



Pégase 3

EGALITE FEMMES - HOMMES



Création le 24/09/2019

<http://www.micromegas.fr>



Sommaire

1 LE CONTEXTE LEGAL.....	4
1.1 Contexte	4
2 MISE EN PLACE DANS PEGASE	5
2.1 Description des indicateurs.....	5
2.2 Paramétrages dans PEGASE	14
3 GENERATION DU FICHIER D'EXPORT	16
3.1 Structure du fichier Excel produit :	17



Suivi de la notice

Sept. 2019	Création de la notice	



1 LE CONTEXTE LEGAL

1.1 CONTEXTE

Le décret relatif aux modalités d’application et de calcul de l’Index de « égalité femmes-hommes » est paru au Journal Officiel le 09 janvier 2019. L’Index devra être calculé et publié chaque année par toutes les entreprises d’au moins 50 salariés. Elles devront prendre des mesures de correction s’il révèle des disparités salariales entre les femmes et les hommes.

L’obligation de publication de la note de l’Index de l’égalité femmes-hommes concerne les entreprises **d’au moins 1000 salariés** dès le **1er mars 2019**, celles **d’au moins 250 salariés** à compter du **1er septembre 2019** ; celles **d’au moins 50 salariés** au **1er mars 2020**.

A terme, **chaque année avant le 1er mars** les entreprises devront ainsi publier sur leur site internet la note globale de l’Index de l’égalité femmes-hommes.

Elles devront également la communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu’à l’inspection du travail (Dirccete).

L’Index, sur 100 points, se calculera à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l’entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :

- L’écart de rémunération femmes hommes.
- L’écart de répartition des augmentations individuelles.
- L’écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés).
- Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
- Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Le décret et ses annexes fixent les références à considérer (période, effectifs, éléments de rémunérations...) et détaillent le mode de calcul. Les données à prendre en compte figurent par ailleurs déjà dans la base de données économiques et sociales des entreprises (BDES) ou font partie des obligations légales.

Si l’entreprise obtient moins de 75 points, elle devra mettre en œuvre des mesures de correction pour atteindre au moins 75 points, dans un délai de 3 ans.

Les entreprises qui ne publieront pas leur Index ou ne mettront pas en œuvre de plan de correction s’exposeront d’une **pénalité financière**, jusqu’à **1% de la masse salariale**.

Les entreprises devront réduire les écarts salariaux dans **un délai de 3 ans**, faute de quoi elles s’exposeront à la **même pénalité**. Un délai pourra toutefois être accordé en cas de difficultés économiques.



2 MISE EN PLACE DANS PEGASE

La mise en place des indicateurs pour l'égalité Femmes-Hommes est réalisée sous la forme d'une extraction au format Excel des données permettant de calculer ces indicateurs.

Les indicateurs seront calculés par le fichier Excel lui-même afin de permettre la modification par l'utilisateur des éléments ne pouvant pas être générés par Pégase.

La répartition des salariés par catégorie professionnelle se fera **uniquement** selon **les règles par défaut** dans Pégase.

Aucun automatisme n'est mis en place pour le déclenchement du traitement selon l'effectif, une case à cocher est mise en place pour gérer l'option plus de 250 salariés cette case est soumise à datation.

Aucun mécanisme de regroupement des dossiers avec un même SIREN n'est prévu, chaque dossier est traité indépendamment.

2.1 DESCRIPTION DES INDICATEURS

Les indicateurs à calculer :

Pour les entreprises de plus de 250 salariés	Pour les entreprises de 50 à 250 salariés
<ul style="list-style-type: none">• 1° l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranches d'âge et par catégories de postes équivalents ;• 2° l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;• 3° l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;• 4° le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;• 5° le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.	<ul style="list-style-type: none">• 1° l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranches d'âge et par catégories de postes équivalents ;• 2° l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;• 3° le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;• 4° le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Période de référence

- L'employeur peut choisir la période de douze mois consécutifs servant de période de référence pour le calcul des indicateurs. Les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, à partir des données de la période de référence annuelle choisie par l'employeur qui précède l'année de publication des indicateurs.



Effectif à prendre en compte

L'effectif des salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de référence annuelle choisie par l'employeur.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul des indicateurs :

- les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation,
- les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure,
- les salariés expatriés,
- les mandataires, sans contrat de travail,
- ainsi que les salariés absents **plus de la moitié de la période de référence** considérée.

