

Index égalité professionnelle Femmes-Hommes

Indicateurs égalité professionnelle suite au Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019

Définition du périmètre

La période de référence

L'employeur peut choisir la période de douze mois consécutifs servant de période de référence pour le calcul des indicateurs.
A l'Opéra National de Paris nous avons choisi l'année civile, soit **du 01/01/2021 au 31/12/2021**.

La population

Les salariés en CDI et CDD sauf :

Les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (dont les intérimaires), les salariés expatriés, les salariés absents plus de la moitié de la période de référence (= salariés absents plus de 6 mois en continue ou discontinue).

Les salariés en pré-retraite, bien qu'ils apparaissent dans les effectifs, sont rémunérés mais ne sont pas présents, sont par ailleurs exclus.

Pour déterminer quels sont les salariés absents plus de la moitié de la période de référence, on exclut les salariés dont le contrat de travail a été suspendu pendant plus de six mois au cours de cette période. Cela amène à exclure les salariés en congé maladie, en congé maternité (sauf pour l'indicateur relatif au retour de congé maternité), ou en congé sans solde et qui ont, à ce titre, été absents sur une durée de plus de 6 mois.

Les salariés absents plus de six mois pour absence injustifiée sont exclus du calcul.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée de moins de 6 mois sont également exclus.

Le décret précise que les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte pour le calcul des indicateurs.

S'ils sont embauchés en CDI à la suite de leur alternance, ils seront pris en compte uniquement si la période passée en CDI est supérieure à six mois. Dans cette hypothèse, l'assiette de rémunération prise en compte sera celle qui porte sur la période passée en CDI.

L'effectif des salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de référence annuelle et non au dernier jour de celle-ci. Ainsi, qu'il soit à temps partiel ou à temps plein, si le salarié était présent plus de la moitié de la période de référence et répond aux conditions du décret, il compte pour 1.

Les caractéristiques individuelles des salariés (âge, niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche, catégorie socioprofessionnelle) sont appréciées au dernier jour de la période de référence annuelle ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise.

Les éléments de la rémunération

La rémunération doit être reconstituée en équivalent temps plein sur toute la durée de la période de référence.

Doivent être pris en compte dans la rémunération :

- Les salaires de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier
- Les "bonus", les primes d'objectif liées aux performances individuelles du salarié, variables d'un individu à l'autre pour un même poste
- Les primes collectives (ex : prime audiovisuelle...)
- Les indemnités de congés payés

Ne doivent pas être pris en compte dans la rémunération :

- Les indemnités de fin de CDD (notamment la prime de précarité)
- Les sommes versées dans le cadre du compte épargne-temps (CET)
- Les primes liées à une sujétion particulière qui ne concernent pas la personne du salarié (prime de salissure, d'astreinte etc.)
- Les heures supplémentaires et complémentaires
- Les indemnités de licenciement
- Les indemnités de départ en retraite
- Les primes d'ancienneté
- Les primes d'intéressement et de participation

La répartition par CSP

Nous avons regroupés la population de l'OnP de la façon suivante :

Ouvriers = Population Technique

Employés = Population Administrative

Tech. & Agents de maîtrise = Population Chef d'équipe et Agent de maîtrise

Ingénieurs & Cadres = Population Cadre et Artiste

L'Index, sur 100 points se calcule à partir de 5 indicateurs

Indicateur n°1 : L'écart de rémunération femmes-hommes (40 points)

Indicateur n°2 : L'écart de répartition des augmentations individuelles (20 points)

Indicateur n°3 : L'écart de répartition des promotions (15 points)

Indicateur n°4 : Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (15 points)

Indicateur n°5 : La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points)

En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans.

Indicateur n°1 : L'écart de rémunération femmes-hommes (40 points)

Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (1° de l'article D. 1142-2)

La segmentation par groupe de postes comparables pour cet indicateur doit faire l'objet d'une consultation CSE.

