

## GUIDE PRATIQUE

# Index égalité professionnelle : comprendre et agir

## Repères DS - passer de la note aux corrections concrètes

|                          |                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Finalité du guide</b> | Donner aux DS, élus CSE et négociateurs une méthode simple pour contrôler le calcul de l'Index, identifier les écarts persistants et transformer les résultats en mesures de rattrapage, objectifs de progression et engagements suivis. |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Public cible                                        | Usage recommandé                                                             | Résultat attendu                                                              |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| DS, élus CSE, commissions égalité, négociateurs NAO | Préparation NAO, consultation CSE, analyse BDESE, communication aux salariés | Résultats fiabilisés, écarts expliqués, plan d'action chiffré et suivi annuel |

CFE-CGC Mutualité | Égalité professionnelle, rémunération et parcours

## Sommaire

Introduction - Pourquoi ne pas s'arrêter à la note ?

1. Comprendre le périmètre et les indicateurs
2. Contrôler la qualité du calcul
3. Lire les écarts derrière le score global
4. Agir selon les seuils de 85 et 75 points
5. Transformer l'analyse en revendications
6. Négocier un plan de correction
7. Informer et mobiliser les salariés
8. Piloter l'égalité dans la section
9. Fiches pratiques et modèles

|                           |                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Point de vigilance</b> | L'Index est un indicateur légal utile mais partiel. Une bonne note peut coexister avec des écarts par métier, niveau de classification, âge, temps partiel, variable ou accès aux responsabilités. Il doit être croisé avec la BDESE et le travail réel. |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

# Introduction

## Pourquoi ce guide ? Passer de la conformité à l'égalité réelle

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier chaque année leur Index au plus tard le 1er mars. Le score global et le résultat de chaque indicateur sont transmis au CSE et à l'administration. Le DS doit vérifier les données, analyser les causes et négocier des corrections durables.

|                              |                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Correction importante</b> | L'Index comporte 4 indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés et 5 indicateurs au-delà de 250 salariés. La promotion fait l'objet d'un indicateur distinct uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés. |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Les cinq réflexes structurants

- Obtenir le détail des données et de la méthode de calcul.
- Vérifier les populations exclues et les indicateurs incalculables.
- Analyser chaque indicateur, pas uniquement la note sur 100.
- Traduire les écarts en montants, populations et trajectoires de correction.
- Inscrire des objectifs, moyens, échéances et clauses de suivi dans la négociation.

## 1. Comprendre le périmètre et les indicateurs

| Indicateur                                                  | 50 à 250 salariés              | Plus de 250 salariés       |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| Écart de rémunération F/H                                   | 40 points                      | 40 points                  |
| Écart de taux d'augmentations                               | 35 points, promotions incluses | 20 points, hors promotions |
| Écart de taux de promotions                                 | -                              | 15 points                  |
| Augmentation au retour de maternité                         | 15 points                      | 15 points                  |
| Sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 10 points                      | 10 points                  |

## 2. Contrôler la qualité du calcul

| Contrôle                  | Questions à poser                                                            | Risque évité                                          |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Période de référence      | Quelle période de 12 mois ? Est-elle stable d'une année sur l'autre ?        | Comparaisons artificielles ou opportunistes.          |
| Population retenue        | Quels salariés sont inclus ou exclus ? Quels absents, apprentis, expatriés ? | Sous-estimation des écarts.                           |
| Rémunération              | Quels éléments fixes, variables et avantages sont intégrés ?                 | Périmètre incomplet ou incohérent.                    |
| Groupes comparables       | Quelle classification ou cotation des postes ? Quel avis du CSE ?            | Groupes trop larges masquant les écarts.              |
| Indicateurs incalculables | Pourquoi le calcul est-il impossible ? Quels résultats restent disponibles ? | Absence d'analyse sous prétexte de non-calculabilité. |

## 3. Lire les écarts derrière le score global

| Signal                                                      | Interprétation possible                                          | Analyse complémentaire                                       |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Bon score global, écart salarial persistant                 | Les autres indicateurs compensent le déficit de rémunération.    | Écart en euros, ancienneté, métiers, classifications.        |
| Augmentations équilibrées, salaires déséquilibrés           | Les flux annuels ne corrigent pas le stock historique.           | Budget de rattrapage pluriannuel.                            |
| Retour de maternité inférieur au maximum                    | Obligation de rattrapage non respectée pour certaines salariées. | Liste des retours, augmentations générales et individuelles. |
| Faible représentation dans les 10 plus hautes rémunérations | Plafond de verre et accès inégal aux fonctions dirigeantes.      | Promotions, succession, viviers et recrutements.             |

### Question DS

« Combien de salariées sont concernées, de quel montant mensuel moyen est l'écart et quel budget permettrait de le supprimer en un, deux ou trois ans ? »

## 4. Agir selon les seuils de 85 et 75 points

| Résultat           | Obligation de l'entreprise                                                                                        | Levier syndical                                                                           |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 85 points ou plus  | Publication et suivi annuel des résultats.                                                                        | Ne pas relâcher l'analyse : cibler les indicateurs non maximaux et les écarts invisibles. |
| Moins de 85 points | Fixer et publier des objectifs de progression pour chaque indicateur non maximal.                                 | Négocier des objectifs chiffrés, datés et assortis de moyens.                             |
| Moins de 75 points | Définir et publier des mesures de correction et de rattrapage ; retour à un niveau suffisant dans le délai légal. | Exiger un budget de rattrapage, un calendrier et un contrôle CSE.                         |

## 5. Transformer l'analyse en revendications

| Constat                                     | Revendication SMART                                                                                                          | Indicateur de résultat                           |
|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Écart salarial de 4 % sur une population    | Réduire l'écart à 2 % sous 12 mois puis à 0 % sous 24 mois, avec enveloppe dédiée.                                           | Écart moyen en % et en euros.                    |
| Femmes moins promues                        | Atteindre un taux de promotion comparable à compétences et ancienneté équivalentes dès le prochain exercice.                 | Taux de promotion F/H par niveau.                |
| Retour de maternité incomplet               | Garantir 100 % des rattrapages dus dans le mois suivant le retour, avec contrôle semestriel.                                 | Nombre de retours et rattrapages réalisés.       |
| Peu de femmes aux plus hautes rémunérations | Constituer un vivier paritaire et fixer une trajectoire de représentation sur trois ans.                                     | Part des femmes dans les viviers et nominations. |
| <b>Méthode</b>                              | Toujours relier : écart constaté → cause probable → population concernée → mesure → budget → échéance → preuve d'efficacité. |                                                  |

## 6. Négocier un plan de correction

| Axe                     | Clauses à obtenir                                                                        | Point de contrôle                                |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Rattrapage salarial     | Enveloppe distincte des augmentations générales et individuelles, critères transparents. | Montant consommé, bénéficiaires, écart résiduel. |
| Carrières               | Revue de parcours, accès aux promotions, formations et postes à responsabilité.          | Taux de promotion et mobilité par sexe.          |
| Maternité / parentalité | Automatisation du rattrapage, neutralisation des absences, suivi du retour.              | 100 % des situations traitées.                   |
| Recrutement et viviers  | Shortlists diversifiées, critères objectifs, suivi des nominations.                      | Répartition F/H par niveau et métier.            |
| Gouvernance             | Comité de suivi, données semestrielles, clause de révision et alerte en cas d'écart.     | Décisions datées et actions correctives.         |