Seuls les salariés présents **au moins 183 jours calendaires sur l'année de référence** sont pris en compte. Le décompte se fait en déduisant toutes les absences sauf CP et RTT (exception pour la maternité uniquement pour l'indicateur concernant le retour de maternité). Tous les salariés dans ce cas comptent pour 1 (y compris les temps partiels).

Prise en compte des données des salariés

Les caractéristiques individuelles des salariés suivantes sont appréciées **au dernier jour de la période de référence annuelle** choisie par l'employeur ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise :

- l'âge ;
- le niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ;
- le niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise ;
- la catégorie socioprofessionnelle.

Rémunération à prendre en compte

Il s'agit de la rémunération dans sa globalité (Article L. 3221-3 du Code du travail), reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée :

- Salaire de base,
- Primes de performances,
- Avantages en nature ou en espèce,
- Autres accessoires de salaire.

Sont exclus du calcul du prorata :

- les indemnités de licenciement et de départ à la retraite,
- les primes liées à une sujexion particulière liées aux conditions de travail (prime de nuit...),
- les primes d'ancienneté,
- les heures supplémentaires ainsi que les heures complémentaires,
- la participation et l'intéressement.

Le montant de la rémunération est, dans tous les cas, reconstitué à temps plein selon la formule suivante :

Montant avec reconstitution temps plein x 151.67* / Nombre d'heures effectuées

*151.67 ou l'horaire collectif applicable si inférieur.



Exemple :

Salarié temps partiel

Salaire	120	20	2400	Prorata
prime fixe			200	Oui
prime sujexion			120	Non
absence ind	-30	20	-600	Non
indemnité			150	Non
absence nind	-10	20	-200	Non
heures supp	5	25	125	Non
prime variable	(300)		218,75	Prorata
Total	85		2413,75	

La rémunération reconstituée du mois est de :

$$((2400 + 218,75) \times 151,67^* / 120) + (200) = 3509,88$$

*Utiliser 151,67 ou l'horaire collectif applicable si inférieur.

Les indicateurs à calculer :

Particularité par rapport aux entreprises de plus de 250 salariés :

- L'employeur peut décider de calculer l'indicateur relatif aux augmentations individuelles, sur une période de référence pluriannuelle, à partir des données des 2 ou 3 années précédentes. Son caractère pluriannuel peut être révisé tous les 3 ans.

2.1.1.1 Calcul des indicateurs

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Indicateur 1 – Entreprises de + 250 et entreprises de 50 à 250

Les salariés sont répartis en groupes, selon 4 tranches d'âge et par catégorie de postes équivalents.

Les tranches d'âge de dix ans sont les suivantes :

- moins de 30 ans ;
- de 30 à 39 ans ;
- de 40 à 49 ans ;
- et 50 et plus.

Les salariés sont répartis en catégories de postes équivalents, l'employeur peut répartir les salariés, après consultation du CSE, par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes. La méthode de cotation des postes est adoptée après avis du comité social et économique. Si l'employeur ne souhaite pas répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique ou selon une autre méthode de cotation des postes, ou si ces méthodes de répartition ne permettent pas de calculer l'indicateur, il répartit les salariés entre les quatre catégories socioprofessionnelles (CSP) suivantes :

- ouvriers ;
- employés ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- ingénieurs et cadres ;

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



La rémunération moyenne des femmes et des hommes est calculée pour chacun des groupes ainsi constitués en calculant le salaire équivalent temps plein pour chaque salarié puis en faisant la moyenne.

Écart de rémunération (en pourcentage) pour chaque groupe =

$$\frac{\text{Rémunération moyenne des hommes} - \text{Rémunération moyenne des femmes}}{\text{Rémunération moyenne des hommes}} * 100$$

Dans les groupes constitués par catégorie socioprofessionnelle, le seuil de pertinence des écarts est de 5%.

Dans les groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique, le seuil de pertinence des écarts est de 2%.

Lorsque l'écart de rémunération est positif, le seuil de pertinence est déduit de l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir négatif (plancher à zéro).

Lorsque l'écart de rémunération est négatif, le seuil de pertinence est ajouté à l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir positif (plafond à zéro).

Les écarts ainsi ajustés en fonction des seuils pour chacun des groupes sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de rémunération, arrondi à la première décimale.

Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes

Indicateur 2 – Entreprises de 50 à 250

Indicateurs 2 et 3 - Entreprises de +250

Augmentation individuelle = augmentation du salaire de base

Les taux d'augmentation des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion de salariés augmentés au cours de la période de référence. Sont prises en compte toutes les augmentations individuelles, qu'elles correspondent ou non à une promotion.

L'écart absolu de taux d'augmentation est égal à la valeur absolue de la différence entre le taux d'augmentation des hommes et le taux d'augmentation des femmes.

Ecart de taux d'augmentations individuelles (en valeur absolue) =

$$| \text{Taux d'augmentation des hommes} - \text{Taux d'augmentation des femmes} |$$

L'écart en nombre de salariés est obtenu en appliquant l'écart absolu de taux d'augmentation, au nombre de femmes, ou au nombre d'hommes pris en compte dans le calcul, en choisissant le plus petit de ces deux nombres.

L'écart en points de pourcentage et le nombre de salariés sont arrondis à la première décimale.

Le barème est appliqué à l'écart en points de pourcentage et à l'écart en nombre de salariés, et le résultat correspondant au nombre de points le plus élevé est retenu.



Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité si des augmentations sont intervenues durant la durée de ce congé

Indicateur 3 – Entreprises de 50 à 250

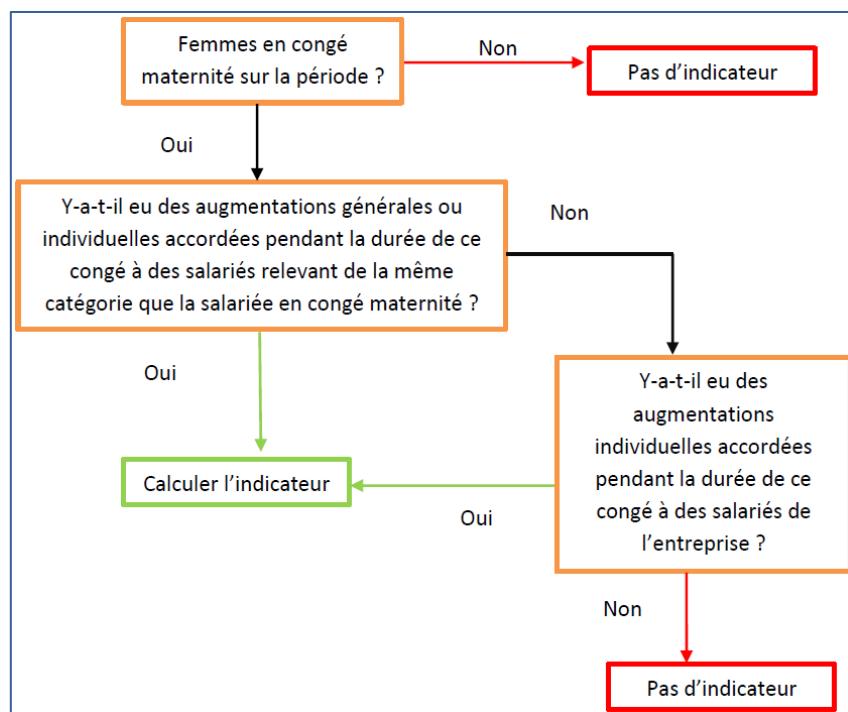
Indicateurs 4 - Entreprises de +250

La rémunération d'une salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité doit être majorée à la suite de ce congé :

- des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie,
- ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Ces dispositions s'appliquent en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables.

Remarque : le congé d'adoption est pris en compte aussi dans le calcul de cet indicateur.



Indicateur = 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 ce congé.



Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations

Indicateur 4 – Entreprises de 50 à 250

Indicateurs 5 - Entreprises de +250

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 (nombre compris entre 0 et 10).

2.1.1.2 Calcul des résultats de l'entreprise

Pour chaque indicateur un barème est prévu, nous allons le détailler ci-dessous :

Le niveau des résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs correspond à la somme des points obtenus pour chacun des indicateurs en application du barème.