Nous avons consulté le CE lors de la réunion du 21/02/2019 pour segmenter par Catégorie de la convention collective, ce qui avait été retenue.

Détail des calculs de l'indicateur n°1

- Seuls les groupes comprenant au moins trois hommes et au moins trois femmes sont pris en compte. (= "Groupe validé")

Exemple : si Cadre 1 femme moins de 30 ans >= 3 salariés **ET** si Cadre 1 homme moins de 30 ans >= 3 salariés alors le groupe est validé

- La somme des effectifs des groupes validés doit représenter au moins 40% de l'effectif initial (sinon répartition par CSP)

1 - Calcul de l'écart de rémunération

Ecart rém = (rém moy H - rém moy F) / rém moy H

2 - Calcul de l'écart de rémunération ajusté

Si écart rém > 0 alors écart ajusté = MAX (0 ; Ecart rém - seuil de pertinence*)

Si écart rém < 0 alors écart ajusté = MIN (0; Ecart rém + seuil de pertinence*)

*Seuil de pertinence = 5% si segmentation par CSP, sinon 2%

Dans notre cas, nous avons un seuil à 2% car nous avons segmenté par Catégorie de la convention collective.

3 - Calcul de l'écart de rémunération pondéré

Ecart rém pondéré = (Effectif du groupe validé/Effectif total des groupes validés)*Ecart ajusté du groupe

4 - Calcul de l'écart global

Ecart global = Somme des écarts pondérées de chaque groupe validé, en valeur absolue arrondie à la 1ère décimale

Indicateur n°2 : L'écart de répartition des augmentations individuelles (20 points)

Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes (2° de l'article D. 1142-2)

Le décret d'application dans l'Index évoque la notion de « taux d'augmentation » mais le calcul fait référence au pourcentage de salariés augmentés et non au niveau des augmentations.

La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation individuelle du salaire de base du salarié concerné. Dès lors que l'augmentation est basée sur des critères pouvant englober plusieurs salariés, en application d'un accord collectif d'entreprise, elle doit être considérée comme une augmentation collective.

La notion d'augmentation individuelle pour le calcul de cet indicateur exclut les augmentations de salaires liées à une promotion. Donc si l'augmentation individuelle est liée à une promotion alors il ne faut pas le comptabiliser dans cet indicateur mais dans l'indicateur n°3.

Détail des calculs de l'indicateur n°2

- Seuls les groupes comprenant au moins dix femmes et dix hommes sont pris en compte

- La somme des effectifs des groupes validés doit représenter au moins 40% de l'effectif initial

1 - Calcul des proportions

% F augmentés = Nombre de femmes augmentées / Effectifs de femmes au sein de la CSP

% H augmentés = Nombre d'hommes augmentés / Effectifs d'hommes au sein de la CSP

2 - Calcul de l'écart

%H - %F

3 - Calcul de l'écart pondéré

Ecart pondéré = Ecart * % de chaque CSP dans l'effectif total des groupes validés

4 - Calcul de l'écart global

Ecart global = Somme des écarts pondérées, en valeur absolue arrondie à la 1ère décimale

Une fois l'indicateur calculé, vérifier si nous bénéficions de la règle des mesures de correction :

SI l'indicateur n°1 reflète un écart en défaveur des femmes (indicateur > 0) et l'indicateur n°2 reflète un écart en faveur des femmes (indicateur < 0), **OU SI** l'indicateur n°1 reflète un écart en défaveur des hommes (indicateur < 0) et l'indicateur n°2 reflète un écart en faveur des hommes (indicateur > 0), **ALORS** l'indicateur n°2 est considéré comme ayant une action correctrice des écarts de rémunération et obtiendra le score maximum (20 points), dès lors que le score de l'indicateur n°1 n'est pas au maximum du barème.

Indicateur n°3 : L'écart de répartition des promotions (15 points)

Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (3° de l'article D. 1142-2)

La notion de promotion correspond au passage à un niveau ou coefficient hiérarchique supérieur.

Détail des calculs de l'indicateur n°3

- Seuls les groupes comprenant au moins dix femmes et dix hommes sont pris en compte
- La somme des effectifs des groupes validés doit représenter au moins 40% de l'effectif initial

1 - Calcul des proportions

% F promues = Nombre de femmes promues / Effectifs de femmes au sein de la CSP

% H promus = Nombre d'hommes promus / Effectifs d'hommes au sein de la CSP

2 - Calcul de l'écart

%H - %F

3 - Calcul de l'écart pondéré

Ecart pondéré = Ecart * % de chaque CSP dans l'effectif total des groupes validés

4 - Calcul de l'écart global

Ecart global = Somme des écarts pondérées, en valeur absolue arrondie à la 1ère décimale

Une fois l'indicateur calculé, vérifier si nous bénéficions de la règle des mesures de correction :

SI l'indicateur n°1 reflète un écart en défaveur des femmes (indicateur > 0) et l'indicateur n°3 reflète un écart en faveur des femmes (indicateur < 0), **OU** SI l'indicateur n°1 reflète un écart en défaveur des hommes (indicateur < 0) et l'indicateur n°3 reflète un écart en faveur des hommes (indicateur > 0), **ALORS** l'indicateur n°3 est considéré comme ayant une action correctrice des écarts de rémunération et obtiendra le score maximum (15 points), dès lors que le score de l'indicateur n°1 n'est pas au maximum du barème.

Indicateur n°4 : Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (15 points)

Pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé (4° de l'article D. 1142-2)

L'indicateur concerne les salariées qui sont revenues de congé maternité (ou d'adoption) au cours de la période annuelle de référence. Parmi ces salariées, seules sont prises en compte, pour le calcul de l'indicateur, celles ayant eu un congé maternité durant lequel des augmentations salariales (générales ou individuelles) ont eu lieu.

L'indicateur est calculé en divisant le nombre de femmes augmentées à leur retour de congé maternité (lorsque ce retour a lieu pendant la période de référence), par le nombre de salariées revenues de congé maternité pendant la période de référence, et au cours duquel des augmentations salariales ont eu lieu.

Sont considérées comme augmentées toutes salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation (générale ou individuelle) à leur retour avant la fin de cette même période.

Si plusieurs femmes sont revenues de congé maternité pendant l'année de référence, et qu'une seule d'entre elles n'a pas été augmentée alors qu'elle relève d'une catégorie professionnelle où la rémunération a été augmentée, la note de l'indicateur est égale à 0.

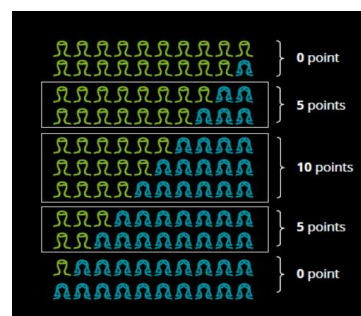
Indicateur n°5 : La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points)

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (5° de l'article D. 1142-2)

Il s'agit de comparer le nombre de femmes et le nombre d'hommes comptant parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

La rémunération à prendre en compte est celle utilisée dans le calcul de l'indicateur n°1.

L'indicateur est le plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations (nombres compris entre 0 et 10).



Sources :

Deloitte_guide-egalite-professionnelle-femmes-et-hommes

Décret d'application 08/01/2019 (Décret n°2019-15)

<https://index-egapro.travail.gouv.fr/>

Index égalité professionnelle 2021

Récapitulatif du nombre de points accordés selon le résultat obtenu pour chaque indicateur

