

## **Note sur L'index d'égalité professionnelle Femmes Hommes au titre de 2023**

<b>Direction</b>	Objet :	Index d'égalité professionnelle Femmes Hommes au titre de 2023
	Auteur :	Christelle PERRET
	Date :	21/02/2024
	Destinataires :	Membres du CSE + agents CA 01

---

Depuis le 1er mars 2020, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de publier un index, basé sur cinq critères, qui permet de mesurer les efforts des sociétés françaises en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. La note de l'index est calculée au titre de l'année civile 2023. Cette obligation entre dans le cadre de la loi Avenir du 5 septembre 2018 qui vise à terme à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Comment est calculé l'index ?**

L'index de l'égalité femmes-hommes se compose de **5 indicateurs** notés sur **100 points**. Ces indicateurs évaluent les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Chaque indicateur est pondéré et mesuré sous forme de note. La somme de ces notes permet de calculer l'index. Si la note globale est inférieure à 75 sur 100, l'entreprise aura 3 ans pour mener des actions correctives.

Pour les entreprises entre 50 et 250 salariés, **l'index sur 100 points** se calcule à partir de 4 indicateurs :

**1/ l'écart de rémunération femmes-hommes:** il s'agit de la comparaison des rémunérations moyennes des femmes et des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socio professionnelle (CSP) ou autre classification des postes (de 0 à 40 points)

**2/ l'écart de répartition des augmentations individuelles:** entre les hommes et les femmes (de 0 à 35 points)

**3/ le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité:** (de 0 à 15 points)

**4/ la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations:** (de 0 à 10 points)

A titre d'information, pour les entreprises de plus de 250 salariés, l'index intègre un 5<sup>ème</sup> indicateur: *l'écart de répartition des promotions.*

### **Nouveautés depuis 2022 :**

**Les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85/100 doivent fixer des objectifs de progression** et les publier sur leur site internet.

**Celles ayant obtenu une note inférieure à 75/100 doivent définir des mesures adéquates et pertinentes de correction** par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, et publier ces mesures.

**En cas de non publication de ses résultats** de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une **pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle**.

**Les résultats de la Chambre d'agriculture de l'Ain pour l'année 2023 s'établissent au-dessus de 75 points sur 100 (minimum légal) pour un index global à 86 points sur 100 en 2023. Il était de 86 points sur 100 en 2022, de 86 points sur 100 en 2021, 80 points sur 100 en 2019 et 2020.**

Au titre de 2023, l'index d'égalité professionnelle Femmes Hommes concernant la Chambre d'agriculture de l'Ain se décompose comme suit :

## Calcul de l'index d'égalité 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- écart de rémunération (en %)	1	6,8	33	40	40
2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	1	5,9	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>73</b>		<b>85</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>86</b>		<b>100</b>

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