Un indicateur ne sera pas calculé si :

- pour le calcul de l'indicateur sur les écarts de rémunération : parce que l'effectif total retenu, en application des modalités de calcul, est inférieur à 40 % de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs.
- pour le calcul des indicateurs relatifs à l'écart de taux d'augmentations individuelles et de taux de promotion :
 - soit parce qu'aucune promotion ou aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence annuelle considérée,
 - soit parce que l'effectif total retenu, en application des modalités de calcul, est inférieur à 40 % de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs (entreprises de plus de 250 salariés).
 - soit parce que l'entreprise ne comporte pas au moins 5 femmes et 5 hommes (entreprises de plus de 50 à 250 salariés)
- pour le calcul de l'indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à l'issue du congé de maternité : parce qu'aucun retour de congé maternité n'est intervenu au cours de la période de référence annuelle considérée ou qu'aucune augmentation n'est intervenue durant la durée de ces congés.

Pour les cas énumérés ci-dessus, lorsqu'un ou plusieurs indicateurs ne sont pas calculables, les autres indicateurs sont calculés. Le nombre total de points ainsi obtenus est ramené sur 100 en appliquant la règle de la proportionnalité.

Dès lors que le nombre maximum de points pouvant être obtenus, au total, par l'entreprise, avant application de la règle de la proportionnalité, est inférieur à soixante-quinze points, le niveau de résultat ne peut être déterminé pour la période de référence annuelle considérée.

Le fait de ne pas pouvoir déterminer le niveau de résultat n'exonère pas l'entreprise de son obligation de mettre les indicateurs qui peuvent être calculés à disposition du comité social et économique, ainsi que des services du ministre chargé du travail.



Enfin, les mesures de correction sont prises en compte afin de ne pas pénaliser les entreprises prenant des mesures adéquates et pertinentes et, le cas échéant, programmant des mesures financières de rattrapage salarial, lorsque l'indicateur sur les écarts de salaire est calculable et que l'entreprise n'obtient pas la note maximale pour cet indicateur :

- elle obtient le maximum de points à l'indicateur sur l'écart de taux d'augmentations individuelles si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur sur les écarts de salaire.
- elle obtient le maximum de points à l'indicateur sur l'écart de taux de promotion si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur sur les écarts de salaire (entreprises de plus de 250 salariés).

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (sur 40 points)

<i>Résultats obtenus</i>	<i>Nombre de points</i>
Egal à 0%	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

répartition de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (sur 20 points)

Entreprises de +250 salariés, hors promotions (sur 20 points)

<i>Résultats obtenus</i>	<i>Nombre de points</i>
Inférieur ou égal à 2 points de %	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



<i>Résultats obtenus</i>	<i>Nombre de points</i>
Inférieur ou égal à 2 points de %	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

Entreprises de 50 à 250 salariés (sur 35 points)

<i>Résultats obtenus</i>	<i>Nombre de points</i>
Inférieur ou égal à 2 points de % ou à 2 salariés	35
Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de % ou supérieur à 2 salariés et inférieur ou égal à 5 salariés	25
Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de % ou supérieur à 5 salariés et inférieur ou égal à 10 salariés	15
Supérieur à 10 points de % ou plus de 10 salariés	0

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (sur 15 points)

<i>Résultats obtenus</i>	<i>Nombre de points</i>
Egal à 100%	15
Inférieur à 100%	0

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (sur 10 points)

<i>Résultats obtenus</i>	<i>Nombre de points</i>
4 ou 5 salariés	10
2 ou 3 salariés	5
0 ou 1 salarié	0



2.1.2 Publication du résultat

Le niveau de résultat est publié annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. À défaut, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

Ces informations (Indicateurs + niveau de résultats) sont mises à la disposition du comité social et économique, annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours au titre de l'année précédente dans la BDES. Sachant que la mise à disposition actualisée de ces informations, dans la BDES, vaut communication auprès du CSE.

Les résultats sont présentés par catégorie socioprofessionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise. Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre.

Ces dispositions s'appliquent également dans les cas où certains indicateurs ne peuvent pas être calculés. Dans ce cas, l'information du comité social et économique est accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés.

Ces informations sont transmises aux services du ministre chargé du travail selon un modèle et une procédure de déclaration définis par arrêté du ministre chargé du travail.

