
**INDEX DE L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE
LES HOMMES ET LES
FEMMES**

sommaire

1. La réforme

2. Mesurer les performances des entreprises

3. Les indicateurs

- 1er indicateur
 - Présentation de l'indicateur / - Résultat obtenu à l'Institut
- 2ème indicateur
 - Présentation de l'indicateur / - Résultat obtenu à l'Institut
- 3ème indicateur
 - Présentation de l'indicateur / - Résultat obtenu à l'Institut
- 4ème indicateur
 - Présentation de l'indicateur / - Résultat obtenu à l'Institut
- 5ème indicateur
 - Présentation de l'indicateur / - Résultat obtenu à l'Institut

4. L'index Egalité femmes / hommes pour l'Institut Godinot – 2018

5. La négociation d'un accord Egalité Femmes / Hommes à l'Institut

6. Avis de CE



La réforme

Plus de 46 ans après l'inscription du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » entre les femmes et les hommes, il demeure 9% d'écart de salaires, tous postes confondus. L'écart monte à 25% en fin carrière, et à 37% au moment du calcul de la pension de retraite.

Pour lutter contre ces inégalités persistantes, la loi « Avenir Professionnel » instaure une obligation de résultats en matière d'égalité professionnelle pour les entreprises et non plus simplement une obligation de moyens.

4 critères principaux :

- Une mesure : l'index de l'égalité femmes-hommes
- Une transparence : chaque entreprise publiera ses résultats sur son site
- Cinq actions correctives : chaque entreprise aura 3 ans pour faire le rattrapage salarial
- Un contrôle : les entreprises qui n'auraient pas réalisé le rattrapage dans 3 ans pourraient être sanctionnées jusqu'à 1% de la masse salariale

Un 1^{er} décret publié le 9 janvier 2019 au Journal Officiel fixe la méthodologie de calcul de cet index, les modalités de publication des résultats, les mesures correctives et les pénalités encourues, un second décret publié le 30 avril 2019 complète le 1^{er} décret.



Mesurer les performances des entreprises

Afin de réduire les écarts, le ministère du travail a défini un index de mesure des écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

- 5 indicateurs de performance avec un total de points maximum de 100.

Les entreprises qui totalisent un total de point < 75 devront mettre en place des actions correctives, sous peine de se voir sanctionner financièrement.



1^{er} indicateur : Suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables / 40 points

L'indicateur compare les rémunérations moyennes des femmes et des hommes, incluant les primes de performance et les avantages en nature.

Seules sont exclues les primes liées aux conditions de travail (prime de nuit, heures supplémentaires...) et les primes de départ et de précarité.

La comparaison peut être fait / emplois ou / catégories socioprofessionnelles utilisées pour le bilan social : employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres et praticiens.

Les tranches d'âge retenues sont :

- Les moins de 30 ans**
- Les 30 à 40 ans**
- Les 40 à 50 ans**
- Les plus de 50 ans**



Résultat obtenu

1^{er} indicateur pour l'Institut Godinot

| catégorie socioprofessionnelle (CSP) | tranche d'âge | rémunération annuelle brute moyenne par EQTP | | écart de rémunération moyenne | écart après application du seuil de pertinence | nombre de salariés | | validité du groupe (1=oui, 0=non) | effectifs valides (groupes pris en compte) | écart pondéré |
|--------------------------------------|-----------------|--|---------------|-------------------------------|--|--------------------|--------|-----------------------------------|--|---------------|
| | | femmes | hommes | | | femmes | hommes | | | |
| Praticiens | moins de 30 ans | 69 780 | | | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 87 508 | 66 993 | -30,6% | -25,6% | 8 | 11 | 1 | 19 | -1,22% |
| | 40 à 49 ans | 89 697 | 93 261 | 3,8% | 0,0% | 7 | 6 | 1 | 13 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 101 809 | 104 051 | 2,2% | 0,0% | 7 | 18 | 1 | 25 | 0,00% |
| employés | moins de 30 ans | 18 201 | 18 141 | -0,3% | 0,0% | 4 | 2 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 18 493 | 18 163 | -1,8% | 0,0% | 5 | 2 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 18 658 | 18 486 | -0,9% | 0,0% | 9 | 4 | 1 | 13 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 19 292 | 18 667 | -3,3% | 0,0% | 11 | 3 | 1 | 14 | 0,00% |
| techniciens et agents de maîtrise | moins de 30 ans | 25 307 | 27 102 | 6,6% | 1,6% | 56 | 11 | 1 | 67 | 0,27% |
| | 30 à 39 ans | 25 940 | 27 672 | 6,3% | 1,3% | 83 | 13 | 1 | 96 | 0,30% |
| | 40 à 49 ans | 26 613 | 27 297 | 2,5% | 0,0% | 51 | 8 | 1 | 59 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 28 693 | 28 749 | 0,2% | 0,0% | 74 | 6 | 1 | 80 | 0,00% |
| ingénieurs et cadres | moins de 30 ans | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 57 853 | 52 881 | -9,4% | -4,4% | 1 | 3 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 55 019 | 58 071 | 5,3% | 0,3% | 6 | 2 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 50 301 | 67 278 | 25,2% | 20,2% | 5 | 9 | 1 | 14 | 0,71% |
| ensemble des salariés | | 31 543 | 54 092 | 41,7% | | 426 | | | 400 | 0,07% |

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1 Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de rémunération (%) :

0,1 Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 :

39



2ème indicateur : La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes / 20 points

L'objectif est d'inciter les managers à récompenser celles et ceux qui le méritent et non pas uniquement ceux qui le demandent, souvent des hommes.