### Répartition des rôles

| Acteur                   | Contribution attendue                                                   |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| DS / négociateurs        | Porter les revendications, sécuriser les clauses et obtenir les moyens. |
| CSE / commission égalité | Analyser les données, rendre un avis et suivre l'exécution.             |
| RH / rémunération        | Produire des données fiabilisées et mettre en œuvre les corrections.    |
| Managers                 | Appliquer des critères transparents et documenter les décisions.        |
| CFE-CGC Mutualité        | Apporter expertise, benchmark, outils et accompagnement juridique.      |

|                        |                                                                                                                                                |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Erreur à éviter</b> | Intégrer le rattrapage dans l'enveloppe normale d'augmentations : cela ralentit la correction et fait supporter l'égalité aux autres salariés. |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 7. Informer et mobiliser les salariés

| Message                        | Contenu utile                                                    | Canal                                   |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| Le score                       | Note globale et résultats par indicateur, avec comparaison N-1.  | Tract, intranet, réunion de section.    |
| Ce que la note ne dit pas      | Écarts par métier, classification, âge, variable, temps partiel. | Infographie ou tableau synthétique.     |
| Les demandes CFE-CGC Mutualité | Mesures chiffrées, budget et calendrier de correction.           | Communication NAO.                      |
| Les résultats obtenus          | Bénéficiaires, enveloppe, réduction mesurée des écarts.          | Bilan d'accord et restitution annuelle. |

## 8. Piloter l'égalité dans la section

| KPI                            | Définition                                                             | Fréquence     |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Score global et par indicateur | Résultat annuel et évolution sur trois ans.                            | Annuelle      |
| Écart salarial ajusté          | Écart F/H en % et en euros par population comparable.                  | Semestrielle  |
| Budget de rattrapage           | Budget prévu, engagé et consommé.                                      | Trimestrielle |
| Promotions et augmentations    | Taux F/H par niveau, métier et catégorie.                              | Semestrielle  |
| Retours de maternité           | Part des salariées ayant reçu le rattrapage dû.                        | Semestrielle  |
| Accès aux responsabilités      | Part des femmes dans les viviers, nominations et hautes rémunérations. | Annuelle      |

### Rituels recommandés

- Janvier-février : contrôler les données avant publication.
- Mars : communiquer les résultats et préparer les demandes NAO.
- Semestriel : suivre budget, mesures et populations bénéficiaires.
- Annuel : mesurer les gains, ajuster l'accord et partager le REX avec les sections.

## 9. Fiches pratiques et modèles

### Fiche 1 - Checklist DS avant la NAO

| Question                                     | Oui / Non | Action                                       |
|----------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------|
| Résultats détaillés par indicateur obtenus ? |           | Demander les données via la BDESE et le CSE. |
| Méthode et populations vérifiées ?           |           | Contrôler période, exclusions et catégories. |
| Écarts convertis en euros et effectifs ?     |           | Chiffrer le stock de correction.             |
| Scénarios de rattrapage établis ?            |           | Préparer plancher / cible / optimal.         |
| Budget et calendrier proposés ?              |           | Rédiger une revendication SMART.             |

### Fiche 2 - Trame de revendication

|                    |                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Formulation</b> | « Sur la population [X], l'écart moyen est de [Y %], soit [Z €] mensuels. La CFE-CGC Mutualité demande une enveloppe dédiée de [montant], appliquée avant le [date], afin de ramener l'écart à [cible], avec un suivi semestriel en CSE.<br>» |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### Fiche 3 - Tableau de suivi

| Écart        | Population        | Mesure            | Budget  | Échéance | KPI            |
|--------------|-------------------|-------------------|---------|----------|----------------|
| À renseigner | Effectif / métier | Action corrective | Montant | Date     | Résultat cible |

## Synthèse exécutive

- L'Index s'applique aux entreprises d'au moins 50 salariés et doit être publié chaque année.
- Il comprend 4 indicateurs de 50 à 250 salariés et 5 indicateurs au-delà de 250 salariés.
- Sous 85 points, des objectifs de progression doivent être fixés ; sous 75 points, des mesures de correction et de rattrapage sont exigées.
- Le DS doit contrôler le calcul, croiser les données et négocier un plan doté d'un budget et d'échéances.
- Message clé : la note est un point de départ ; l'objectif est la suppression effective des écarts.

Sources de référence : Code du travail, art. L. 1142-8 à L. 1142-10, D. 1142-2 et D. 1142-2-1, D. 1142-5 à D. 1142-8 ; Ministère du Travail, Index de l'égalité professionnelle, versions consultées en août 2026.