2.1.3 Entrée en vigueur

La mesure est contraignante pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Toutefois l'entrée en vigueur se fera en plusieurs étapes : Obligation : Mesure des indicateurs et publication du niveau de résultat	
<i>Échéances</i>	<i>Taille entreprise</i>
1er mars 2019	Plus de 250 salariés avec une tolérance jusqu'au 1 ^{er} septembre 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés à moins de 1000 salariés. Le 1 ^{er} mars 2019 est une date impérative pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.
1er septembre 2019	Toutes les entreprises de plus de 250 salariés et de moins de 1000 salariés, qui n'auraient pas déjà publié leur note globale, devront la publier
1er mars 2020	Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés devront publier leur note globale
1er mars 2021	Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés devront publier leur note globale
1er mars 2022	Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés devront publier leur note globale Les entreprises de plus de 250 salariés qui n'auraient pas atteint l'objectif seront passibles de pénalités financières jusqu'à 1% de la masse salariale.
1er mars 2023	Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés devront publier leur note globale Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas atteint l'objectif seront passibles de pénalités financières jusqu'à 1% de la masse salariale.

À titre transitoire, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'arrêté devant préciser le modèle et la procédure de déclaration, les indicateurs et le niveau de résultat sont transmis à la Direccce selon un modèle défini par arrêté du ministre chargé du travail.

L'entreprise dont l'effectif atteint 50 salariés à trois ans pour calculer les indicateurs.



2.2 PARAMETRAGES DANS PEGASE

2.2.1 Gestion des sociétés

En gestion société page effectifs un nouveau menu permet de gérer l'extraction en fonction de l'effectif de l'entreprise.

La durée de la période pour l'indicateur des augmentations est désactivée si la case à cocher est cochée.

Un menu déroulant permet de gérer la périodicité d'extraction.

The screenshot shows the 'Sociétés' configuration window. At the top, it displays the current period as '06/2019' and a note: 'valide à partir du 01/10/2017'. On the right, there is a vertical menu with several options: Identité, Infos juridiques, Effectifs (which is highlighted in blue), Compteurs, Banques, Horaires, Planning, Paramétrages (also highlighted in blue), Options, Carte services, DADS-U, DSN, Utilisateurs, and Commentaire. The main configuration area contains several dropdown menus and checkboxes. Some fields are highlighted in yellow, such as the 'Egalités Femmes - Hommes' section which includes 'Entreprise de plus de 250 salariés pour le calcul de l'index' and 'La période de référence débute en Janvier De Janvier à Décembre 2018'. At the bottom, there are navigation buttons (back, forward, search, etc.) and action buttons: Gréer (blue), Effacer (red), Valider (green), Quitter (grey), and Aide (grey).



2.2.2 Paramétrage des rubriques

Rubriques | Options | Divers

- Pour les rubriques avant la 400000, un nouveau paramétrage permet de choisir de prendre en compte ou non la rubrique. Paramétrer en fonction du prorata ou en totalité.

Rubriques [011000] - Salaire mensuel

Toutes les rubriques Valide à partir du 01/10/2007

DADS-U DSN Planning Divers

Divers

Zone de saisie principale : Base
Mode d'insertion par défaut : Fixe
Unité :
Rubrique liée ? :

Importation d'éléments de paie

Code interface de la rubrique : 0110
Colonne récupérant les imports : Base

Options d'impression

Mode d'impression : Imprimer si valorisée
En gras :

Sécurité

Niveau d'accès à la rubrique : 1
Affichage dans le justificatif du calcul :

Rubrique prise en compte pour l'index de l'égalité Femmes-Hommes

Non prise en compte
Montant pris en compte (ramené à temps plein sur le mois)
Montant pris en compte

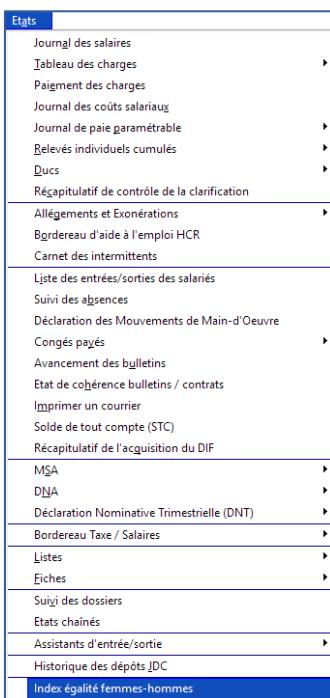
Identité Calcul Cumuls Plafonds Périodicité Options Ducs Analytique Comptabilité Commentaire Restrictions perso.

← → 🔍 ⚡ Créer ✎ Effacer ✓ Valider ⌂ Quitter



3 GENERATION DU FICHIER D'EXPORT

Un nouveau point de menu est disponible dans Etats | Index égalité Femmes - Hommes

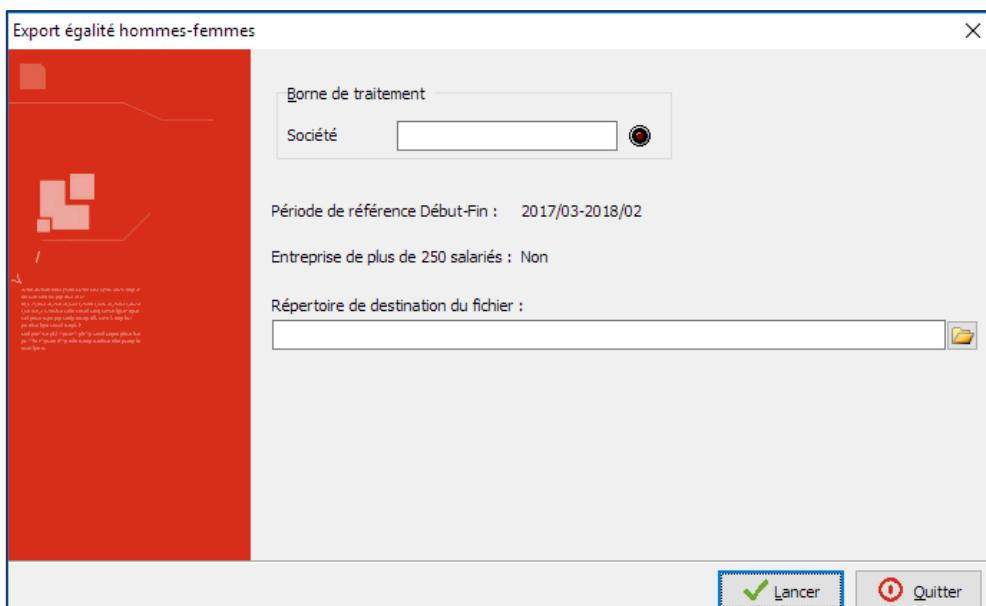


Le Nom du fichier proposé par défaut dans toutes les offres : « Export Egalite Femmes-Hommes-<dossier><periode>.xlsx

Avec :

- <dossier> DOSSIERS.DOSSIER
- <perioderef> année/mois de début-année mois de fin au format « YYYYMM-YYYYMM »

Chemin par défaut est celui de la GED, sous-répertoire du dossier, ce chemin est modifiable.



Cliquer sur Lancer



3.1 STRUCTURE DU FICHIER EXCEL PRODUIT :

3.1.1 Onglet Export Salariés

L'entête contient quelques informations de référence concernant les données exportées :

- B1 : code du dossier traité (DOSSIERS.DOSSIER)
- B2 : Numéro de SIREN du dossier (SOCIETE.NUMSIREN)
- B3 : période de référence traitée
- D3 : indiquer « Oui » si l'option « Plus de 250 salariés a été cochée » est cochée dans l'assistant d'export

Le corps du fichier, à partir de la ligne 7 contient les données des salariés comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

Important : les salariés doivent impérativement être triés dans l'ordre décroissant de leur rémunération pour que l'indicateur 5 se calcule correctement.

Colonne	Titre
A	Etablissement
B	Matricule
C	Nom
D	Prénoms
E	Genre (H/F)
F	Âge
G	Convention
H	CSP
I	Coefficient
J	Niveau
K	Catégorie
L	Temps partiel
M	Groupe Rémunération
N	Rémunération reconstituée pour les temps partiels
O	Augmentations / Promotions. (A/P)
P	Groupe Augmentation
Q	Maternité (M)
R	Groupe Maternité



3.1.2 Onglet Index

Dans cet onglet s'affiche le score de l'entreprise en fonction des 4 ou 5 critères suivant l'effectifs de la société.

Pour rappel : Si l'entreprise obtient moins de 75 points, elle devra mettre en œuvre des mesures de correction pour atteindre au moins 75 points, dans un délai de 3 ans.

Les entreprises qui ne publieront pas leur Index ou ne mettront pas en œuvre de plan de correction s'exposeront d'une **pénalité financière**, jusqu'à **1% de la masse salariale**.

A	B	C	D
1			
2	Index de l'égalité femmes-hommes	88.0 / 100	
3	Calculé pour le Siren 015550882		
4			
5	Détail des indicateurs	Calculé	Max
6	Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes	38	40
7	Ecart de taux d'augmentations individuelles	35	35
8	Ecart de taux de promotions individuelles	Non applicable	
9	Salariés ayant bénéficié d'une augmentation suite retour congé maternité/adoption	15	15
10	Salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations	0	10
11	Total	88	100
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			

Export Salariés | **Index** | Indicateurs | Tables | +



3.1.1 Onglet Indicateur

Les 4 ou 5 indicateurs selon l'effectifs pris en compte sont regroupés dans cet onglet

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1												
2	Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes											
3	Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes sont pris en compte											
4	Ouvriers	Femmes		Hommes		Eff. indicateur		Indicateur				
5	moins de 30 ans	F16	4	20 390	H16	25	20 613	29	1.1	0.0000		
6	30 à 39 ans	F26	7	21 757	H26	40	22 827	47	4.7	0.0000		
7	40 à 49 ans	F36	8	21 347	H36	36	23 466	44	9.0	1.1656		
8	50 ans et plus	F46	3	23 042	H46	28	22 884	31	-0.7	0.0000		
9	Total		22	21 634		129	22 447	151	Total	0.8263		
10												
11	Employés	Femmes		Hommes		Eff. indicateur		Indicateur				
12	moins de 30 ans	F15	3	21 667	H15	3	19 314	6	-12.2	-0.6968		
13	30 à 39 ans	F25	7	22 523	H25	5	21 610	12	-4.2	0.0000		
14	40 à 49 ans	F35	4	20 759	H35	12	25 293	16	17.9	3.3290		
15	50 ans et plus	F45	16	24 340	H45	12	24 615	28	1.1	0.0000		
16	Total		30	22 322		32	22 708	62	Total	0.7662		
17												
18	Techniciens / AM	Femmes		Hommes		Eff. indicateur		Indicateur				
19	moins de 30 ans	F14	1	-	H14	2	-	0	Non calculé			
20	30 à 39 ans	F24	1	-	H24	15	-	0	Non calculé			
21	40 à 49 ans	F34	2	-	H34	14	-	0	Non calculé			
22	50 ans et plus	F44	0	-	H44	26	-	0	Non calculé			
23	Total		4			57		0	Total	Non calculé		
24												
25	Ingénieurs / Cadres	Femmes		Hommes		Eff. indicateur		Indicateur				
26	moins de 30 ans	F13	0	-	H13	0	-	0	Non calculé			
27	30 à 39 ans	F23	0	-	H23	5	-	0	Non calculé			
28	40 à 49 ans	F33	2	-	H33	12	-	0	Non calculé			
29	50 ans et plus	F43	2	-	H43	15	-	0	Non calculé			
30	Total		4			32		0	Total	Non calculé		
31												
32		Femmes		Hommes		Eff. indicateur		Indicateur				
33	Total des effectifs		60			250		213		1.6		
34	Soit				310				Valeur de l'indicateur :	38	Max.	40
35												
36												
37												
38												

3.1.2 Onglet Tables

Cet onglet n'est pas à modifier, il représente les données légales permettant le calcul des indicateurs.

A	B	C	D	E	F	G	H
1							
2	Tranche d'âge			Grille indicateur augmentation +250			
3	0	1		0	20		
4	30	2		2.01	10		
5	40	3		5.01	5		
6	50	4		10.01	0		
7							
8	Grille indicateur écart rémunération			Grille indicateur promotion +250			
9	0	40		0	15		
10	0.01	39		2.01	10		
11	1	38		5.01	5		
12	2	37		10.01	0		
13	3	36					
14	4	35		Grille indicateur augmentation 250-			
15	5	34		0	35		
16	6	33		2.01	25		
17	7	31		5.01	15		
18	8	29		10.01	0		
19	9	27		Grille maternité			
20	10	25		0	0		
21	11	23		1	15		
22	12	21					
23	13	19		Grille hautes rémunérations			
24	14	17		0	0		
25	15	14		2	5		
26	16	11		4	10		
27	17	8					
28	18	5					
29	19	2					
30	20	0					
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							