
Client : SA DE LA VILLE DE CONSTRUCTION DE LYON

Mission : Accompagnement RH - Index Egalité F/H

Date : 28 février 2023

Intervenants :

- Marine SCALA (Juriste en droit social)
 - Olivier MANICKI (Directeur de mission ESRH)
-

I) Périmètre et mise en place de l'index

Chaque année, les entreprises de 50 salariés et plus doivent publier leur index de l'égalité professionnelle avant le 1^{er} mars.

La période de référence retenue est l'année civile, soit pour cet index : **du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022.**

La répartition des salariés a été faite tel que prévu par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 entre les quatre catégories socioprofessionnelles suivantes et existantes dans l'entreprise :

- Ouvriers ;
- Employés ;
- Techniciens et Agents de maîtrise ;
- Cadres.

L'index est calculé au niveau de l'entreprise constituant une entité légale.

Par ailleurs, sont obligatoirement exclus de ce périmètre :

- Les apprentis et contrat de professionnalisation ;
- Les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (dont les intérimaires) ;
- Les salariés expatriés ;
- Les salariés en pré-retraite, bien qu'ils apparaissent dans les effectifs, sont rémunérés mais ne sont pas présents. Ils sont donc exclus.

Veillez noter que les caractéristiques individuelles des salariés sont appréciées au dernier jour de la période de référence choisie (ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise le cas échéant) :

- 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.

Le tableau ci-dessous organise les salariés de la société par sexe et par CSP existantes sur la période étudiée, excluant les salariés qui n'ont pas été présents au moins 6 mois sur l'année 2022.

| | TOTAL | POURCENTAGE |
|---|------------|-----------------|
| Ouvriers | 0 | 00.00 % |
| <i>Femmes</i> | 0 | 00.00 % |
| <i>Hommes</i> | 0 | 00.00 % |
| Employés | 64 | 51.20 % |
| <i>Femmes</i> | 27 | 42.19 % |
| <i>Hommes</i> | 37 | 57.81 % |
| Techniciens & Agents de maîtrise | 28 | 22.40 % |
| <i>Femmes</i> | 19 | 67.86 % |
| <i>Hommes</i> | 9 | 32.14 % |
| Ingénieurs et Cadres | 33 | 26.40 % |
| <i>Femmes</i> | 18 | 54.55 % |
| <i>Hommes</i> | 15 | 45.45 % |
| TOTAL | 125 | 100.00 % |
| <i>Femmes</i> | 64 | 51.20 % |
| <i>Hommes</i> | 61 | 48.80 % |

Nous notons que **48.80 % des salariés de la société sont des hommes**, soit :

- 00.00 % des Ouvriers ;
- 57.81 % des Employés ;
- 32.14 % des TAM ;
- 45.45 % des Cadres.

Le décret prévoit que des indicateurs peuvent ne pas être calculables dans les cas suivants :

- Pour le calcul de l'indicateur 1 : parce que l'effectif total retenu, en application des règles de calcul liées à la validité des groupes, (rappel : Seuls les groupes comprenant au moins trois hommes et trois femmes sont pris en compte), est inférieur à 40 % de l'effectif ;
- Pour le calcul de l'indicateur 2 : soit parce qu'aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence considérée, soit parce que l'entreprise ne comporte pas au moins cinq femmes et cinq hommes ;
- Pour le calcul de l'indicateur 3 : 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.

En l'espèce, l'effectif est réparti de la façon suivante :

