

castorama —

Index d'égalité
salariale femmes-
hommes
2018

Le contexte



La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (dite "loi avenir professionnel") complétée par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 impose aux employeurs un dispositif d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conduisant à une notation sociale publique de l'entreprise et, pour celles dans lesquelles les écarts sont excessifs, l'obligation de mettre en œuvre des mesures correctives (articles L 1142-7 à 10 du Code du travail).

L'index de l'égalité femmes-hommes se compose de cinq grands critères qui évaluent les inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises sous la forme d'une note sur 100.

Comment fonctionne l'index ?

L'index répond aux règles suivantes :

Salariés pris en considération



Salariés CDI et CDD.

Sont exclus les :

- apprentis
- titulaires d'un contrat de professionnalisation
- salariés expatriés
- salariés absents plus de la moitié de la période de référence

Date d'appréciation des caractéristiques individuelles

Sont appréciées au **dernier jour de la période de référence** ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise :

- l'âge
- le **niveau ou coefficient hiérarchique**
- la **catégorie socioprofessionnelle**.



1^{er} janv.

Période de référence

31 déc. 2018

Rémunération prise en compte

Rémunération **reconstituée en équivalent temps plein.**

Éléments inclus :

- salaire contractuel
- **éléments variables de rémunération réellement versés** (primes liées aux performances individuelles du salarié)
- les autres avantages et accessoires payés
- primes collectives attribuées à tous les salariés

Éléments exclus

- heures supplémentaires et complémentaires
- versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation.

Précisions sur l'absence pendant la moitié de la période

- Les **salariés qui ont quitté l'entreprise** avant la fin de la période de référence mais qui ont été **présents plus de 6 mois sont pris en compte**
- **La présence** d'au moins 6 mois peut être **continue ou discontinue**
- Notion d'absence : suspension du contrat de travail. Les CP ne sont pas une absence
- CDD de – de 6 mois : exclusion

Comment se calcule l'index ?

L'index de l'égalité femmes-hommes se calcule en 4 étapes.

1 Répartition des salariés par groupes

Concerne uniquement les indicateurs 1 à 3

La répartition est établie par âge et par CSP pour l'indicateur 1

- Moins de 30 ans
- De 30 à moins de 40 ans
- De 40 à moins de 50 ans
- A 50 ans et plus

La répartition est établie uniquement par CSP pour les indicateurs 2 et 3

3 Evaluation de l'écart global

L'écart global est égal à l'addition des écarts pondérés

2 Calcul des écarts de rémunération

- L'écart initial est égal à la différence constatée les hommes et les femmes.
- Cet écart initial est **corrigé une première fois, par l'application d'un « seuil de pertinence »**
- Après application du seuil de pertinence, l'écart de chaque groupe est lui-même **pondéré en fonction de l'effectif du groupe** par rapport à l'effectif cumulé des groupes pris en compte pour l'évaluation de l'écart.

4 Notation

L'entreprise enregistre un nombre de points en fonction de la situation de l'écart global (voir grille en page suivante)

Les indicateurs de l'index égalité Femmes/Hommes

5 indicateurs constituent l'index

Les salariés sont dans un premier temps répartis par âge :

- Moins de 30 ans,
- De 30 à moins de 40 ans,
- De 40 à moins de 50 ans,
- A 50 ans et plus.

1

Ecarts des rémunérations moyennes

L'indicateur permet d'évaluer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à partir de la moyenne de la rémunération annuelle des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents

2

Ecart d'augmentations individuelles

L'indicateur permet d'évaluer l'écart entre le taux de femmes ayant bénéficié d'augmentations individuelles (hors promotion) et celui des hommes

3

Ecarts de promotions

L'indicateur permet d'évaluer l'écart entre le taux de femmes promues et le taux des hommes promus.

Prise en compte uniquement des promotions correspondant à un changement de niveau ou de coefficient hiérarchique (en application de la grille professionnelle de classification).

4

Augmentation après retour de congé maternité

L'indicateur permet de mesurer le respect par l'entreprise de l'obligation d'attribuer aux salariées au retour de congé maternité une augmentation, dès lors que des augmentations ont été attribuées aux salariés.

5

Nbre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

L'indicateur permet de mesurer la proportion des salariés par sexe parmi les 10 plus hautes rémunérations.

La grille d' évaluation des indicateurs

Valeur de l'écart	Nbre de points
Egal à 0%	40
>0% et inférieur ou égal 1%	39
>1% et inférieur ou égal à 2%	38
...	...

2. Ecart d'augmentations individuelles
20 points

3. Ecart de promotions
15 points

1. Ecart des rémunérations moyennes
40 points

4. Augmentation après retour de congé maternité
15 points

5. Nbre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations
10 points

Valeur absolue de l'écart de taux d'augmentations	Nbre de points
Inférieur ou égal à 2 points de % ou favorise la population ayant la plus faible rémunération au critère 1	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

Valeur absolue de l'écart de taux de promotions	Nbre de points
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

Nbre de collaboratrices augmentées au retour de congés maternité	Nbre de points
Si toutes les salariées en retour de maternité ont bénéficié d'une augmentation	15
Si une des salariées en retour de maternité n'a pas bénéficié d'une augmentation	0

Nbre de salariés du sexe sous représenté	Nbre de points
4 ou 5 salariés	10
2 ou 3 salariés	5
0 ou 1 salariés	0

L'indicateur égalité salariale femmes/hommes Castorama

1. Ecart des rémunérations moyennes

39/40 points

Taux 0,2%

2. Ecart d'augmentations individuelles

20/20 points

Taux 4,3%*

3. Ecart de promotions

15/15 points

Taux 0,8%

4. Augmentation après retour de congé maternité

15/15 points

Taux 100%

5. Nbre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

5/10 points

2 sur 10



RESULTAT : 94 points / 100

*favorise la population ayant la plus faible rémunération, donc 20 points obtenus