

## Présentation de l'Index de l'égalité Femmes-Hommes

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure **une obligation de résultat** à la charge des entreprises concernant l'égalité salariale, assortie d'une période de régularisation et d'une sanction en cas de manquement persistant.

Les entreprises de plus de 1000 salariés doivent établir un « index » suivant une **méthodologie obligatoire** et **publier les résultats sur notre site FMM dès le 1<sup>er</sup> mars 2019 pour les données 2018.**

Les principales caractéristiques de cette méthodologie consistent à établir un « index » composé des 5 indicateurs suivants :

### 1. Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à poste et âge comparable.

Cet indicateur est noté sur 40 points. L'entreprise ne doit connaître aucun écart de salaire pour obtenir la totalité des points. Les rémunérations moyennes comparées comprennent les rémunérations de base et variables, ainsi que les primes individuelles de performance et les avantages en nature. En revanche, sont exclus les primes et salaires liés aux conditions de travail (prime d'ancienneté, primes de risque, travail de nuit, heures supplémentaires) et les primes de départ et de précarité.

Les rémunérations sont mises en perspective à poste comparable. L'entreprise détermine des catégories de postes équivalents et pour ce faire peut utiliser les catégories socio-professionnelles (voir ci-après), les niveaux ou coefficients hiérarchiques ou les niveaux selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise, après avis du CSE.

A défaut, doivent être utilisées les 4 catégories socioprofessionnelles suivantes : ouvrier, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs, cadres.

Les rémunérations sont également examinées à âge comparable, selon quatre tranches : moins de 30 ans, 30 à 40 ans, 40 ans à 50 ans, plus de 50 ans.

### 2. Les chances d'avoir une augmentation

Cet indicateur est noté sur 20 points. Si l'entreprise a augmenté autant de femmes que d'hommes, le maximum de points lui est accordé, à 2% ou à 2 personnes près. Cet indicateur peut être calculé sur 3 ans si cela correspond à la politique RH de l'entreprise.

### 3. Les chances d'obtenir une promotion

Si une entreprise promeut autant de femmes que d'hommes, à 2% ou 2 personnes près, elle obtient l'intégralité des 15 points. Cet indicateur peut être calculé sur 3 ans si cela correspond à la politique RH de l'entreprise. Auquel cas elle calcule cet indicateur en 2020 sur les années 2017 à 2019.

#### 4. Augmentations salariales au retour de congé maternité

A la suite d'un congé maternité, la rémunération de la salariée doit être majorée « des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise ».

15 points sont accordées aux entreprises qui respectent cette obligation pour chaque salariée concernée.

#### 5. Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations pour les entreprises de plus de 300 salariés

10 points sont accordés aux entreprises pour lesquelles au moins 4 femmes font partie des 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Les entreprises doivent publier leur note globale sur 100 sur leur site internet et mettre à disposition les résultats détaillés de la mesure de chaque indicateur aux partenaires sociaux.

Les entreprises doivent avoir obtenu un score d'au moins 75 points pour ne pas être susceptibles de se voir appliquer la pénalité de 1 % maximum de la masse salariale. Les entreprises ont trois ans pour mettre en œuvre des mesures correctives permettant d'atteindre le score de 75, soit au plus tard 1<sup>er</sup> mars 2022.

Selon le ministère du travail, 7000 contrôles seront effectués chaque année par l'inspection du travail.

Documents joints :

- Le dossier publié sur les sites du Ministère du Travail et du Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations
- Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 publié au journal officiel, portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

## CONSULTATION SUR LES CATEGORIES DE POSTES A FMM

Conformément aux dispositions prévues par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, la direction de FMM propose les éléments suivant à l'avis des élus du Comité d'Entreprise concernant la détermination de l'indicateur « Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Période de référence : du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018

Salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs : CDI et CDD présents en continu sur plus de la moitié de la période de référence.

Caractéristiques individuelles prises en compte (appréciées au 31 décembre 2018 ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise) :

- Age
- Niveau selon la méthode de niveau ou coefficient hiérarchique des postes dans l'entreprise

**Rémunération** : salaire annuel brut temps plein hors prime d'ancienneté + primes concernant la personne du salarié (part variable, indemnité de fonction, avantage en nature)

**Sont exclus** : les éléments variables de paie (heures supplémentaires, heures complémentaires, forfait de nuit, forfait dimanche, forfait jour férié, complément pérenne, tout autre prime liée à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié), les indemnités de départ, les primes d'ancienneté.

La méthode de calcul est celle déterminée par le décret.

Propositions de catégories retenues :

### 1. Emplois de l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015 de France Médias Monde.

Pour chaque emploi de l'accord d'entreprise, il y aura donc potentiellement 4 groupes déterminés par les tranches d'âges fixées par le décret :

- Moins de 30 ans ;
- De 30 à 39 ans ;
- De 40 à 49 ans ;
- Et 50 ans et plus.

**Attention**, ne sont retenus pour les calculs que les groupes dans lesquels il y a au moins 3 femmes **et** au moins 3 hommes.

Pour FMM, sur la période de référence, et selon les critères précédents, sont analysés 37 groupes, soit 816 personnes (410 femmes et 406 hommes) représentant 57,26 % de la population totale (1425 personnes : 715 femmes et 710 hommes).

## 2. Catégories socio-professionnelles

Conformément à nos protocoles d'accords pré-électoraux, nous proposons 3 catégories :

- Employés, Techniciens et Agents de maîtrise
- Cadres
- Journalistes

Pour chaque emploi de l'accord d'entreprise, il y aura donc potentiellement 4 groupes déterminés par les tranches d'âges fixées par le décret :

- Moins de 30 ans ;
- De 30 à 39 ans ;
- De 40 à 49 ans ;
- Et 50 ans et plus.

**Attention**, ne sont retenus pour les calculs que les groupes dans lesquels il y a au moins 3 femmes **et** au moins 3 hommes.

Pour FMM, au 31 décembre 2018 et selon les critères précédents, sont analysés 10 groupes, soit 1 417 personnes (709 femmes et 708 hommes) représentant 99,44 % de la population totale (1425 personnes : 715 femmes et 710 hommes).

**La direction demande aux élus de se prononcer pour l'une ou l'autre de ces deux propositions.**