

OBLIGATION LEGALE : CALCUL DES INEGALITES SALARIALES

- **Egalité professionnelle H/F** depuis le 1er janvier 2019, les entreprises ont une obligation de résultat de rattrapage des différences de salaires entre les hommes et les femmes, elles doivent faire une publication annuelle des indicateurs d'écart de rémunération H/F et faire un point sur les actions menées pour les réduire.

L'index de l'égalité H/F comporte 4 critères sur 100 points au total, les critères à calculer chaque année civile sont les suivants :

- Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes (moyenne des rémunérations des femmes comparée à celle de la rémunération des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents),
- Ecart des taux d'augmentation individuelle de salaires entre les hommes et les femmes,
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris,
- Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Après avoir calculé l'ensemble de ces indicateurs, l'entreprise additionne le nombre de points obtenus pour chacun afin de déterminer une note sur 100.

Le niveau des indicateurs doit être au moins égal à 85 points sur 100.

Depuis 2022, **en cas d'index compris entre 75 et 84 points**, l'entreprise doit fixer et publier des objectifs de progression de chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Si l'index est inférieur à 75 points, l'entreprise doit adopter et publier des mesures de correction et de rattrapage afin de se mettre en conformité et ceci dans un délai de 3 ans. En cas d'absence de conformité à l'issue des 3 ans, l'entreprise encourt une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

Pour le CTMNC, le calcul a été fait sur une population de 56 personnes (58 pour la période précédente - ne doivent pas être pris en compte dans le calcul : les apprentis, les contrats de professionnalisation, les salariés non présents pendant 6 mois sur la période de référence) et pour la période de référence allant du 01/01/2023 au 31/12/2023.

L'index obtenu par le CTMNC est de **96** pour l'année 2023 (contre 100 pour la période précédente).

L'index est communiqué au CSE, il va faire l'objet d'une publication sur notre site internet et il est transmis au Ministère du Travail.