



Où en êtes-vous de l'égalité femmes / hommes dans votre entreprise ?

Focus sur la rémunération
Un outil simple pour faire le point :
ma première base de données sociales !

SOMMAIRE

Une démarche pas à pas pour faire le point sur l'égalité femmes / hommes en entreprise

Focus sur la rémunération

- L'inégalité salariale en entreprise : de quoi parle-t-on ?
- Un outil simple pour réaliser votre état des lieux et constater les écarts : ma première base de données sociales !
- Ma première base de données sociales : mode d'emploi
- Quelques conseils et bonnes pratiques

Annexe : rappel des obligations légales en matière d'égalité femmes / hommes en entreprise

Une démarche pas à pas pour faire le point sur l'égalité femmes / hommes en entreprise

Réalisez un état des lieux et constatez les écarts

- **Etablir un état des lieux** de la situation entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, en se basant sur vos données chiffrées (données sociales ventilées par sexe, par statut professionnel pour les salaires, le temps de travail etc...)

Comparez et comprenez les écarts

- Comparez d'abord les chiffres différenciés entre les femmes et les hommes.
- Puis analysez, **expliquez d'où viennent ces écarts en recueillant les avis des salarié(e)s sur le sujet**

Formulez des actions pour réduire les écarts

- À partir des données de terrain (chiffres, témoignages) et des clés de compréhension des écarts, **identifiez les domaines prioritaires** dans lesquels votre entreprise peut progresser en termes d'égalité.

Source : Synthèse d'extraits in Egalité femmes / hommes. Mon entreprise s'engage. Guide à destination des TPE / PME, 2021

L'inégalité salariale entre les femmes et les hommes : de quoi parle-t-on ?

Dans la loi : quelle que soit la taille de l'entreprise, **pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeur doit respecter le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**, sans quoi il commet une discrimination et tombe sous le coup de la loi. *Articles L. 3221-2 et L. 3221-6 du Code du travail*

Dans les faits : en 2021, en France, dans le secteur privé, les femmes gagnent 24,4 % de moins que les hommes. Une large part de cette inégalité est imputable :

- à des **différences de volumes de temps de travail** (les femmes sont moins souvent en emploi et plus souvent à temps partiel que les hommes)
- mais aussi au **type d'emploi occupé** (les femmes n'occupent pas le même type d'emploi et ne travaillent pas dans les mêmes secteurs que les hommes et accèdent moins aux postes les plus rémunérateurs).

A temps de travail identique, le salaire moyen des femmes est **inférieur de 15 %** à celui des hommes.

À poste comparable (à même profession exercée pour le même employeur), l'écart de salaire en équivalent temps plein se réduit à **4 % environ**.

A noter : **des écarts de revenus salariaux entre femmes et hommes salariés plus marqués entre parents** : les mères ont des temps de travail mais aussi des salaires en équivalent temps plein nettement inférieurs aux pères, et les écarts croissent avec le nombre d'enfants.

Source : INSEE, Fanny GODET, Mars 2023

Un outil simple pour réaliser votre état des lieux et constater les écarts : ma première base de données sociales !

17 items à renseigner pour une année de référence et pour chacun de vos salariés (une ligne par salarié : écrire 1 dans colonne effectif)

- **Sexe** : Femme, code 1 ; Homme, code 2
- **Année de naissance**
- **Tranches d'âge** : moins de 30 ans ; 30 à 39 ans ; 40 à 49 ans ; 50 ans et plus
- **Année d'embauche**
- **Statut professionnel** : ouvrier ; employé ; technicien et agent de maîtrise ; ingénieur et cadre
- **Emploi / métier**
- **Type de contrat de travail** : CDI, code 1 ; CDD, code 0
- **Durée du travail** : à temps plein : 100 % ; à temps partiel : renseigner la quotité de travail en pourcentage (50 % pour un mi-temps par exemple)
- **Promotion** = *nomination, accession d'une personne à un grade, à une position hiérarchique plus importante. Le contrat de travail du salarié sera modifié mais son accord est obligatoire.* Oui, code 1 ; Non, code 0
- **Formations dans l'année** : Oui, code 1 ; Non, code 0
- **Rémunération minimale annuelle ou salaire de base en ETP**
- **Primes, indemnités et avantages en nature en ETP annuel** : montants à indiquer
- **Augmentation au cours de l'année de référence** : Oui, code 1 ; Non, code 0
- **Arrêts de travail** (maladie ; accident du travail) : Oui, code 1 ; Non, code 0
- **Congé maternité** : Oui, code 1 ; Non, code 0
- **Télétravail** : Oui, code 1 ; Non, code 0