| | Femmes | Hommes | TOTAL | Validité du groupe |
|-----------------------------|-----------|-----------|------------|--------------------|
| Ouvriers | 0 | 0 | 0 | |
| <i>Moins de 30 ans</i> | 0 | 0 | 0 | Non valide |
| <i>de 30 à 39 ans</i> | 0 | 0 | 0 | Non valide |
| <i>de 40 à 49 ans</i> | 0 | 0 | 0 | Non valide |
| <i>50 ans et plus</i> | 0 | 0 | 0 | Non valide |
| Employés | 27 | 37 | 64 | |
| <i>Moins de 30 ans</i> | 3 | 3 | 6 | Valide |
| <i>de 30 à 39 ans</i> | 4 | 7 | 11 | Valide |
| <i>de 40 à 49 ans</i> | 6 | 10 | 16 | Valide |
| <i>50 ans et plus</i> | 14 | 17 | 31 | Valide |
| Techniciens et AM | 19 | 9 | 28 | |
| <i>Moins de 30 ans</i> | 2 | 0 | 2 | Non valide |
| <i>de 30 à 39 ans</i> | 5 | 0 | 5 | Non valide |
| <i>de 40 à 49 ans</i> | 3 | 4 | 7 | Valide |
| <i>50 ans et plus</i> | 9 | 5 | 14 | Valide |
| Ingénieurs et Cadres | 18 | 15 | 33 | |
| <i>Moins de 30 ans</i> | 2 | 0 | 2 | Non valide |
| <i>de 30 à 39 ans</i> | 6 | 3 | 9 | Valide |
| <i>de 40 à 49 ans</i> | 4 | 4 | 8 | Valide |
| <i>50 ans et plus</i> | 6 | 8 | 14 | Valide |
| TOTAL | 64 | 61 | 125 | |

✓ Des données analysées, il ressort que l'indicateur 1 est calculable car 6 groupes répondent aux conditions de validité. Par conséquent, les effectifs valides représentent au moins 40 % des effectifs totaux.

✓ L'indicateur 2 est calculable car il y a eu des augmentations en 2022.

✓ L'indicateur 3 est calculable car il y a eu des congés maternité (ou parentaux) en 2022.

II) Calcul des indicateurs

L'analyse des données sur l'exercice concerné nous permet de déterminer les notes suivantes pour les indicateurs :

✓ L'indicateur 1 - Indicateur d'écart de rémunération

Calculable : 36/40

✓ L'indicateur 2 - Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

Calculable : 35/35

✓ L'indicateur 3 - Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Calculable : 15/15

✓ L'indicateur 4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Calculable : 0/10

L'entreprise a donc obtenu la note de 0 points sur un maximum de 10 points calculables.

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de proportionnalité.

L'index est calculable.

Total : 86 / 100, sur un maximum de 100 points pouvant être obtenus

Le tableau ci-dessous reprend la synthèse des obligations d'informations que l'entreprise doit mettre à disposition du comité social et économique ainsi que des services du ministre chargé du travail.

En annexe, sont détaillées les informations telles que prévu à l'article D. 1142-5 du Code du travail.

« Les indicateurs, ainsi que le niveau de résultat, sont mis à la disposition du Comité social et économique [...]. Les résultats sont présentés par catégorie socio-professionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise.

Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre.

Les dispositions prévues au premier alinéa s'appliquent également dans les cas [...] où certains indicateurs ne peuvent pas être calculés. Dans ce cas, l'information du comité social et économique est accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés ».

Calcul de l'index Egalité professionnelle Femmes / Hommes

| | Indicateur calculable (1=oui, 0=non) | Valeur de l'indicateur | Points obtenus | Nombre de points maximum de l'indicateur | Nombre de points maximum des indicateurs calculables |
|---|---|------------------------|----------------|--|--|
| 1- Ecart de rémunération (en %) | 1 | 3.6 | 36 | 40 | 40 |
| 2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés) | 1 | 17.80 | 35 | 35 | 35 |
| 3- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%) | 1 | 100 | 15 | 15 | 15 |
| 4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 1 | 1 | 0 | 10 | 10 |
| Total des indicateurs calculables | | | 86 | | 100 |
| INDEX (sur 100 points) | | | 86 | | 100 |