INDICATEURS	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS	RESULTATS OBTENUS A L'ONP	NOMBRE DE POINTS OBTENUS A L'ONP
Indicateur n°1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (1° de l'article D. 1142-2)	Egal à 0 %	40	0,1%	39/40
	Supérieur à 0 % et inférieur ou égal à 1 %	39		
	Supérieur à 1 % et inférieur ou égal à 2 %	38		
	Supérieur à 2 % et inférieur ou égal à 3 %	37		
	Supérieur à 3 % et inférieur ou égal à 4 %	36		
	Supérieur à 4 % et inférieur ou égal à 5 %	35		
	Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 6 %	34		
	Supérieur à 6 % et inférieur ou égal à 7 %	33		
	Supérieur à 7 % et inférieur ou égal à 8 %	31		
	Supérieur à 8 % et inférieur ou égal à 9 %	29		
	Supérieur à 9 % et inférieur ou égal à 10 %	27		
	Supérieur à 10 % et inférieur ou égal à 11 %	25		
	Supérieur à 11 % et inférieur ou égal à 12 %	23		
	Supérieur à 12 % et inférieur ou égal à 13 %	21		
	Supérieur à 13 % et inférieur ou égal à 14 %	19		
	Supérieur à 14 % et inférieur ou égal à 15 %	17		
	Supérieur à 15 % et inférieur ou égal à 16 %	14		
	Supérieur à 16 % et inférieur ou égal à 17 %	11		
	Supérieur à 17 % et inférieur ou égal à 18 %	8		
	Supérieur à 18 % et inférieur ou égal à 19 %	5		
	Supérieur à 19 % et inférieur ou égal à 20 %	2		
	Supérieur à 20 %	0		
Indicateur n°2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes (2° de l'article D. 1142-2)	Inférieur ou égal à 2 points de %	20	Nous bénéficions de la règle des mesures de correction : L'indicateur n°1 reflète un écart en défaveur des hommes (-0,08%) mais l'indicateur n°2 reflète un écart en faveur des hommes (+4,5%). L'indicateur n°2 est donc considéré comme ayant une action correctrice des écarts de rémunération et obtient le score maximum dès lors que le score de l'indicateur n°1 n'est pas au maximum du barème.	20/20
	Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10		
	Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5		
	Supérieur à 10 points de %	0		
Indicateur n°3 : Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (3° de l'article D. 1142-2)	Inférieur ou égal à 2 points de %	15	Nous bénéficions de la règle des mesures de correction : L'indicateur n°1 reflète un écart en défaveur des hommes (-0,08%) mais l'indicateur n°3 reflète un écart en faveur des hommes (+3,7%). L'indicateur n°3 est donc considéré comme ayant une action correctrice des écarts de rémunération et obtient le score maximum dès lors que le score de l'indicateur n°1 n'est pas au maximum du barème.	15/15
	Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10		
	Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5		
	Supérieur à 10 points de %	0		
Indicateur n°4: Pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé (4° de l'article D. 1142-2)	Egal à 100 %	15	100%	15/15
	Inférieur à 100%	0		
Indicateur n°5: Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (5° de l'article D. 1142-2)	4 ou 5 salariés	10	Nombre d'hommes : 5 Nombre de femmes : 5	10/10
	2 ou 3 salariés	5		
	0 ou 1 salarié	0		

Soit un nombre total de points de : 99 / 100

Indicateur n°1 : L'écart de rémunération femmes-hommes (40 points)

Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (1° de l'article D. 1142-2)

	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Cadres				
Cadre HC			0,03%	0,00%
Cadre 1			0,05%	
Cadre 2		-0,15%	0,00%	0,03%
Cadre 3		0,00%	0,00%	0,04%
Cadre 4		-0,02%	-0,08%	0,00%
Artistes				
Danseur étoile		0,03%		
Premier danseur		0,00%		
Danseur sujet	0,00%	0,00%		
Danseur coryphée	0,00%	-0,02%		
Danseur quadrille	0,00%	-0,05%		
Artiste des chœurs		0,00%	0,00%	-0,02%
Musicien super soliste				
Musicien premier soliste			0,00%	0,00%
Musicien second soliste				
Musicien tttiste		0,00%	0,00%	0,00%
Chef de chant				0,05%
Pianiste accompagnateur				-0,01%
Artiste chorég. Chargé de cours				-0,05%
Administratifs				
Non-cadre Administratif 4		0,00%		-0,16%
Non-cadre Administratif 3		-0,03%		0,00%
Non-cadre Administratif 2	0,00%	0,03%		
Non-cadre Administratif 1	0,00%			
Techniques				
Non-cadre Technique 5				0,00%
Non-cadre Technique 4		0,02%	0,17%	0,00%
Non-cadre Technique 3	0,00%	0,00%	-0,08%	0,06%
Non-cadre Technique 2	0,00%	0,05%	0,04%	
Non-cadre Technique 1				
Total général	0,00%	-0,16%	0,12%	-0,05%

