



L'INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, VERS L'ÉGALITÉ SALARIALE

Pour promouvoir l'égalité professionnelle, la CPAM de l'Isère, comme toutes les entreprises de France, est invitée à s'interroger sur ses pratiques. La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 prévoit d'agir concrètement contre ces inégalités. En effet, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes fait désormais l'objet d'une obligation de résultats, et non plus simplement d'une obligation de moyens.

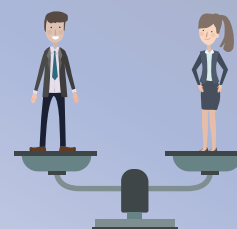
POUR LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, CHAQUE ENTREPRISE EST INVITÉE À :

- **Mesurer** : l'index de l'égalité hommes-femmes est calculé en fonction de 5 indicateurs.
- **Faire connaître** : chaque entreprise publie ses résultats sur son site internet et/ou intranet.
- **Corriger** : chaque entreprise disposera de 3 ans pour effectuer le rattrapage salarial, si elle n'obtient pas un score minimum de 75 points.
- **Contrôler** : une sanction jusqu'à 1 % de la masse salariale pourra être appliquée.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

L'index est composé de 5 indicateurs pour les entreprises de notre taille et vise à mesurer :

- **1** Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : à poste et à âge similaires, par exemple seront comparés les écarts de salaire des femmes et des hommes cadres entre 30 et 40 ans. [40 points]
- **2** Les écarts d'attribution d'augmentation pour les femmes et pour les hommes : le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2 % près. [20 points]
- **3** Les écarts d'attribution de promotion pour les femmes et pour les hommes : le maximum de points est accordé si l'entreprise a promu autant d'hommes que de femmes, à 2 % près. [15 points]
- **4** Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité : dès lors que des augmentations ont été données en leur absence. [15 points]
- **5** Le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations : au moins quatre femmes ou hommes selon la population sous-représentée. [10 points]



NOS RÉSULTATS 2020

	Points	Score
Écart de rémunération	40	38/40 points
Écart de répartition des augmentations individuelles	20	20/20 points
Écart de répartition des promotions	15	10/15 points
% de salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	15	15/15 points
Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations	10	10/10 points
TOTAL = INDEX	100 %	93 Points

**+14
points**
par rapport à 2019