        |
|   |   | ou<br>égal à 5 points de %                          |                  |
|   |   | Supérieur à 5 et inférieur                          | 5 points         |
|   |   | ou<br>égal à 10 points de %                         |                  |
|   |   | Supérieur à 10 points de %                          | 0 point          |
|   |   |   |                  |
| Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes                                  | <p>a) Les salariés sont répartis en 4 groupes selon les quatre catégories socioprofessionnelles définies au <a href="#">paragraphe 4.1.</a></p> <p>b) Seuls les groupes comprenant au moins 10 hommes et 10 femmes sont pris en compte.</p> <p>c) 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.</p>  | Inférieur ou égal à 2 points de %                   | 15 points        |
|   |   | Supérieur à 2 et inférieur                          | 10 points        |
|   |   | ou<br>égal à 5 points de %                          |                  |
|   |   | Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de % | 5 points         |
|   |   | Supérieur à 10 points de %                          | 0 point          |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | <p>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>d) 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>e) 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>f) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotions, arrondie à la première décimale.</p> |  |  |
| <p>(1) La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation individuelle du salaire de base du salarié concerné.</p> <p>(2) La notion de promotion retenue correspond au passage à niveau ou un coefficient hiérarchique supérieur.</p> |  |  |  |

II. 4.3. 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 | Egal à 100 %      | 15 points        |
|   | Inférieur à 100 % | 0 point          |

II. 4.4. 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 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations | L'indicateur est le plus petit des 2 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          |

**II. 5. Niveau de résultat**

Le niveau de résultat obtenu par l'entreprise au regard de ces indicateurs correspond à la somme des points obtenus pour chacun des indicateurs en application de l'ensemble de ces barèmes.

## II. 5.1. Détermination du niveau de résultat en cas d'indicateurs incalculables

Des indicateurs peuvent ne pas être calculables dans les cas suivants :

- pour le calcul de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : parce que l'effectif total retenu, en application des modalités de calcul définies au [paragraphe II.4.1](#), est inférieur à 40 % de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs, selon les dispositions prévues au [paragraphe II. 2](#) ;
- pour le calcul des indicateurs relatifs à l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes et à l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes : soit parce qu'aucune promotion ou aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence annuelle considérée, soit parce que l'effectif total retenu, en application des modalités de calcul définies au [paragraphe II. 4.2](#), est inférieur à 40 % de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs, selon les dispositions prévues au [paragraphe II. 2](#) ;
- pour le calcul de l'indicateur relatif au 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 : parce qu'aucun retour de congé maternité n'est intervenu au cours de la période de référence annuelle considérée ou qu'aucune augmentation n'est intervenue durant la durée de ces congés.

Pour les cas énumérés ci-dessus, 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.

Dès lors que le nombre maximum de points pouvant être obtenus, au total, par l'entreprise, avant application de la règle de la proportionnalité, est inférieur à 75 points, le niveau de résultat mentionné au premier alinéa du [paragraphe II. 5](#) ne peut être déterminé pour la période de référence annuelle considérée. 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 CSE, ainsi que des services du ministre chargé du travail.

## II. 5.2. Prise en compte des mesures de correction

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 relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est calculable et que l'entreprise n'obtient pas la note maximale pour cet indicateur :

- elle obtient le maximum de points à l'indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes° ;
- elle obtient le maximum de points à l'indicateur relatif à l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

### Source :

- Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail