

E-BOOK

# Nouvelle obligation légale : le calcul de l'index égalité F/H

Juin 2019



# Contents

|                                                                               |   |
|-------------------------------------------------------------------------------|---|
| Introduction                                                                  | 3 |
| Que dit la loi ?                                                              | 3 |
| Qui est concerné ?                                                            |   |
| Quelles sont les dates d'entrée en vigueur ?                                  | 4 |
| <b>L'index égalité F/H :</b>                                                  |   |
| 4 ou 5 indicateurs à calculer pour obtenir<br>une note globale sur 100 points | 4 |
| Comment calculer l'index égalité F/H ?                                        |   |
| Quelle solution technique ?                                                   | 5 |
| Textes de référence                                                           | 6 |
| A propos de Sage                                                              | 7 |

# Introduction



Une nouvelle obligation légale concernant l'égalité salariale entre en vigueur dès 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés, et dès 2020 pour les entreprises entre 50 et 250 salariés. L'employeur devra calculer et publier chaque année un Index de l'égalité Femmes / Hommes. A défaut, il pourra se voir appliquer une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

## Que dit la loi ?

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le décret du 8 janvier 2019 poussent l'obligation des entreprises en matière d'égalité salariale Femmes / Hommes en fixant plusieurs actions à la charge des entreprises :

- Une action consistant à mesurer la situation de l'entreprise en matière d'égalité salariale grâce à un index égalité femmes / hommes comportant 5 indicateurs\* et permettant d'obtenir un score global sur 100 points.
- Une action consistant à communiquer chaque année au plus tard le 1er mars, le score global de l'entreprise au regard de l'égalité salariale : publication sur le site internet de l'entreprise.  
Les résultats devront également être mis à la disposition du Comité Social et Économique de l'Entreprise (CSE) et être transmis aux services de l'inspection du travail via le formulaire en ligne sur le site du ministère du travail.
- Une action consistant à corriger et améliorer l'égalité salariale en fonction du score obtenu après diagnostic : quand le score est inférieur à 75 points, les entreprises ont 3 ans pour atteindre au moins 75 points.

\* Les entreprises de 50 à 250 salariés auront 4 indicateurs à calculer : les indicateurs 2 et 3 étant regroupés en un seul.

### Attention

**La loi entre en vigueur dès 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés :**

- **Le diagnostic se réalise sur les rémunérations de 2018 (reconstitution des indicateurs d'égalité F/H sur l'année 2018).**
- **Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, ce nouveau dispositif entrera en vigueur en mars 2020 (diagnostic sur les rémunérations de 2019).**

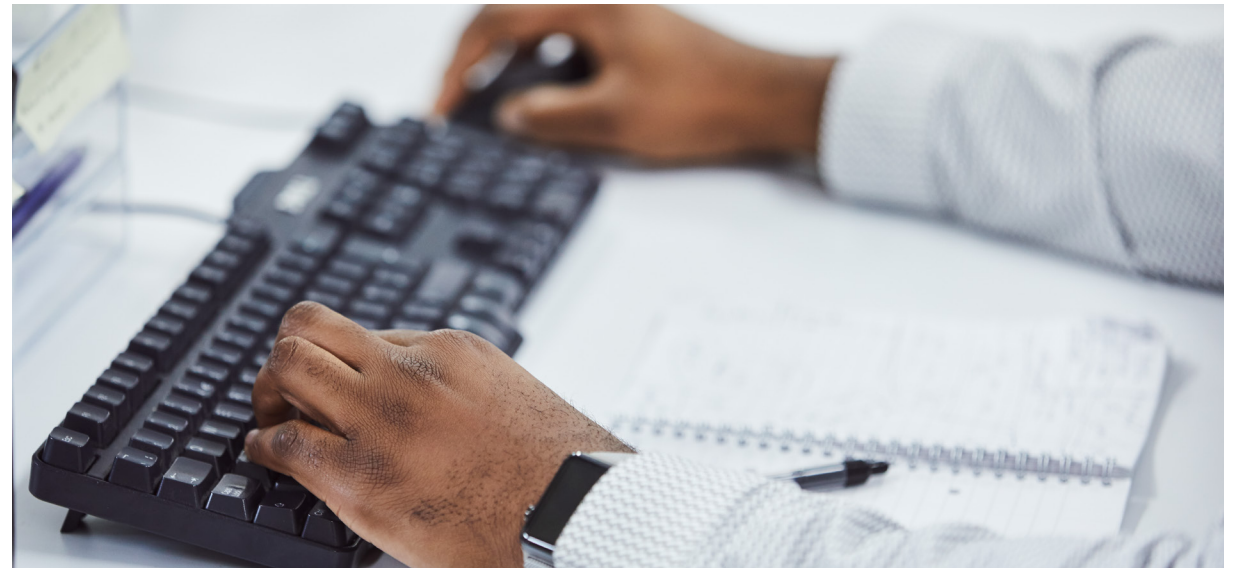


# Qui est concerné ? Quelles sont les dates d'entrée en vigueur ?

**Cette obligation s'applique à toutes les entreprises de 50 salariés et plus, selon le calendrier suivant :**

|                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Entreprises de plus de 250 salariés</b>                                                                                                |
| <b>Au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2019 (rémunérations de 2018) :</b> date impérative pour les entreprises de 1 000 salariés et plus. |
| <b>Au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2019 (rémunérations de 2018) :</b> pour les entreprises de 250 à 1 000 salariés.              |
| <b>Entreprises de 50 à 250 salariés</b>                                                                                                   |
| <b>Au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2020 (pour les salaires de 2019).</b>                                                              |

Pour répondre à leurs nouvelles obligations, les entreprises peuvent se faire accompagner, à leur demande, par des référents désignés par chaque directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. La liste de ces référents est actuellement disponible sur le site du ministère.



# L'index égalité F/H : 4 ou 5 indicateurs à calculer pour obtenir une note globale sur 100 points

## L'index de l'égalité Femmes / Hommes est constitué de 5 indicateurs\* :

1. Ecart de rémunération (comparaison des rémunérations moyennes par catégorie professionnelle et tranche d'âges). - 40 points
2. Ecart de répartition des augmentations individuelles\*. - 20 points
3. Ecart de répartition des promotions\*. - 15 points
4. Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité. - 15 points
5. Proportion de femmes et d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations. - 10 points

### Attention

- Le calcul de chaque indicateur est réalisé selon des règles précises décrites dans le décret : prise en compte des populations, des éléments de rémunération...
- Chaque indicateur calculé donne une note selon la grille publiée dans le décret.
- Le cumul des 5 notes permet d'obtenir sur 100 points le score global de l'entreprise.



\* Les entreprises de 50 à 250 salariés auront 4 indicateurs à calculer : les indicateurs 2 et 3 étant regroupés en un seul.

Comment calculer l'index égalité F/H ?  
Quelle solution technique ?

**Sage 100cloud Paie & RH et l'option Sage BI Reporting permettent d'automatiser le calcul de ces indicateurs.**

Il est désormais possible de saisir chaque mois dans les bulletins pour un salarié donné, le bénéfice ou non d'une promotion, d'une augmentation ou encore s'il est rentré de congé maternité...

De plus, pour faciliter la saisie rétroactive sur 2018 et 2019, une saisie en masse de ces informations dans les bulletins cumuls peut être réalisée.

Une constante ETP\_FH est également disponible qui permet de personnaliser l'ETP selon les règles spécifiques des indicateurs.

Du côté de Sage 100cloud Paie & RH, un état de contrôle permet enfin de retrouver ces informations sur la période souhaitée.

Egalité femmes / hommes

ETP f/h

1,00

☐

Retour de congé maternité

☒

Promotion

☒

Augmentation

Individuelle

☒

Augmentation individuelle liée à une promotion

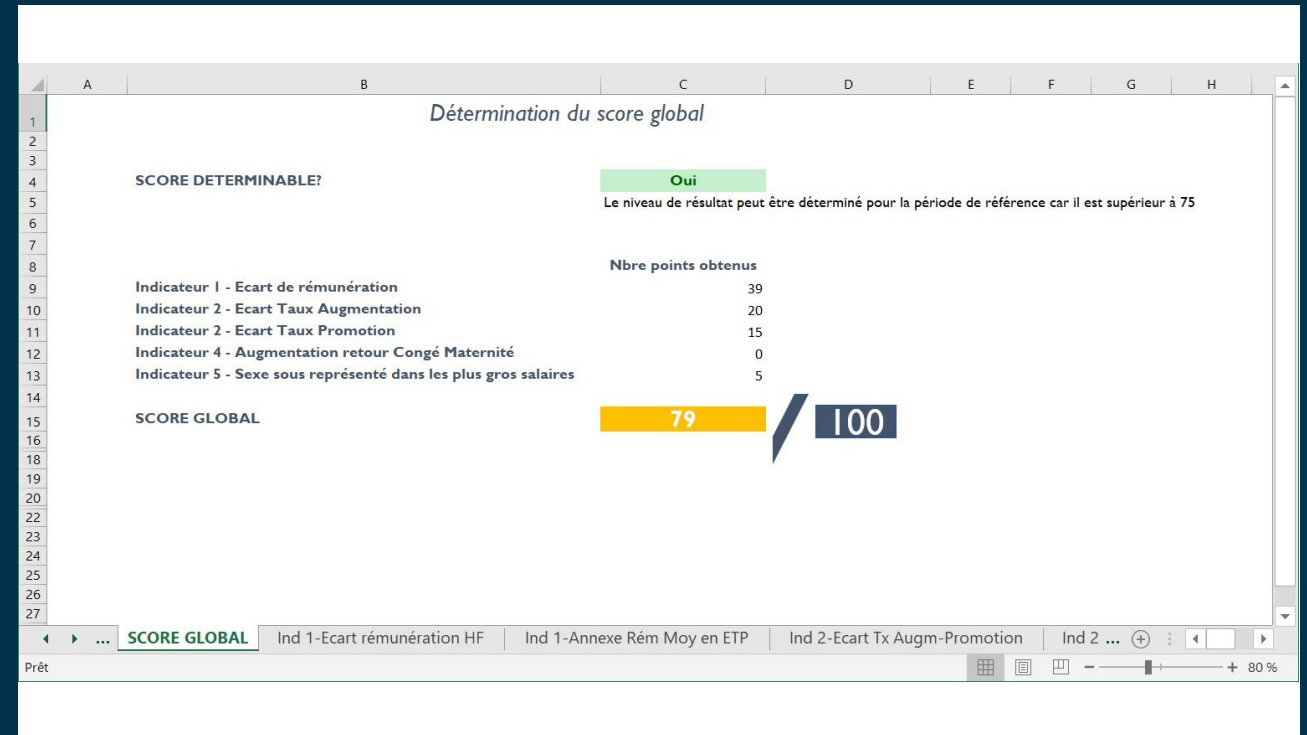
Taux d'augmentation (\*)

5,000

(\*) facultatif

OK

Annuler



Le lancement de la mise à jour des données BI permet alors une réplique de ces informations dans Sage BI Reporting.

Après quelques paramétrages, notamment autour des rubriques de brut à prendre en compte, le nouvel état d'égalité Femmes / Hommes affiche alors le résultat de l'index et le détail du calcul des indicateurs.

## Textes de référence

- la [loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018](#).
- le [décret du 8 janvier 2019](#) sur les modalités d'application et de calcul de l'index de égalité femmes / hommes.
- l'[instruction de la direction générale du travail \(dgt\)](#) du 25 janvier 2019 à l'attention de la directe et de l'inspection du travail concernant le calendrier de mise en œuvre du dispositif égalité femmes / hommes.
- l'[arrêté publié le 21/02/2019](#) définissant les modalités de transmission des indicateurs à l'administration.
- le [décret du 30 avril](#) concernant les obligations en matière d'égalité femmes/hommes et les délais de mise en demeure en cas de manquement
- des informations complémentaires sur le site du ministère du travail, avec une foire aux questions :  
<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>
- le dossier de presse : [https://travail-emploi.gouv.fr/img/pdf/index\\_egalite\\_fh\\_22-11-18.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/img/pdf/index_egalite_fh_22-11-18.pdf)



Pour plus d'informations et être mis en relation avec un expert :

**Tél. : 01 41 66 25 91**

**Export : +33 (0)5 56 136 988**

(Hors France métropolitaine)

ou contactez votre revendeur habituel  
Sage

[www.sage.com](http://www.sage.com)



© Sage 2019 Tout droit réservé. Société par Actions Simplifiée au capital de 6 750 000 € - Siège social : 10 place de Belgique, 92250 La Garenne Colombes - 313 966 129 RCS Nanterre - Les informations contenues dans ce document peuvent faire l'objet de modifications sans notification préalable - Création : CA-inspire - 06-2019