

Index Egalité Femmes / Hommes Brink's Evolution

1er mars 2019

Index égalité femmes/hommes

Préambule

- Déclarée grande cause nationale du quinquennat
- un plan d'action global pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, et pour en finir avec les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.
- Les mesures législatives ont été adoptées dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018. Mesure phare du plan, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en entreprise fait désormais l'objet d'une obligation de résultats, et non plus simplement d'une obligation de moyens.
- 4 phases :
 - 1 • Une mesure : l'index de l'égalité femmes-hommes avec 5 indicateurs
 - 2 • Une transparence : chaque entreprise publiera ses résultats sur son site
 - 3 • Cinq actions correctives : chaque entreprise aura 3 ans pour faire le rattrapage salarial
 - 4 • Un contrôle : les entreprises qui n'auraient pas réalisé le rattrapage dans 3 ans pourraient être sanctionnées jusqu'à 1% de la masse salariale

Avec l'index de l'égalité femmes-hommes, les entreprises vont pouvoir mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité professionnelle. Plus elles seront performantes sur les 5 indicateurs, plus elles obtiendront de points, pondérés selon l'importance de l'indicateur retenu ; le nombre maximum étant de 100. Avec moins de 75 points, elles devront mettre en place des actions correctives, sous peine de se voir sanctionner financièrement.



Calendrier de publication de l'index

- Mars 2019 pour les entreprises de plus de 1000 salariés : BKE
- Septembre 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés : Témis
- Mars 2020 pour les entreprises de plus de 50 salariés : BKF et Les Goélands,

Index égalité femmes/hommes

5 indicateurs pour 5 objectifs à la fois réalistes et ambitieux

- 1. La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables
- 2. La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes
- 3. La même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes
- 4. Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité
- 5. Au moins 4 femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations

L'index de l'égalité femmes-hommes

Indicateurs	Poids	Score
Écart de rémunération de base et variable + primes individuelles	40%	de 0 à 40 points
Écart de répartition des augmentations individuelles	20%	de 0 à 20 points
Écart de répartition des promotions	15%	de 0 à 15 points
% de salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	15%	de 0 à 15 points
Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations	10%	de 0 à 10 points
TOTAL = INDEX	100%	de 0 à 100 points

Plus de 46 ans après l'inscription du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » entre les femmes et les hommes, il demeure **9%** d'écart de salaires à travail de valeur égale. L'écart monte à **25%** tous postes confondus, et à **37%** au moment du calcul de la pension de retraite.



Index égalité femmes/hommes

Les résultats de Brink's Evolution

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	1,4	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	2,1	10	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	10	10
Total des indicateurs calculables			83		100
INDEX (sur 100 points)			83		100