Le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2 % près ou à 2 personnes près.



Résultat obtenu

2ème indicateur pour l'Institut Godinot

| catégorie socioprofessionnelle (CSP) | taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) * | | écart de taux d'augmen- tation | nombre de salariés | | validité du groupe (1=oui, 0=non) | effectifs valides | écart pondéré |
|--------------------------------------|--|--------------|--------------------------------------|--------------------|--------|---|----------------------|------------------|
| | femmes | hommes | | femmes | hommes | | | |
| Praticiens | 8,7% | 0,0% | -8,7% | 23 | 35 | 1 | 58 | -1,18% |
| employés | 75,9% | 72,7% | -3,1% | 29 | 11 | 1 | 40 | -0,29% |
| techniciens et agents de maîtrise | 77,7% | 73,7% | -4,0% | 264 | 38 | 1 | 302 | -2,81% |
| ingénieurs et cadres | 83,3% | 85,7% | 2,4% | 12 | 14 | 1 | 26 | 0,15% |
| ensemble des salariés | 72,9% | 49,0% | -23,9% | 426 | | | 426 | -4,15% |

indicateur calculable (1=oui, 0=non) : 1 Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart d'augmentations (points de %) : 4,1 Un écart d'augmentations est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 20 : 20 L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.



3ème indicateur : La même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes / 15 points

Pour contrer le phénomène du « plafond de verre », les entreprises doivent lever les freins à l'ascension professionnelle des femmes.

Le maximum de points est accordé si l'entreprise a promu autant de femmes que d'hommes, à 2 % près ou à 2 personnes près.



Résultat obtenu

3ème indicateur pour l'Institut Godinot

| catégorie socioprofessionnelle (CSP) | taux de promotion (proportion de salariés promus) | | écart de taux de promotion | nombre de salariés | | validité du groupe (1=oui, 0=non) | effectifs valides | écart pondéré |
|--------------------------------------|---|-------------|-------------------------------|--------------------|--------|---|----------------------|------------------|
| | femmes | hommes | | femmes | hommes | | | |
| praticiens | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 23 | 35 | 1 | 58 | 0,00% |
| employés | 3,5% | 0,0% | -3,5% | 29 | 11 | 1 | 40 | -0,32% |
| techniciens et agents de maîtrise | 3,8% | 2,6% | -1,2% | 264 | 38 | 1 | 302 | -0,82% |
| ingénieurs et cadres | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 12 | 14 | 1 | 26 | 0,00% |
| ensemble des salariés | 3,4% | 1,0% | -2,3% | 426 | | | 426 | -1,15% |

indicateur calculable (1=oui, 0=non) : 1 Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de promotions (points de %) : 1,1 Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 15 : 15 L'écart de promotions réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.



4ème indicateur : Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence / 15 points

Le rattrapage salarial des femmes de retour de congé maternité est obligatoire depuis 2006.

Et pour cause : selon les statistiques nationales, une mère de 3 enfants gagne 10 % de moins qu'une femme sans enfant sur le même poste.

La maternité est le facteur le plus impactant et le plus injuste car inhérent à la condition féminine et humaine.

Il impacte la rémunération des femmes tout au long de leur carrière.



Résultat obtenu

4ème indicateur pour l'Institut Godinot

| | nombre de salariées de retour de congé maternité* | | pourcentage de salariés augmentés |
|-----------------------|---|--------------|-----------------------------------|
| | total | augmentées** | |
| ensemble des salariés | 10 | 7 | 70% |

* Les salariées à considérer sont les salariées revenues de congés maternité (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, uniquement lorsqu'une ou plusieurs augmentations ont eu lieu dans l'entreprise pendant la durée du congé maternité.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues pendant la période de référence et qui permettent de rattraper au moins la moyenne des augmentations survenues pendant le congé maternité.

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) : 1 Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

Indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) : 70

note obtenue sur 15 : 0 La loi sur les augmentations au retour de congé maternité n'a pas été appliquée à tous les salariés. Aucun point n'est accordé.



5ème indicateur : Au moins quatre femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations / 15 points

Plus on monte dans l'échelle des postes, moins il y a de femmes.

L'objectif est donc d'assurer à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction, une représentation plus équilibrée des deux sexes.



Résultat obtenu

5ème indicateur pour l'Institut Godinot

| | Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations* | | | nombre de salariés du sexe sous-représenté |
|-----------------------|--|--------|----------|--|
| | femmes | hommes | ensemble | |
| ensemble des salariés | 4 | 6 | 10 | 4 |

* 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 : 4

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

note obtenue sur 10 : 10



L'index de l'égalité femmes-hommes pour l'Institut GODINOT - 2018

| | 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- écart de remuneration (en %) | 1 | 0,1 | 39 | 40 | 40 |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %) | 1 | 4,1 | 20 | 20 | 20 |
| 3- écarts de promotions (en points de %) | 1 | 1,1 | 15 | 15 | 15 |
| 4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%) | 1 | 70 | 0 | 15 | 15 |
| 5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 1 | 4 | 10 | 10 | 10 |
| Total des indicateurs calculables | | | 84 | | 100 |
| INDEX (sur 100 points) | | | 84 | | 100 |



Négociation de l'accord Égalité Femmes/Hommes à l'Institut

- 1^{er} accord sur ce thème signé le 20/12/2011
- Reconduit plusieurs fois jusqu'au 30/06/2019
- Une nouvelle négociation débute sur ce sujet, notamment, pour intégrer les éléments de la réforme.

Le comité d'entreprise de l'Institut Godinot a donné un avis favorable à ce bilan et la publication de cet index lors de la réunion du 18/06/2019

