# Index de l’égalité salariale : un arrêté précise la nature des données à transmettre à l’administration

Un [arrêté](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038149589&dateTexte=&categorieLien=id) du 31 janvier 2019, publié au Journal officiel du 21 février, définit les modèles de présentation et les modalités de transmission à l’administration des indicateurs et du niveau de résultat en matière d’écart de rémunération entre les femmes et les hommes, dans les entreprises de plus de 250 salariés et dans celles qui comptent entre 50 et 250 salariés. Ces indicateurs et le niveau de résultat sont détaillés dans le [décret n° 2019-15](https://www.google.com/search?q=d%C3%A9cret+n%C2%B0+2019-15&rlz=1C1GCEA_enFR749FR749&oq=d%C3%A9cret+n%C2%B0+2019-15&aqs=chrome..69i57j69i61j0.670j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8) du 8 janvier.

Les indicateurs que les entreprises doivent produire pour calculer leur index de l’égalité salariale entre les femmes et les hommes "sont renseignés par les entreprises concernées sur le [site internet du ministère du Travail](https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-et-fiches-pratiques/formulaires-et-teledeclarations/entreprises/article/formulaire-index-de-l-egalite-professionnelle)", indique un arrêté du 31 janvier 2019, qui liste les éléments devant être renseignés.

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, les éléments à fournir sont les suivants :

1. Concernant le **périmètre retenu** pour le calcul et la publication des indicateurs, si le périmètre retenu est l’entreprise :
   * la raison sociale de l’entreprise ;
   * le numéro Siren ;
   * le code NAF ;
   * les coordonnées téléphonique et électronique de la personne contact.

Si le périmètre retenu est l’unité économique et sociale :

* + le nom de l’UES ;
  + le nom et le numéro Siren de l’entreprise déclarant pour le compte de l’UES ;
  + la liste des raisons sociales et Siren des entreprises composant l’UES ;
  + les coordonnées téléphonique et électronique de la personne contact.

1. La **période de référence** considérée pour le calcul des indicateurs :
   * l’année civile ou une autre période de référence.
2. Le **nombre de salariés** pris en compte pour le calcul des indicateurs sur la période de référence.
3. Les résultats obtenus pour chaque indicateur et **le niveau de résultat** de l’entreprise ou de l’unité économique et sociale :
   * le niveau de résultat obtenu l’année n-1 : résultat obtenu ou résultat non calculable ;
   * le niveau de résultat obtenu l’année n-2 : résultat obtenu ou résultat non calculable ;
   * le niveau de résultat obtenu l’année n-3 : résultat obtenu ou résultat non calculable ;
   * la date de publication du niveau de résultat de l’entreprise ou de l’unité économique et sociale ;
   * l’adresse du site internet de publication du résultat de l’entreprise ou de l’unité économique et sociale.
4. Les résultats de l’indicateur mesurant l’**écart de rémunération** entre les femmes et les hommes, lorsqu’il est calculé **par coefficient**, niveau hiérarchique ou par une autre méthode de cotation de postes :
   * les résultats obtenus en pourcentage, par niveau, coefficient hiérarchique, ou autre méthode de cotation et par tranche d’âge ;
   * le résultat final en pourcentage ;
   * la population envers laquelle l’écart est favorable ;
   * le nombre de points obtenu sur l’indicateur, entre 0 et 40 ;
   * si l’indicateur n’est pas calculable, précision du motif : effectif des groupes valides inférieur à 40 % de l’effectif total ou autre motif.
5. Les résultats de l’indicateur mesurant l’**écart de rémunération** entre les femmes et les hommes lorsqu’il est calculé **par catégorie socioprofessionnelle** :
   * les résultats obtenus en pourcentage, par catégorie socioprofessionnelle et tranche d’âge ;
   * le résultat final en pourcentage ;
   * la population envers laquelle l’écart est favorable ;
   * le nombre de points obtenus sur l’indicateur, entre 0 et 40 ;
   * si l’indicateur n’est pas calculable, précision du motif : effectif des groupes valides inférieur à 40 % de l’effectif total ou autre motif.
6. Les résultats de l’indicateur mesurant l’**écart de taux d’augmentations individuelles** (hors promotion) entre les femmes et les hommes :
   * les résultats obtenus en pourcentage, par catégorie socioprofessionnelle ;
   * le résultat final en pourcentage ;
   * la population envers laquelle l’écart est favorable ;
   * le nombre de points obtenu sur l’indicateur : 0, 5, 10 ou 20 points ;
   * la prise en compte des mesures de correction ;
   * si l’indicateur n’est pas calculable, précision du motif : effectif des groupes valides inférieur à 40 % de l’effectif total, absence d’augmentations individuelles ou autres motifs.
7. Les résultats de l’indicateur mesurant l’**écart de taux de promotions** entre les femmes et les hommes :
   * les résultats obtenus en pourcentage, par catégorie socioprofessionnelle ;
   * le résultat final en pourcentage ;
   * la population envers laquelle l’écart est favorable ;
   * le nombre de points obtenu sur l’indicateur : 0, 5, 10 ou 15 points ;
   * la prise en compte des mesures de correction ;
   * si l’indicateur n’est pas calculable, précision du motif : effectif des groupes valides inférieur à 40 % de l’effectif total, absence de promotions ou autres motifs.
8. Les résultats de l’indicateur mesurant le pourcentage de salariées ayant bénéficié d’une augmentation dans l’année suivant leur **retour de congé de maternité** :
   * le résultat final en pourcentage ;
   * si l’indicateur n’est pas calculable, précision du motif : absence de retours de congé maternité, ou absence d’augmentation pendant ce congé ou autres motifs ;
   * nombre de points obtenu sur l’indicateur : 0 ou 15 points.
9. Les résultats de l’indicateur mesurant le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les **dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations** :
   * le résultat en nombre de salariés ;
   * le sexe des salariés surreprésentés (F ou H) ;
   * le nombre de points obtenus sur l’indicateur : 0, 5 ou 10 points.
10. Le **niveau de résultat global** :
    * le total des points obtenus ;
    * le nombre de points maximum pouvant être obtenus ;
    * le résultat final sur 100 points ;
    * si le niveau de résultat n’est pas calculable.
11. Les **mesures de correction** : les mesures mises en œuvre ; les mesures envisagées ; les mesures non envisagées.

L’arrêté liste aussi les éléments à fournir pour les entreprises de plus de 50 à 250 salariés.