

# L'INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, VERS L'ÉGALITÉ SALARIALE : PAS À PAS ...

Pour promouvoir l'égalité professionnelle, la CPAM du Val d'Oise, comme toutes les entreprises de France, est invitée à s'interroger sur ses pratiques. Plus de 46 ans après l'inscription du principe « à travail de valeur égale, salaire égal », il demeure 9% d'écart de salaire injustifiés entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi 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 EN FINIR AVEC LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, CHAQUE ENTREPRISE EST INVITÉE À :

- **Mesurer** : l'index de l'égalité femmes-hommes 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 :

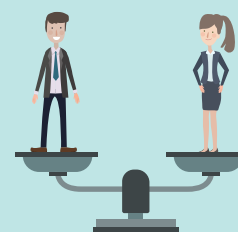
**1** Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : à poste et à âge similaires, par exemple seront comparés les écarts de salaire des femmes et des hommes cadres entre 30 et 40 ans. [40 points]

**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]

**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]

**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]

**4** Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congés maternité : dès lors que des augmentations ont été données en leur absence. [15 points]



Tous les ans, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, la Caisse publiera son index afin que vous puissiez suivre l'évolution de la situation.

## NOS RÉSULTATS 2019

	Poids	Score
Écart de rémunération de base et variables + primes individuelles	40 %	39 Points
Écart de répartition des augmentations individuelles	20 %	20 Points
Écart de répartition des promotions	15 %	10 Points
% de salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	15 %	15 Points
Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations	10 %	10 Points
<b>TOTAL = INDEX</b>	<b>100 %</b>	<b>94 Points</b>

## LES ACTIONS À PRÉVOIR

Nos résultats démontrent qu'une progression est nécessaire, des actions correctives seront mises en place à la CPAM du Val d'Oise afin d'atteindre des résultats conformes au 1<sup>er</sup> mars 2022.