Seuls les groupes comprenant au moins trois hommes et au moins trois femmes sont pris en compte.

Si l'indicateur est positif, il traduit un écart de rémunération en défaveur des femmes.

Si l'indicateur est négatif, il traduit un écart de rémunération en défaveur des hommes.

-0,08%

Somme des écarts pondérés

0,10%

Ecart global en valeur absolue arrondi à la 1ere décimale

Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.

soit 39 points

Indicateur n°2 : L'écart de répartition des augmentations individuelles (20 points)

Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes (2° de l'article D. 1142-2)

Regroupement CSP	% de salariés augmentés		Ecart %H-%F	Ecart pondéré
	F	M		
Ouvriers				
Employés				
Techniciens & Agents de maîtrise	43,9%	49,0%	5,1%	4,6%
Ingénieurs & Cadres	2,7%	1,9%	-0,8%	-0,1%
Total général				4,5%

Somme des écarts pondérés

Ecart total

en valeur absolue arrondi à la 1ère décimale

Seuls les groupes comprenant au moins dix hommes et au moins dix femmes sont pris en compte.
Si l'indicateur est positif, il traduit une pratique d'augmentations individuelles défavorable aux femmes.

soit 20 points

Nous bénéficions de la règle des mesures de correction : L'indicateur n°1 reflète un écart en défaveur des hommes (-0,08%) mais l'indicateur n°2 reflète un écart en faveur des hommes (+4,5%).

L'indicateur n°2 est donc considéré comme ayant une action correctrice des écarts de rémunération et obtient le score maximum dès lors que le score de l'indicateur n°1 n'est pas au maximum du barème.

Indicateur n°3 : L'écart de répartition des promotions (15 points)

Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (3° de l'article D. 1142-2)

Regroupement CSP	% de salariés promus		Ecart %H-%F	Ecart pondéré
	F	M		
Ouvriers				
Employés				
Techniciens & Agents de maîtrise	8,3%	13,0%	4,7%	2,6%
Ingénieurs & Cadres	2,5%	4,8%	2,4%	1,1%
Total général				3,7%

Somme des écarts pondérés

Ecart total

en valeur absolue arrondi à la 1ère décimale

Seuls les groupes comprenant au moins dix hommes et au moins dix femmes sont pris en compte.
Si l'indicateur est positif, il traduit une pratique de promotions défavorable aux femmes.

soit 15 points

Nous bénéficions de la règle des mesures de correction : L'indicateur n°1 reflète un écart en défaveur des hommes (-0,08%) mais l'indicateur n°3 reflète un écart en faveur des hommes (+3,7%).

L'indicateur n°3 est donc considéré comme ayant une action correctrice des écarts de rémunération et obtient le score maximum dès lors que le score de l'indicateur n°1 n'est pas au maximum du barème.

Indicateur n°4 : Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (15 points)

Pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé (4° de l'article D. 1142-2)

Nombre de salariées de retour de congé maternité et qui étaient en congé maternité pendant qu'il y a eu une/ou des augmentations salariales dans l'entreprise*	9
Parmi ces salariées, nombre de femmes qui ont bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité	9
	100%

soit 15 points

*Les salariés à considérer dans l'indicateur sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption 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.

Indicateur n°5 : La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points)

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (5° de l'article D. 1142-2)

Femmes	5
Hommes	5

soit 10 points