ANNEXES

- L'indicateur 1 - Indicateur d'écart de rémunération
- L'indicateur 2 - Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles
- L'indicateur 3 - Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité
- L'indicateur 4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Indicateur 1 : Indicateur d'écart de rémunération

| catégorie socioprofessionnelle (CSP) | tranche d'âge | rémunération annuelle brute moyenne par EQTP | | nombre de salariés | | validité du groupe (1=oui, 0=non) | effectifs valides (groupes pris en compte) | écart pondéré |
|--------------------------------------|-----------------|--|---------------|--------------------|--------|-----------------------------------|--|---------------|
| | | femmes | hommes | femmes | hommes | | | |
| ouvriers | moins de 30 ans | | | | | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | | | | | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | | | | | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | | | | | 0 | 0 | 0,00% |
| employés | moins de 30 ans | 26 328 | 26 360 | 3 | 3 | 1 | 6 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 27 209 | 24 422 | 4 | 7 | 1 | 11 | -0,61% |
| | 40 à 49 ans | 24 915 | 26 187 | 6 | 10 | 1 | 16 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 27 753 | 25 151 | 14 | 17 | 1 | 31 | -1,43% |
| techniciens et agents de maîtrise | moins de 30 ans | 35 095 | | 2 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 32 710 | | 5 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 31 951 | 33 986 | 3 | 4 | 1 | 7 | 0,06% |
| | 50 ans et plus | 34 614 | 37 803 | 9 | 5 | 1 | 14 | 0,41% |
| ingénieurs et cadres | moins de 30 ans | 45 119 | | 2 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 57 189 | 62 279 | 6 | 3 | 1 | 9 | 0,25% |
| | 40 à 49 ans | 63 554 | 67 112 | 4 | 4 | 1 | 8 | 0,02% |
| | 50 ans et plus | 44 580 | 81 963 | 6 | 8 | 1 | 14 | 4,90% |
| ensemble des salariés | | 36 282 | 38 941 | 125 | | | 116 | 3,6% |



| | | |
|---|-----|---|
| Indicateur calculable (1 = oui / 0 = non) : | 1 | Les effectifs valides représentent moins de 40% des effectifs totaux. |
| Indicateur d'écart de rémunération (%) : | 3.6 | |

| | |
|------------------------------|-----------|
| Note obtenue sur 40 : | 36 |
|------------------------------|-----------|

Indicateur 2 : Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

| | Nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence * | | Nombre de salariés | | Taux d'augmentation | | Ecart de taux d'augmentation | Ecart absolu de taux d'augmentation | Ecart en nombre équivalent de salariés |
|-----------------------|--|--------|--------------------|--------|---------------------|---------|------------------------------|-------------------------------------|--|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | | | |
| Ensemble des salariés | 48 | 28 | 64 | 61 | 75.00 % | 45.90 % | - 29.10 % | 29.10 % | 17.80 |

Indicateur calculable (1 = oui / 0 = non) : 1

Ecart absolu de taux d'augmentation (points en %) : 29.10

Ecart en nombre équivalent de salariés : 17.80

Note correspondant à l'écart absolu de taux d'augmentation : 35

Note correspondant à l'écart en nombre équivalent de salariés : 35

Note obtenue sur 35 : 35

Indicateur 3 : Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

| | Nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption* | | Pourcentage de salariés augmentés |
|-----------------------|---|-------------|-----------------------------------|
| | Total | Augmentés** | |
| Ensemble des salariés | 2 | 2 | 100 % |

* Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, et durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Même si ces salariés ont été absents plus de la moitié de la période de référence, ils doivent être pris en compte pour le calcul de l'indicateur.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit à son retour, avant la fin de la période de référence.

Il y a eu 2 retours de congé maternité suivis d'augmentations pour les salariées concernées.

Indicateur calculable (1 = oui / 0 = non) : 1

Indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) : 100

Note obtenue sur 15 : 15

Indicateur 4 : Nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

| | Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations* | | | Nombre de salariés du sexe sous-représenté |
|-----------------------|--|--------|----------|--|
| | Femmes | Hommes | Ensemble | |
| Ensemble des salariés | 1 | 9 | 10 | 2 |

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

Indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :

1 Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

Note obtenue sur 10 : 0

REFERENCES

- 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
- Instruction n° DGT/SAT/DASIT1/2019/33 et n° 2019/03 (DGT) du 25 janvier 2019 relative aux nouvelles dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Articles D. 1142-4 à D. 1142-14 du Code du travail