

Le 01/03/2024

Index égalité professionnelle Femmes-Hommes pour l'année 2023

Dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée le 5 septembre 2018, et des dispositions du décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, nous réalisons depuis 2020, le calcul de l'index égalité Femmes-Hommes qui doit être publié avant le 1^{er} mars de chaque année.

L'Index se compose de quatre indicateurs, noté sur 100 points au total, pour les entreprises de cinquante à deux cent cinquante salariés :

1. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
3. Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé de maternité ;
4. La parité parmi les dix plus hautes rémunérations.

Dans le cas où le total de points est inférieur à 75 points, il convient de mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans.

Ces mesures annuelles ou pluriannuelles, doivent être définies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

Cette décision devra être déposée auprès des services de la DRIEETS et pourra être intégrée au plan d'action devant être établi à défaut d'accord relatif à l'égalité professionnelle.

Quatre actions correctives possibles :

1. Diminuer l'écart de rémunération entre femmes et hommes en allouant une enveloppe de rattrapage salarial sur 3 ans, dont le montant est négocié au sein de l'entreprise ;
2. Donner des augmentations individuelles de façon équitable entre les femmes et les hommes ;
3. Appliquer la loi concernant le congé maternité ;
4. Mettre en place un vivier permettant d'assurer une juste représentation des deux sexes à la tête de l'entreprise.

Publicité et communication des résultats

L'Index a été déclaré le 28 février 2024 sur le site <https://index-egapro.gouv.fr>.

Par ailleurs, nous communiquerons notre score sur le site internet de Campus France début mars 2024.

Les informations contenues dans la méthodologie ci-après apporteront des précisions utiles à la compréhension du comité social et économique.

Consultation du comité social et économique

Les délais de consultation du comité social et économique prévus par le code du travail (articles L. 2312-16 et R. 2312-6) sont les suivants :

- 1 mois à compter de la mise à disposition des informations ;
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert (financé à 100% par le comité social et économique). Ce dernier a 2 mois maximum à compter de sa désignation pour rendre son rapport ;
- 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité social et économique central et d'un ou plusieurs comités sociaux économiques d'établissement.

Il est possible de conclure un accord permettant de réduire ce délai. Celui-ci doit toutefois permettre au CSE d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.

Méthodologie appliquée

La période de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

L'effectif de l'entreprise est apprécié sur la période de référence. Il est renseigné par catégories socio-professionnelles et ne prend pas en compte les apprentis, les contrats de professionnalisation, les salariés mis à disposition, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence.

Les caractéristiques individuelles des salariés (âge et catégorie) sont appréciées au dernier jour de la période de référence ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise.

1. Indicateur 1 : L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

La rémunération moyenne annuelle en équivalent temps plein s'entend par le salaire brut de base, et également tous les autres avantages et accessoires payés. Ne sont pas pris en compte les indemnités de sujétion, de fonction, les heures supplémentaires, les indemnités de fin de CDD, de licenciement, de départ à la retraite, ainsi que les sommes versées dans le cadre du compte épargne-temps.

2. Indicateur 2 : L'écart de répartition des augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes

La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation individuelle du salaire de base du salarié concerné, celle-ci inclus donc les augmentations liées à une promotion ou toute prise de poste amenant à une augmentation de salaire.

Ne sont pas comptabilisées les augmentations individuelles automatiques ainsi que celles liées aux passages « confirmé » et « expert ». En effet, dans la mesure où celles-ci sont basées sur des critères pouvant englober plusieurs salariés, en application des dispositions de l'accord d'entreprise, celles-ci sont assimilées à des augmentations collectives au sens de l'Index.

3. Indicateur 3 : Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé de maternité

Sont considérées comme augmentées toutes salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation générale ou individuelle.

4. Indicateur 4 : La parité parmi les dix plus hautes rémunérations

La rémunération prise en compte est la même que celle utilisée dans l'indicateur 1.

Résultats sur l'année 2023

Indicateur 1 : L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Données apposées :

Employés	Femmes	Hommes
Moins de 30 ans	23761	21523
30 à 39 ans	28938	28220
40 à 49 ans	33202	32235
50 ans et plus	37398	35825

Cadres	Femmes	Hommes
Moins de 30 ans	39842	38999
30 à 39 ans	39350	39313
40 à 49 ans	46306	43980
50 ans et plus	49448	54509

Résultat :

	Employés	Cadres
Moins de 30 ans	-1,01%	-0,01%
30 à 39 ans	-0,06%	0,00%
40 à 49 ans	-0,08%	-0,65%
50 ans et plus	-0,24%	1,68%

Barème :

Ecart	Note sur 40	Ecart	Note sur 40
Egal à 0%	40	Supérieur à 10 ou égal à 11%	25
Supérieur à 0 ou égal à 1%	39	Supérieur à 11 ou égal à 12%	23
Supérieur à 1 ou égal à 2%	38	Supérieur à 12 ou égal à 13%	21
Supérieur à 2 ou égal à 3%	37	Supérieur à 13 ou égal à 14%	19
Supérieur à 3 ou égal à 4%	36	Supérieur à 14 ou égal à 15%	17
Supérieur à 4 ou égal à 5%	35	Supérieur à 15 ou égal à 16%	14
Supérieur à 5 ou égal à 6%	34	Supérieur à 16 ou égal à 17%	11
Supérieur à 6 ou égal à 7%	33	Supérieur à 17 ou égal à 18%	8
Supérieur à 7 ou égal à 8%	31	Supérieur à 18 ou égal à 19%	5
Supérieur à 8 ou égal à 9%	29	Supérieur à 19 ou égal à 20%	2
Supérieur à 9 ou égal à 10%	27	Supérieur à 20%	0

Résultat final : 0,4% - écart favorable aux femmes

Note obtenue : 39/40

Indicateur 2 : L'écart de répartition des augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes

Données apposées :

Nombre de salariés augmentés	Femmes	Hommes
	3	2

Résultat :

Taux de salariés augmentés	Femmes	Hommes
	2,2%	2,5%

Barème :

Ecart	Note sur 35
Inférieur ou égal à 2%	35
Supérieur à 2 ou égal à 5%	25
Supérieur à 5 ou égal à 10%	15
Supérieur à 10%	0

Résultat final : écart favorable aux femmes

- En pourcentage d'écart : 0,1%
- En nombre équivalent de salariés : 0,1

La plus petite donnée est utilisée pour le calcul de la note finale :

Note obtenue : 35/35

Indicateur 3 : Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé de maternité

Données apposées :

Nombre de salariées	
En congé maternité	6
Parmi ces salariées, combien ont bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité	6

Barème :

Pourcentage	Note sur 15
Egal à 100%	15
Inférieur à 100%	0

Résultat final : 100%

Note obtenue : 15/15

Indicateur 4 : La parité parmi les dix plus hautes rémunérations

Données apposées :

Nombre de salarié parmi les 10 plus hauts salaires	
Femmes	3
Hommes	7

Barème :

Nombre de personnes du sexe sous-représenté	Note sur 10
4 ou 5 salariés	10
2 ou 3 salariés	5
0 ou 1 salarié	0

Résultat final : 5

Note obtenue : 5/10

Score total de l'Index égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes à Campus France pour 2023 :

94/100