



**« Circulaire relative au décret du 08/01/2019
portant application des dispositions
visant à supprimer les écarts de rémunération
entre les femmes et les hommes dans l'entreprise »**

Mise à jour
17/03/2022

SOMMAIRE

A. Instauration d'une obligation de publier chaque année des indicateurs dans les organismes d'au moins 50 salariés	3
B. Méthodes de calcul (Annexes I et II du décret du 8 janvier 2019)	4
1) Période de référence	4
2) Salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs	4
3) Eléments de la rémunération à prendre en compte pour le calcul des indicateurs.....	4
4) Calcul des différents indicateurs	6
a. Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (1° des articles D. 1142-2- et D. 1142-2-1)	6
b. Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes (2° de l'article D. 1142-2)	9
c. Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (3° de l'article D. 1142-2)	9
d. Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (2° de l'article D. 1142-2-1).....	10
e. Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (4° de l'article D. 1142-2 et 3° de l'article D. 1142-2-1 du Code du travail)	11
f. Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (5° de l'article D. 1142-2 et 4° de l'article D. 1142-2-1)	13
5) Prise en compte des mesures de correction adoptées par l'employeur	13
6) Détermination du niveau de résultat en cas d'indicateurs incalculables (Annexe I et II du décret du 8 janvier 2019)	13
7) Mesure d'accompagnement	14
C. Mesures à prendre une fois le résultat déterminé	14
1) Mesures de publicité	14
2) Mesures de correction en cas de résultats insuffisants.....	15
3) Sanction en cas de résultats insuffisants durables	16
Annexe 1 : Barème	18
Annexe 2	20

A. Instauration d'une obligation de publier chaque année des indicateurs dans les organismes d'au moins 50 salariés

Dans le but de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est fait obligation aux organismes d'au moins 50 salariés de publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et aux actions mises en œuvre pour les supprimer (article L. 1142-8 du Code du travail).

Ces indicateurs doivent être publiés au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente (article D. 1142-4).

Les dispositions relatives à la publication des indicateurs présentées ci-après sont d'ores-et-déjà en vigueur.

Toutefois, à titre transitoire, les organismes de plus de 250 et de moins de 1 000 salariés peuvent publier leur niveau de résultat jusqu'au 1^{er} septembre 2019 et les organismes de 50 à 250 salariés jusqu'au 1^{er} mars 2020. Quant aux organismes de 1000 salariés et plus, ils sont tenus de publier leur niveau de résultat le 1^{er} mars 2019 au plus tard.

Seuil d'effectif :

Les seuils d'effectifs sont à apprécier selon les modalités de calcul des effectifs prévues aux articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54. Si postérieurement à l'entrée en vigueur de l'obligation de publier des indicateurs, des organismes atteignent le seuil d'effectif de 50 salariés, ils auront trois ans pour publier ces indicateurs (alinéa 2 de l'article D. 1142-8).

Liste des indicateurs :

Pour les organismes de plus de 250 salariés, les indicateurs dont les modalités de calcul sont définies à l'annexe I du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 sont les suivants (article D. 1142-2) :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Pour les organismes de 50 à 250 salariés, seuls quatre indicateurs ont été retenus :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire (promotions comprises) entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

B. Méthodes de calcul (Annexes I et II du décret du 8 janvier 2019)

1) Période de référence

Les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, sur une période de douze mois consécutifs, à partir des données de l'année civile précédant l'année de publication des indicateurs (01/01/N au 31/12/N).

Dans les organismes de 50 à 250 salariés, l'employeur peut en outre décider de calculer l'indicateur relatif aux augmentations individuelles, sur une période de référence pluriannuelle, à partir des données des deux ou trois années précédentes. Son caractère pluriannuel peut être révisé tous les trois ans.

2) Salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs

L'effectif des salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de référence annuelle choisie par l'employeur.

Tous les salariés employés dans les conditions de droit privé, inscrits à l'effectif (autrement dit sous contrat de travail) et rémunérés sur au moins plus de la moitié de la période de référence sont à prendre en compte dans le calcul de l'effectif. En revanche, devront être exclus :

- les apprentis,
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation,
- les salariés mis à la disposition de l'organisme par une entreprise extérieure,
- les salariés en absence sans solde sur plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée, soit 6 mois pleins ou plus de 180 jours calendaires consécutifs ou non dans l'année.

Les salariés entrés et/ou sortis en cours d'année devront être pris en compte, à condition d'avoir été présents au moins plus de la moitié de la période de référence.

Les salariés sont décomptés en personnes physiques.

Les caractéristiques individuelles des salariés (âge ; niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ; niveau selon la méthode de cotation des postes de l'organisme ; catégorie socioprofessionnelle) sont appréciées au dernier jour de la période de référence annuelle choisie par l'employeur ou au dernier jour de présence du salarié dans l'organisme.

3) Eléments de la rémunération à prendre en compte pour le calcul des indicateurs

La rémunération brute de chaque salarié est reconstituée en équivalent temps plein moyen annuel (ETPMA) sur la période de référence annuelle considérée. Le salaire en équivalent temps plein est le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé à temps plein (35,55 heures) pendant toute l'année. Pour le calculer, il convient de :

- calculer, pour chaque salarié, son ETP moyen annuel (cf. définition ci-après),
- puis de diviser le salaire brut annuel de chaque salarié par son ETPMA.