3 onglets en bas du tableau Excel

- **Onglet données** : pour une année de référence, les 17 items à renseigner pour chaque salarié. Une ligne par salarié avec un n° unique d'identifiant, les nom et prénom.
- **Onglet indicateurs femmes / hommes permettant de comparer leur situation** : une fois l'onglet données renseigné, les calculs sont réalisés automatiquement pour les 5 principaux indicateurs ci-dessous :
 - Rémunération annuelle brute en ETP
 - Montant moyen des primes
 - Augmentation dans l'année
 - Promotions
 - Temps de travail moyen
- **Onglet tableaux croisés** : les deux tableaux ci-dessous se mettent à jour automatiquement.
 - Ecart de rémunération femmes / hommes selon le statut professionnel
 - Parmi les salariées augmentées, certaines étaient-elles de retour de congé maternité ?

Point de vigilance : enregistrer le tableau Excel sur votre ordinateur, renseigner l'onglet données, enregistrer. Sur l'onglet tableaux croisés, dans le menu en haut : cliquer sur Données et Actualiser les données pour que les tableaux se mettent à jour.

Partant de cette base de données sociales, engagez le dialogue avec vos salariés pour expliquer les écarts entre la situation des femmes et des hommes (s'ils existent) et réfléchissez à des mesures correctives le cas échéant.

Quelques conseils et bonnes pratiques

- **Assurez l'égalité de rémunération à l'embauche**, quel que soit le sexe.
- **Contrôlez la répartition des différentes composantes de rémunération** pour vous assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions : salaire de base, primes, heures supplémentaires...
- **Identifiez les écarts par catégorie de personnel et réajustez la politique salariale** pour résorber ces inégalités. Un plan peut s'étaler sur quelques années.
- **Neutralisez l'effet négatif du congé maternité** : attribuez la moyenne des primes, des participations ou intéressements ou des augmentations accordées aux autres salariés et salariées sur l'année complète, sans réduire au prorata des périodes de travail effectif. Pour les augmentations, il s'agit d'une obligation légale.
- **Accordez aux personnes en temps partiel ou en congé parental, les mêmes perspectives d'évolution salariale que pour les autres** : la motivation et l'implication ne baissent pas parce qu'on aménage son temps de travail.
- Mobilisez les responsables hiérarchiques et les gestionnaires de carrière avant l'attribution des augmentations individuelles.
- Fixez une enveloppe spécifique de rattrapage, en plus de l'enveloppe allouée pour la négociation annuelle obligatoire.
- Contrôlez la répartition des enveloppes salariales pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions.

Source : Egalité femmes / hommes. Mon entreprise s'engage. Guide à destination des TPE / PME, 2021

Pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille

- **Principe de non-discrimination** : les différences de traitement liées au sexe sont considérées comme un délit punies par la loi.
- **Egalité de rémunération** pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeur doit respecter le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sans quoi il commet une discrimination et tombe sous le coup de la loi. *Articles L. 3221-2 et L. 3221-6 du Code du travail*
- **Objectif en matière d'égalité professionnelle** : toutes les entreprises doivent formuler des objectifs visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les modalités de formalisation de ces objectifs diffèrent selon la taille de l'entreprise. *Article L. 1142-5 du Code du travail*
- **Obligation de sécurité de l'employeur** : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et travailleuses. La responsabilité civile d'un employeur, au titre de son obligation générale en matière de sécurité, peut être engagée pour tous types de violences (physiques, verbales, psychologiques), dont serait l'objet un travailleur dans le cadre de son activité de la part d'un autre travailleur ou de toute personne exerçant sur lui une autorité de droit ou de fait. *Article L.4121-1 du Code du travail*

Source : Egalité femmes / hommes. Mon entreprise s'engage. Guide à destination des TPE / PME, 2021

Pour les entreprises de 50 à 250 salarié(e)s et pour les entreprises de plus de 250 salarié(e)s

- **Publication de l'index de l'égalité professionnelle** : l'Index de l'égalité professionnelle, calculé au moyen de quatre indicateurs dans les entreprises de 50 à 250 personnes salariées, et au moyen de cinq indicateurs dans les entreprises de plus de 250 personnes salariées, doit être publié chaque année, au plus tard le 1er mars, sur le site internet de l'entreprise. *Articles L. 1142-8 à L. 1142-10 et D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du travail*

Pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s

- **Formuler des objectifs** visant l'égalité professionnelle. *Aucun document demandé pour formaliser les objectifs*
- **Prendre des mesures** permettant de les atteindre

Source : Egalité femmes / hommes. Mon entreprise s'engage. Guide à destination des TPE / PME, 2021