Les éléments de rémunération à prendre en compte sont les suivants :

- Salaire mensuel
 - Rémunération de base
 - Mesure salariale du Protocole d'accord du 10 avril 2013 (article 1^{er})
 - Mesure salariale du Protocole d'accord du 15 septembre 2015 (article 1^{er})

- Majoration de salaire des départements d'outre-mer du Protocole d'accord du 26 janvier 2010 (article 2)
 - Indemnité spéciale (versée aux salariés ayant un salaire brut mensuel inférieur au Smic)
 - Points de compétences du protocole d'accord du 30 novembre 2004 (articles 4.2 et 7)
 - Points d'évolution salariale pour les agents de direction du Protocole d'accord du 22 juillet 2005 (article 2.3)
 - Indemnité pour dépassement des points d'évolution salariale du Protocole d'accord du 22 juillet 2005 (article 2.3)
 - Points de contribution professionnelle pour les praticiens conseils issues de la Convention collective des praticiens conseils du 4 avril 2006 (article 3.3.2)
- Prime provisoire
 - La prime provisoire (article 33 de la Convention collective)
 - Éléments différés du salaire
 - Allocation vacances
 - Gratification annuelle
 - Indemnités différentielles
 - Indemnité différentielle pour mutation (article 16.3 de la Convention collective)
 - Indemnité différentielle évolution des réseaux du Protocole d'accord du 30 décembre 2013 (article 3.3)
 - Éléments de salaire liés aux objectifs
 - Prime de résultat
 - Part variable

En revanche, ne devront pas être pris en compte dans les éléments de rémunération :

- les indemnités de licenciement et de départ à la retraite,
- les primes d'ancienneté (points d'expérience),
- les heures supplémentaires, les heures complémentaires,
- les versements effectués au titre de l'intéressement,
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié.

Autrement dit, il convient d'écarter les primes autres que les primes de résultat ou d'objectif. Les primes conventionnelles attachées à l'emploi et non à la personne du salarié, ne sont donc pas à prendre en compte.

Ainsi, à titre d'exemple, les primes d'accueil issues de l'article 23 de la Convention collective ou la prime de cadre dirigeant du Protocole d'accord du 24 avril 2002 ([article 2](#)) ne sont pas à prendre en compte.

De même, les remboursements telles que la prime de crèche issue de l'avenant du 17 mai 1988 ou les prises en charge et indemnités issues du [Protocole d'accord du 23 juillet 2015](#) relatif aux frais de déplacement sont exclus du salaire de référence.

Calcul de l'équivalent temps plein moyen annuel (ETPMA) :

L'ETP est à calculer par salarié, par mois et par organisme. Il correspond à un nombre compris entre 0 et 1. Pour calculer une moyenne annuelle, il convient de calculer, pour chaque salarié, son équivalent temps plein pour chaque mois, de faire la somme sur la période de référence annuelle puis de diviser le tout par 12.

L'effectif équivalent temps plein rémunéré ou indemnisé dans le mois est calculé sur la base des effectifs rémunérés ou indemnisés dans le mois par un organisme. Il tient compte du temps partiel, des entrées et des sorties de l'organisme et des périodes de congés sans solde non indemnisées, mais exclut les

rachats de RTT et les heures supplémentaires ou les dépôts de jours dans un CET. Il se calcule de la manière suivante :

$$\frac{[(\text{Nombre de jours calendaires de contrat dans le mois}) - (\text{Nombre de jours calendaires de congés sans solde dans le mois})]}{\text{Nombre de jours calendaires du mois}} \times \frac{\text{horaire hebdomadaire de paiement à la date de clôture de paie}}{35,55}$$

Exemple 1 (cas général) :

Cas d'un agent présent tout le mois de mai 2018 à temps complet sans prise de congé sans solde :

Nombre de jours calendaires du mois de mai : 31

Nombre de jours calendaires du contrat au mois de mai : 31

Nombre de jours calendaires de congés sans solde : 0

Effectif équivalent temps plein rémunéré dans le mois = $(31 - 0) \times (35,55 / 35,55) / 31$

Effectif équivalent temps plein rémunéré dans le mois = 1

Exemple 2 :

Cas d'un agent arrivé dans un organisme le 7 mai 2018, avec un temps de travail hebdomadaire de 24 heures, qui a posé une journée de congés sans solde le 18 mai et qui est toujours présent et rémunéré le 31 mai 2018.

Nombre de jours calendaires du mois de mai : 31

Nombre de jours calendaires du contrat au mois de mai : 25

Nombre de jours calendaires de congés sans solde : 1

Effectif équivalent temps plein rémunéré dans le mois = $(25 - 1) \times (24 / 35,55) / 31$

Effectif équivalent temps plein rémunéré dans le mois = 0,52

4) Calcul des différents indicateurs

Les indicateurs sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points, conformément aux tableaux disponibles en annexe de la présente circulaire.

Des modalités de calcul sont prévues si les indicateurs ne sont pas calculables (cf. paragraphe 6.).

a. Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (1° des articles D. 1142-2- et D. 1142-2-1)

Pour l'indicateur relatif à l'écart de rémunération, les salariés sont répartis en groupes, selon quatre tranches d'âge et par catégorie de postes équivalents.

Autrement dit, pour la détermination de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, il convient de déterminer des catégories de postes équivalents qui seront chacune d'entre elles subdivisées par tranches d'âge, cette subdivision constituant un groupe. Pour chacun des groupes, il convient de mesurer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Les tranches d'âge sont les suivantes :

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

S'agissant des catégories de postes équivalents, l'employeur peut répartir les salariés, après consultation du comité social et économique par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la

classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes. La méthode de cotation des postes est adoptée après avis du CSE.

Proposition de méthode de cotation des postes :

Il est proposé de répartir les emplois conventionnels comme suit en 4 catégories :

- « Employés » : niveaux 1 à 4 des employés et cadres + 1E à 4E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres + 1 à IVB des informaticiens ;
- « Cadres intermédiaires » : niveaux 5A à 7 des employés et cadres + 5E à 7E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres + V à VI des informaticiens ;
- « Cadres stratégiques » : niveaux 8 à 9 des employés et cadres + 8E à 9E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres + VII à IXB des informaticiens ;
- « Direction et cadres supérieurs » : ADD + ingénieurs conseils + niveaux 10 E à 12 E personnel établissements, médecins + X des informaticiens ;
- Praticiens conseils.

Si l'employeur ne souhaite pas répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique ou selon une autre méthode de cotation des postes, ou si ces méthodes de répartition ne permettent pas de calculer l'indicateur, il répartit les salariés entre les quatre catégories socioprofessionnelles suivantes :

- ouvriers ;
- employés ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- ingénieurs et cadres.

Pour la répartition de l'effectif par catégories socioprofessionnelles, il conviendra de se référer à la nomenclature des emplois disponible sur le portail extranet de l'Ucanss, espace Ressources Humaines en accès sécurisé (informations disponibles en annexe 2).

<i>écart de rémunération H/F</i>	<i>moins de 30 ans</i>	<i>30-39 ans</i>	<i>40-49 ans</i>	<i>50 ans et plus</i>
<i>ouvriers</i>				
<i>employés</i>				
<i>techniciens, agents de maîtrise</i>				
<i>ingénieurs et cadres</i>				

A titre d'exemple, constitue un groupe, les femmes et les hommes cadres âgés de 30 à 39 ans, ou encore les femmes et les hommes employés de plus de 50 ans etc...

Seuls les groupes comprenant au moins trois hommes et trois femmes sont pris en compte.

Dans le cas où l'employeur a décidé de répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique, si en excluant les groupes ne comprenant un effectif suffisant (au moins 3 hommes et 3 femmes), le nombre de salariés compris dans les groupes restants est inférieur à 40% de l'effectif total pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs, alors le calcul de l'indicateur par niveau ou coefficient hiérarchique ne peut être réalisé. Dans ce cas, les salariés seront automatiquement répartis selon les quatre catégories socioprofessionnelles définies ci-dessus.

L'absence d'une ou de plusieurs catégories socio-professionnelles (ex : ouvriers) au sein d'un organisme ne saurait rendre incalculable cet indicateur. Toutefois, si avec cette répartition, le nombre de salariés compris dans les différents groupes éligibles est inférieur à 40% de l'effectif total pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs, l'indicateur relatif à l'écart de rémunération ne peut être calculé.

Une fois les différents groupes constitués, la rémunération moyenne des femmes et des hommes est calculée pour chacun des groupes en calculant le salaire annuel en équivalent temps plein pour chaque salarié (salaire brut annuel / ETPMA) puis en en faisant la moyenne pour l'ensemble de l'effectif du groupe.

L'écart de rémunération est ensuite calculé, en pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant la rémunération moyenne des femmes à la rémunération moyenne des hommes et en rapportant ce résultat à la rémunération moyenne des hommes.

Dans les groupes constitués par catégorie socioprofessionnelle, le seuil de pertinence des écarts est de 5 %.

Dans les groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique, le seuil de pertinence des écarts est de 2 %.

Lorsque l'écart de rémunération est positif, le seuil de pertinence est déduit de l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir négatif (plancher à zéro).

Lorsque l'écart de rémunération est négatif, le seuil de pertinence est ajouté à l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir positif (plafond à zéro).

Les écarts ainsi ajustés en fonction des seuils pour chacun des groupes sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe divisé par l'effectif total, puis additionnés pour obtenir l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de rémunération, arrondie à la première décimale.

Le résultat obtenu permet de déterminer le nombre de points attribués à l'organisme pour cet indicateur (pouvant aller de 0 jusqu'à 40 points), en application du barème en annexe de la présente lettre circulaire.

Exemple :

Cas d'un organisme de 300 salariés qui a choisi la répartition par catégorie socioprofessionnelle, et qui dispose de plus de 3 hommes et plus de 3 femmes pour chacun des groupes. Dans le groupe « employés de 30-39 ans », l'organisme compte 10 femmes et 8 hommes ayant une rémunération moyenne annuelle respective de 23000 euros et 23500 euros.

Calcul de l'écart de rémunération pour le groupe « employés de 30-39 ans » de l'organisme :
écart de rémunération du groupe = $(23500 - 23000) / 23500 = 2.1\%$

L'écart étant positif, et l'organisme ayant choisi la répartition par catégorie socioprofessionnelle, le seuil de pertinence est de : 5%. On déduit donc de l'écart ce seuil de 5% :
écart - 5% = 0 (la différence étant négative, on ramène le résultat au plancher de 0)

Puis on multiplie ce résultat par le ratio (effectif du groupe/effectif total) soit :
 $0 \times (18/300) = 0$

On procédera ainsi pour chacun des groupes éligibles du tableau. L'écart global de rémunération sera égal à la somme des écarts de tous les groupes, arrondie à la première décimale.

b. Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes (2° de l'article D. 1142-2)

Pour cet indicateur uniquement applicable aux organismes de plus de 250 salariés, sont uniquement prises en compte les augmentations individuelles c'est-à-dire les augmentations individuelles du salaire de base du salarié concerné ne correspondant pas à une promotion (autrement dit, les augmentations du salaire de base qui ne sont pas la conséquence d'un changement de niveau).

Les effectifs sont répartis en 4 groupes selon les quatre catégories socioprofessionnelles susvisées (ouvriers, employés, techniciens/agents de maîtrise, cadres).

Seuls les groupes comprenant au moins dix femmes et dix hommes sont pris en compte. Si après application de cette règle, le nombre de salariés compris dans les différents groupes éligibles est inférieur à 40% de l'effectif total pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs, l'indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles ne peut être calculé. De même, l'indicateur n'est pas calculable lorsqu'aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence.

Dans chacun des groupes constitués, les taux d'augmentations des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion de salariés augmentés au cours de la période de référence.

Ensuite, l'écart de taux d'augmentations est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux d'augmentations des femmes au taux d'augmentations des hommes.

Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe divisé par l'effectif total, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes.

Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux d'augmentations, arrondie à la première décimale.

Le résultat obtenu permet de déterminer le nombre de points attribués à l'organisme pour cet indicateur (pouvant aller de 0 jusqu'à 20), en application du barème disponible en annexe du décret du 8 janvier 2019.

Exemple :

Cas d'un organisme de 300 salariés qui compte au total 100 employés, dont 75 femmes et 25 hommes. En 2018, 16 femmes et 5 hommes employés ont bénéficié d'une augmentation individuelle en points de compétence.

Calcul de l'écart de taux d'augmentation individuelle (AI) pour le groupe « employés » :

Taux d'augmentation des femmes = $(16 / 75) \times 100 = 21,3\%$

Taux d'augmentation des hommes = $(5 / 25) \times 100 = 20\%$

écart de taux d'AI = $20\% - 21,3\% = -1,3$ point de pourcentage

On multiplie ensuite ce résultat par le ratio effectif du groupe / effectif total :

$-1,3 \times (100 / 300) = -0,43$

L'écart de taux d'AI pour le groupe « employés » de cet organisme est de -0,43.

On procèdera ainsi pour chacun des groupes éligibles du tableau. L'écart global de rémunération sera égal à la somme des écarts de tous les groupes, arrondie à la première décimale.

c. Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (3° de l'article D. 1142-2)

Cet indicateur applicable uniquement aux organismes de plus de 250 salariés, se calcule de la même manière que celui relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes.

La seule différence se situe sur le nombre de points qui peut être obtenu (pouvant aller de 0 à 15) en fonction du résultat obtenu en application du barème disponible en annexe de la présente lettre circulaire.

d. Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (2° de l'article D. 1142-2-1)

Pour cet indicateur, applicable uniquement aux organismes de 50 à 250 salariés, il n'y a pas lieu de faire des regroupements contrairement aux indicateurs précédents. Les effectifs sont répartis entre les hommes et les femmes au sein de l'organisme.

Il convient ici de déterminer les taux d'augmentations des femmes et des hommes qui sont calculés, en pourcentage, comme la proportion de salariés augmentés au cours de la période de référence.

Sont prises en compte toutes les augmentations individuelles (c'est-à-dire une augmentation individuelle du salaire de base du salarié concerné), qu'elles correspondent ou non à une promotion.

Lorsqu'aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence, l'indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles ne pourra être calculé.

Il sera également incalculable si l'effectif pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs ne comporte pas au moins cinq femmes et cinq hommes.

2 indicateurs sont à calculer :

- l'écart de taux d'augmentations, qui est égal à la valeur absolue de la différence entre le taux d'augmentations des hommes et le taux d'augmentations des femmes ;
- puis l'écart en nombre de salariés, qui est obtenu en multipliant l'écart de taux d'augmentations calculé précédemment, par le nombre de femmes ou d'hommes pris en compte dans l'effectif total, en choisissant le plus petit de ces deux nombres.

Les écarts de taux d'augmentation et en nombre de salariés sont arrondis à la première décimale.

Le barème disponible en annexe de la présente lettre circulaire est appliqué à chaque écart calculé, et le résultat correspondant au nombre de points le plus élevé est retenu (pouvant aller de 0 à 35).

Exemple :

Cas d'un organisme de 150 salariés dont 100 femmes et 50 hommes. En 2018, 24 femmes et 10 hommes ont bénéficié d'une augmentation individuelle.

Calcul de l'écart de taux d'augmentation individuelle (AI) :

Taux d'augmentation des femmes = $(24 / 100) \times 100 = 24\%$

Taux d'augmentation des hommes = $(10 / 50) \times 100 = 20\%$

écart absolu de taux d'AI = $20\% - 24\% = 4$ points de pourcentage

Calcul de l'écart en nombre de salariés (on multiplie l'écart de taux d'augmentation individuelle (en %) par le nombre de salariés (pris en compte) du sexe le moins représenté) :

$4\% \times 50 = 2$

L'écart de taux d'AI (correspondant à 4 points de %) rapporte 25 points à l'organisme tandis que l'écart en nombre de salariés (correspondant à 2) lui rapporte 35 points. L'organisme retiendra donc pour cet indicateur le nombre maximal de points acquis, soit 35.

e. Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (4° de l'article D. 1142-2 et 3° de l'article D. 1142-2-1 du Code du travail)

L'indicateur relatif aux salariées de retour de congé maternité permet d'identifier les salariées qui ont perçu ou non une augmentation au cours de la période de référence sur laquelle elles effectuent leur retour de congé maternité. Il ressort de l'article D. 1142-2 4° du Code du travail que si 100% des salariées ont bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé **lorsque des augmentations sont intervenues dans l'organisme durant la durée de ce congé**, l'organisme a 15 points. Si l'organisme n'obtient pas un résultat de 100%, aucun point n'est attribué.

L'indicateur relatif aux salariées de retour de congé maternité se distingue du rattrapage salarial maternité, dispositif prévu à l'article L. 1225-26 du Code du travail.

Dans l'Institution, le calcul du rattrapage maternité légal est précisé dans la circulaire Ucanss n°031/07 du 1^{er} octobre 2007 :

« (...) la garantie salariale maternité doit être calculée dès lors que :

- des points de compétences, des points d'évolution salariale pour les agents de direction, des points de contribution professionnelle pour les praticiens conseils, ou des primes de résultats ont été décidés ou attribués

- les augmentations susvisées ont été décidées ou attribuées durant le congé maternité légal et le congé maternité conventionnel prévue à l'article 46 de la Convention collective

- ces augmentations sont intervenues au profit de salariés relevant **de la même catégorie professionnelle**, étant entendu que chaque niveau de qualification correspond à une catégorie professionnelle. Toutefois, si ce dernier est le seul salarié de l'organisme à relever de son niveau de qualification, le calcul du rattrapage salarial est effectué compte tenu de la moyenne des augmentations individuelles octroyées dans l'organisme (tous niveaux confondus).

Lorsque ces conditions sont réunies, les salariées doivent bénéficier d'une augmentation à leur retour de congé maternité. »

Le périmètre d'application de ce mécanisme de garantie salariale est plus réduit que celui prévu à l'index puisqu'il s'applique lorsque des augmentations ont été décidées ou attribuées durant le congé maternité **parmi la catégorie professionnelle de la salariée** (c'est-à-dire parmi les salariés relevant du même niveau de qualification), ou quand il y a une augmentation **au sein de l'organisme uniquement si la catégorie professionnelle ne comprend qu'une seule personne** :

Dispositif	Niveau d'application	Augmentations visées
Rattrapage maternité (article L. 1225-26 du Code du travail)	Application quand il y a une augmentation au sein de la même catégorie professionnelle pendant le congé maternité ou quand il y a une augmentation au sein de l'organisme uniquement si la catégorie professionnelle ne comprend qu'une seule personne.	Attribution ou décision de : <ul style="list-style-type: none"> • Points de compétences • Points d'évolution salariale, • Points de contribution professionnelle • Primes de résultats
Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (4° de l'article D. 1142-2 du Code du travail)	Application d'un rattrapage quand il y a une augmentation au sein de l'organisme afin d'avoir un résultat de 15 points.	Attribution ou décision de : <ul style="list-style-type: none"> • Points de compétences • Points d'évolution salariale, • Points de contribution professionnelle • Primes de résultats

Par conséquent, il se peut qu'un organisme ait 0 point au présent indicateur quand bien même l'organisme ait respecté les dispositions relatives au rattrapage salarial maternité.

Compte tenu de ce constat et afin d'améliorer le dispositif de garantie salariale en cas d'absence maternité, les organismes mettront en place **un mécanisme de garantie supplémentaire calculé en fin d'année pour les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption qui ne bénéficieraient pas de la garantie salariale selon les règles définies en 2007.**

Ainsi, dans le cas où une salariée n'aurait eu ni rattrapage salarial à l'issue du congé maternité en raison d'une absence de décision ou d'attribution de points **au sein de sa catégorie professionnelle** durant la période de congé maternité, ni attribution d'une mesure salariale par un autre biais (campagne salariale annuelle, mobilité interne emportant une augmentation de salaire...), le versement du rattrapage salarial sera effectué compte tenu de la moyenne des augmentations individuelles attribuées dans l'organisme au cours de l'année (tous niveaux confondus au sein d'une même convention collective), selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de points de compétence/évolution salariale/contribution professionnelle de l'effectif total de l'organisme de la convention collective dont relève la salariée sur l'année civile concernée}}{\text{Effectif total de l'organisme de la convention collective dont relève la salariée concernée calculé au départ en congé}}$$

Effectif total de l'organisme de la convention collective dont relève la salariée concernée
calculé au départ en congé

Afin de sécuriser l'obtention d'un résultat de 15 points à l'indicateur, il convient également d'appliquer ce mécanisme de garantie supplémentaire dans la situation où il n'y a pas eu d'attribution ni de décision d'attribution durant le congé maternité.

Dans le cas où une salariée n'aurait eu ni rattrapage salarial à l'issue du congé maternité (absence de décision ou d'attribution de points durant la période de congé maternité), ni attribution d'une mesure salariale par un autre biais (campagne salariale annuelle, mobilité interne emportant une augmentation de salaire...), le versement du rattrapage salarial équivalent à la moyenne des augmentations individuelles dans la catégorie professionnelle concernée sur l'année sera effectué, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de points de compétence/évolution salariale/contribution professionnelle de la catégorie professionnelle sur l'année civile concernée}}{\text{Effectif de la catégorie professionnelle (y compris la salariée en congé maternité) calculé au départ en congé}}$$

Effectif de la catégorie professionnelle (y compris la salariée en congé maternité)
calculé au départ en congé

À défaut d'augmentation dans la catégorie professionnelle concernée, le versement du rattrapage salarial sera effectué compte tenu de la moyenne des augmentations individuelles attribuées dans l'organisme au cours de l'année (tous niveaux confondus au sein d'une même convention collective), selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de points de compétence/évolution salariale/contribution professionnelle de l'effectif total de l'organisme de la convention collective dont relève la salariée concernée sur l'année civile concernée}}{\text{Effectif total de l'organisme de la convention collective dont relève la salariée concernée calculé au départ en congé}}$$

Effectif total de l'organisme de la convention collective dont relève la salariée concernée
calculé au départ en congé

Si aucun retour de congé maternité n'est intervenu au cours de la période de référence annuelle considérée ou si aucune augmentation n'est intervenue dans l'organisme, l'indicateur ne peut être calculé.

f. Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (5° de l'article D. 1142-2 et 4° de l'article D. 1142-2-1)

L'indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations correspond au plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations (nombre compris entre 0 et 10). Le résultat obtenu permet de déterminer le nombre de point attribué à l'organisme pour cet indicateur (pouvant aller de 0 jusqu'à 20), en application du barème en annexe de la présente lettre circulaire.

5) Prise en compte des mesures de correction adoptées par l'employeur

Afin de ne pas pénaliser les organismes prenant des mesures adéquates et pertinentes et, le cas échéant, programmant des mesures financières de rattrapage salarial, en application de l'article L. 1142-9, le législateur a décidé d'attribuer des points supplémentaires dans les situations suivantes :

Pour les organismes de plus de 250 salariés :

L'organisme bénéficiera du nombre de points maximal au 2ème indicateur (écart de taux d'augmentation individuelle hors promotion) si :

- l'indicateur relatif à l'écart de rémunération est calculable,
- l'organisme n'obtient pas la note maximale de 40 points au 1er indicateur,
- et si l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) favorise la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus au 1er indicateur.

Egalement, l'employeur obtient le maximum de points prévu à l'indicateur relatif à l'écart de taux de promotions si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur relatif à l'écart de rémunération.

Pour les organismes entre 50 et 250 salariés :

L'organisme bénéficiera du nombre de points maximal au 2ème indicateur (écart de taux d'augmentation individuelle) si :

- l'indicateur relatif à l'écart de rémunération est calculable,
- l'organisme n'obtient pas la note maximale de 40 points au 1er indicateur,
- et si l'écart de taux d'augmentations individuelles favorise la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus au 1er indicateur.

6) Détermination du niveau de résultat en cas d'indicateurs incalculables (Annexe I et II du décret du 8 janvier 2019)

Des indicateurs peuvent être incalculables uniquement dans les cas déjà visés précédemment (cf. 4. Calcul des différents indicateurs).

Lorsqu'un ou plusieurs indicateurs sont neutralisés, il convient de déterminer le nombre de points pouvant être attribués en application des autres indicateurs :

- Si le nombre de points théoriques maximum pouvant être attribués est inférieur à 75 : le résultat ne pourra pas être calculé pour la période de référence annuelle considérée ;
- Si le nombre de points théoriques maximum pouvant être attribués est supérieur ou égal à 75 : le nombre total de points ainsi obtenus est ramené sur cent en appliquant la règle de la proportionnalité.

Exemple (organisme de + de 250 salariés) :

Si l'indicateur relatif aux retours de congé maternité n'a pas pu être calculé (ex : pas de retour de congé maternité), le nombre maximal de points atteignables est de 80 (100-20). Et si l'organisme a obtenu au total 65 points, le résultat sera le suivant :

$$(65 \times 100) / 80 = 81,25$$

Le fait de ne pas pouvoir déterminer le niveau de résultat n'exonère pas l'employeur de son obligation de mettre les indicateurs qui peuvent être calculés à disposition du CSE, ainsi que des services du ministre chargé du travail selon les modalités fixées à l'article D. 1142-5.

7) Mesure d'accompagnement

Afin de faciliter la mise en œuvre du dispositif, le ministère du travail a publié un tableur de calculs pour aider les entreprises à calculer leur Index. Le tableur intègre toutes les formules de calcul nécessaires. Il vous permettra, après avoir saisi les données concernant les effectifs de votre organisme, d'obtenir automatiquement le résultat de chacun des indicateurs et l'Index globale. Le tableur Excel est téléchargeable à l'adresse ci-dessous :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/index-de-l-egalite-femmes-hommes-comment-le-calculer>

C. Mesures à prendre une fois le résultat déterminé

1) Mesures de publicité

Le niveau de résultat global ainsi que les résultats obtenus pour chaque indicateur sont publiés annuellement et au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, de manière visible et lisible, sur le site internet de l'organisme lorsqu'il en existe un. Ils sont consultables sur le site internet de l'organisme au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, du niveau de résultat et des résultats obtenus au titre de l'année en cours. À défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen (article D. 1142-4 du Code du travail).

Depuis la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 "visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle" dite Rixain, parue au Journal officiel du 26 décembre, la note globale ainsi que le résultat de chaque indicateur doivent être publiés sur le site internet du Ministère du travail.

Le décret n° 2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, paru au Journal officiel du 26 février, précise que la publication sur le site internet du Ministère du travail aura lieu chaque année, au plus tard le 31 décembre.

Également, les indicateurs ainsi que le niveau de résultat, sont mis à la disposition du CSE, tous les ans et au plus tard le 1er mars via la base de données économique et sociales. Les résultats sont

présentés par catégorie socioprofessionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'organisme (article D. 1142-5).

Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par catégories socioprofessionnelles ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'organisme et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre.

Ces dispositions s'appliquent également dans les cas où certains indicateurs ne peuvent pas être calculés. Dans ce cas, l'information du CSE est accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés.

Ces informations sont transmises aux services du ministre chargé du Travail selon un modèle et une procédure de télédéclaration définis par arrêté du ministre chargé du travail.

Le défaut de publication des résultats fait encourir à l'employeur une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale (article L. 2242-8).

2) Mesures de correction et objectifs de progression en cas de résultats insuffisants

Lorsque les résultats obtenus par l'organisme au regard des indicateurs se situent en-dessous de 75 points, la négociation sur l'égalité professionnelle doit porter également sur des mesures de correction de ces écarts et, le cas échéant, une programmation annuelle ou pluriannuelle des mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'un accord sur l'égalité professionnelle prévoyant des mesures correctrices, celles-ci sont prises par décision de l'employeur après consultation du CSE (article L. 1142-9).

Cette disposition ne contraint pas les organismes à ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle à la suite d'un niveau de résultats insuffisants. Elle impose de prendre à minima des mesures de correction après consultation du CSE. Toutefois, nous conseillons dans la mesure du possible, d'engager des négociations, à fortiori lorsque l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au sein de l'organisme est annuelle.

En tout état de cause, les mesures de correction doivent être mises en œuvre dès lors que le niveau de résultat est inférieur à 75 points sur 100 (article D. 1142-6).

Pour les employeurs n'atteignant pas la note de 75 points, la loi Rixain prévoit de compléter ce dispositif par l'obligation de publier lesdites mesures de correction sur le site internet de l'organisme lorsqu'il en existe un, sur la même page que la note globale et les notes de chaque indicateur.

Ces informations sont consultables sur le site internet de l'organisme jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points. En outre, elles sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

Par ailleurs, les mesures correctrices, issues de la négociation sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, de la décision de l'employeur prise après consultation des élus, sont déposées auprès de l'autorité administrative (Dreets) qui peut présenter ses observations (article L. 1142-9).

L'employeur qui ne prend aucune mesure risque une pénalité financière correspondant à 1% de la masse salariale (article L. 2242-8).

Les organismes de 50 à 250 salariés ont la possibilité d'être accompagné à leur demande par des référents désignés par la Dreets pour la définition des mesures adéquates et pertinentes de correction (article D. 1142-7).

L'organisme dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité et ainsi obtenir un résultat égal ou supérieur à 75 points (alinéa 1^{er} de l'article L. 1142-10).

L'organisme qui atteint un niveau de résultat au moins égal à 75 points avant l'expiration de ce délai bénéficie d'un nouveau délai de trois ans pour mettre en œuvre des mesures si son niveau de résultat redescend en dessous de la barre des 75 points. Le point de départ de ce nouveau délai est l'année où est publié ce nouveau niveau de résultat insuffisant (article D. 1142-8).

Lorsque le score est inférieur à 85 points, le nouvel article L.1142-9-1 du code du travail indique que des objectifs de progression devront être fixés - par la négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle- et publiés sur le site internet de l'organisme lorsqu'il en existe un, sur la même page que la note globale et les notes de chaque indicateur.

Ces informations sont consultables sur le site internet de l'organisme jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points. À défaut de site internet, les objectifs de progression sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

À noter : il est instauré une période de transition pour les organismes ayant obtenu en 2022 un score inférieur à 75 (mesures de correction et de rattrapage) et/ou à 85 (objectifs de progression). Ces entreprises ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour appliquer les différentes dispositions prévues par le décret.

3) Sanction en cas de résultats insuffisants durables

À l'issue de ce délai de 3 ans, si les résultats sont toujours en-deçà de 75 points, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière (article L. 1142-10).

Lorsque l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate que le niveau de résultat est, depuis trois ans, inférieur à 75 points, il transmet à la Dreets un rapport sur cette situation. Si ce dernier envisage de prononcer une pénalité, il en informe l'employeur, dans un délai maximum de deux mois à compter de la date de transmission du rapport.

Il invite l'employeur à lui présenter ses observations et à justifier, le cas échéant, des motifs de sa défaillance dans un délai d'un mois. Ce délai peut être prorogé d'un mois à la demande de l'intéressé, si les circonstances ou la complexité de la situation le justifient. L'employeur peut à sa demande être entendu.

La Dreets tient compte des mesures prises par l'organisme en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de la bonne foi de l'employeur, ainsi que des motifs de défaillance dont il a justifié, soit pour accorder à l'employeur le délai supplémentaire, d'une durée maximale d'un an, soit pour déterminer le montant de la pénalité.

L'octroi d'un délai supplémentaire ou la sanction d'une pénalité est notifié par la Dreets dans le délai de deux mois à compter de l'expiration du délai d'un mois donné à l'organisme pour présenter ses observations (articles D. 1142-12 et D. 1142-14).

S'il décide de donner une pénalité, la Dreets adresse une notification motivée du montant de la pénalité qui est appliqué à l'organisme.

Le montant de la pénalité peut être fixé au maximum à 1 % de la masse salariale (alinéa 2 de l'article L. 1142 -10).

Dans cette même notification, la Dreets demande de communiquer en retour les revenus d'activité servant de base au calcul de la pénalité.

À défaut de réponse de l'organisme dans le délai de deux mois, le taux de pénalité est calculé sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la Sécurité sociale, par salarié de l'organisme et par mois compris dans l'année civile (article D. 1142-14).

Cette pénalité sera affectée au fonds de solidarité vieillesse (alinéa 3 de l'article L. 1142 -10).

Dès lors qu'une telle pénalité est appliquée, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue en cas d'absence d'accord ou de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévue à l'article L. 2242-8 (alinéa 1^{er} de article L. 1142-10).

Annexe 1 : Barème

Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (1° des articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1)

Résultats obtenus	Points		
Egal à 0 %	40 points	Supérieur à 10 % et inférieur ou égal à 11 %	25 points
Supérieur à 0 % et inférieur ou égal à 1 %	39 points	Supérieur à 11 % et inférieur ou égal à 12 %	23 points
Supérieur à 1 % et inférieur ou égal à 2 %	38 points	Supérieur à 12 % et inférieur ou égal à 13 %	21 points
Supérieur à 2 % et inférieur ou égal à 3 %	37 points	Supérieur à 13 % et inférieur ou égal à 14 %	19 points
Supérieur à 3 % et inférieur ou égal à 4 %	36 points	Supérieur à 14 % et inférieur ou égal à 15 %	17 points
Supérieur à 4 % et inférieur ou égal à 5 %	35 points	Supérieur à 15 % et inférieur ou égal à 16 %	14 points
Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 6 %	34 points	Supérieur à 16 % et inférieur ou égal à 17 %	11 points
Supérieur à 6 % et inférieur ou égal à 7 %	33 points	Supérieur à 17 % et inférieur ou égal à 18 %	8 points
Supérieur à 7 % et inférieur ou égal à 8 %	31 points	Supérieur à 18 % et inférieur ou égal à 19 %	5 points
Supérieur à 8 % et inférieur ou égal à 9 %	29 points	Supérieur à 19 % et inférieur ou égal à 20 %	2 points
Supérieur à 9 % et inférieur ou égal à 10 %	27 points	Supérieur à 20 %	0 point

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes (2° de l'article D. 1142-2)

Résultats obtenus	Nombre de points
Inférieur ou égal à 2 points de %	20 points
Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10 points
Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5 points
Supérieur à 10 points de %	0 point

Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (3° de l'article D. 1142-2)

Résultats obtenus	Nombre de points
Inférieur ou égal à 2 points de %	15 points
Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10 points
Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5 points
Supérieur à 10 points de %	0 point

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (2° de l'article D. 1142-2-1)

Résultats obtenus	Nombre de points
Inférieur ou égal à 2 points de % Ou à 2 salariés	35 points
Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de % Ou supérieur à 2 salariés et inférieur ou égal à 5 salariés	25 points
Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de % Ou supérieur à 5 salariés et inférieur ou égal à 10 salariés	15 points
Supérieur à 10 points de % ou plus de 10 salariés	0 point

Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (4° de l'article D. 1142-2 et 3° de l'article D. 1142-2-1)

Résultats obtenus	Nombre de points
Egal à 100 %	15 points
Inférieur à 100%	0 point

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (5° de l'article D. 1142-2 et 4° de l'article D. 1142-2-1).

Résultats obtenus	Nombre de points
4 ou 5 salariés	10 points
2 ou 3 salariés	5 points
0 ou 1 salarié	0 point

Annexe 2

Utilisation des 4 catégories socioprofessionnelles :

- ouvriers ;
- employés ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- ingénieurs et cadres

Au sein de la nomenclature inter-branches des emplois des organismes de la Sécurité sociale et de son guide d'utilisation (annexés à la LI 0649 du 15/01/2018 et disponibles dans l'espace RH du portail Ucanss), une codification Insee est proposée pour chaque emploi du Régime général.

Les codes indiqués ont été définis sur la base de la nomenclature Insee des professions et catégories socioprofessionnelles - édition 2003 - en concertation entre les différentes branches de la Sécurité Sociale et l'Ucanss.

Pour chacun des emplois locaux il convient de s'assurer que le code Insee proposé reflète bien le contexte d'activités de l'emploi local, et dans le cas contraire de le modifier en conséquence.

Comment codifier les emplois selon la nomenclature Insee ?

La nomenclature Insee comporte une codification numérique à trois chiffres suivis d'une lettre. Elle est articulée principalement sur deux niveaux :

- celui des catégories socioprofessionnelles, formé par les deux premiers chiffres du code ;
- celui des professions, formé par les troisième et quatrième caractère du code.

La marche à suivre pour opérer la codification d'un emploi en nomenclature Insee doit être la suivante :

- Etape 1 : commencer par déterminer le premier chiffre du code ou groupe socioprofessionnel en situant la position de l'emploi considéré (6-ouvrier, 5-employé, 4-profession intermédiaire ; 3-cadre, et éventuellement 2-salarié chef d'entreprise) ;
- Etape 2 : poursuivre en cherchant à classer l'emploi selon le domaine de l'emploi considéré, second chiffre du code ou catégorie socioprofessionnelle ;
- Etape 3 : achever le classement à partir de la profession, de la fonction ou de la spécialité de l'emploi.

Utilisation des grilles de classification des conventions collectives :

L'appréciation du niveau de l'emploi doit résulter essentiellement de sa position selon les classifications de la convention collective. Voici les grands principes qui sous-tendent cette définition :

Les salariés classés « ingénieurs et cadres » relèvent des rubriques du groupe 3. Doivent être classés dans cette catégorie :

- les salariés classés au niveau 6 et au-delà de la classification des emplois ;
- les salariés occupant des emplois classés au niveau 5A et au-delà, exerçant des fonctions de management ;
- les salariés classés aux niveaux 5A et 5B, n'exerçant pas de fonction de management, mais qui répondent à la définition suivante :

« Sont considérés comme cadres, les salariés classés au niveau 5A et 5B de la classification des emplois qui, n'exerçant pas de fonctions de management, assurent la conception d'études ou de

réalisations complexes comportant une responsabilité technique, impliquant la mise en œuvre de connaissances du niveau II de l'éducation nationale, acquises par une formation initiale, la formation continue ou une expérience validée. Dans tous les cas, ces fonctions font appel à des qualités d'initiative réelles et sont exercées avec une autonomie étendue ».

Les salariés classés « agents de maîtrise » et « techniciens » relèvent des rubriques du groupe 4. Ces salariés sont classés dans la catégorie 46 si leur fonction est administrative ou commerciale, dans la catégorie 47 si leur fonction est avant tout technique (études, recherche, production, industrialisation, planning, informatique), et dans la catégorie 48 s'ils exercent principalement une fonction d'encadrement direct en matière de production industrielle, de maintenance, d'entretien ou de manutention.

Les salariés classés « employés » relèvent principalement des groupes 4 (Niveau \geq 4) et 5 (Niveau $<$ 4).

Les salariés classés « ouvriers » relèvent des rubriques du groupe 6.

Un même métier (au sens usuel) pourra donc relever de codes Insee différents, déterminés notamment par le niveau de qualification de l'emploi.

Exemple :

Le métier de comptable sera classé différemment selon le type d'emploi exercé :

- *Un comptable, avec le code Insee 543B, sera classé dans la catégorie « **employé** » ;*
- *Un assistant en études comptables, avec le code Insee 461D, sera classé dans la catégorie « **agent de maîtrise** » ;*
- *Un agent comptable, avec le code Insee 371A, sera classé dans la catégorie « **ingénieur et cadres** ».*