

## Questionnaire de retour d'expériences sur l'Index égalité salariale

Table ronde entreprises du 7 novembre 2023

### Présentation de l'entreprise

**Pouvez-vous nous transmettre par écrit une présentation détaillée de l'entreprise svp ?**

- Statut juridique et gouvernance
- Périmètre du/des établissements au sein de chaque UES le cas échéant (unité économique et sociale)
- Secteur(s) d'activité et sous-secteur
- Effectifs globaux et ventilation par établissement ; répartition femmes/hommes
- Part de CDI/ CDD et répartition femmes/hommes
- Part d'effectifs à temps partiel et répartition femmes/hommes
- Emplois repères principaux, poids dans les effectifs de ces emplois-repères, et répartition femmes/hommes
- Index égalité salariale : notes par indicateur/ note globale, progression sur les dernières années
- Ecarts de rémunération femmes-hommes calculés dans la BDESE et transmis lors de la consultation annuelle du CSE (analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté)
- Part des femmes et des hommes parmi les cadres dirigeants et instances dirigeantes (+ de 1000 salarié.es, loi « Rixain »)
- Dernier(s) accord(s) égalité professionnelle – année et actions pour réduire les inégalités salariales
- Composition du CSE (nombre d'élu.es titulaires, organisations syndicales représentées, part de femmes)
- Proportion de salarié.es syndiqués dans l'entreprise / par établissement

### Questionnement

**La méthode interne d'élaboration de l'Index si celle-ci est connue**

- De manière générale, quelles ont été les difficultés rencontrées dans le calcul de l'Index ?
- Pouvez-vous expliciter les choix des groupes professionnels effectués par votre entreprise ?
- Quelle part des effectifs a été prise en compte en conséquence ?
- Pouvez-vous nous préciser les choix que vous avez dû opérer parmi les primes/parts variables de l'assiette de rémunération ?
- Comment est définie la période de référence pour l'indicateur 4 (retour congé maternité) ?
- Vous servez-vous des outils proposés par l'Etat en ligne (simulation de calcul) ?
- Quelles services / personnes ont été impliquées dans le calcul de l'Index ?

**La politique d'égalité professionnelle de l'entreprise**

- L'index a-t-il eu un impact sur votre politique d'égalité professionnelle ?
- L'Index a-t-il eu un impact sur les écarts salariaux entre femmes et hommes ?
- Connaissez-vous les évolutions des rémunérations des salarié.es sur les années de publication de l'Index *de la BDESE* ? (Cf. données consultation annuelle du CSE sur l'égalité professionnelle et notamment les écarts salariaux)
- Comment le plan d'actions pour favoriser l'égalité professionnelle a-t-il été construit en vue de l'objectif de réduction des écarts salariaux ?

### ***L'implication de la direction et des représentant.es du personnel***

- Quel a été le niveau d'implication de la direction d'un part (voire du management) et des représentant.es du personnel d'autre part dans l'élaboration et l'information sur l'Index ?
- Quelle a été le contenu de l'information en CSE et le niveau de détail de l'information reçue sur l'Index par les représentant.es du personnel ?
- Les informations de la BDESE ont-elles été transmises également ?
- Comment s'est déroulé la négociation sur l'égalité professionnelle dans votre entreprise?
- Plus spécifiquement, comment s'est déroulé la négociation sur les inégalités salariales entre femmes et hommes ?
- Les représentant.es du personnel ont-ils eu recours à des expert.es extérieures ?

### ***L'information aux salarié.es et à l'externe***

- L'index et les notes par indicateur sont-ils visibles et lisibles sur le site internet de l'entreprise/ du groupe (UES) ?
  - En cas de note inférieure à 75/100, les mesures de correction ont-elles été publiées sur le site internet de l'entreprise/ du groupe (UES) ? En cas de note inférieure à 85/100, les objectifs de progression par indicateurs ont-ils été publiés ?
  - A défaut de site internet, de quelle façon les résultats ont-ils été portés à la connaissance des salarié.es (panneau d'affichage, courriel électronique, papier...) ?
- Les représentant.es du personnel ont-ils été sollicités par les salarié.es pour des réclamations individuelles relatives aux inégalités salariales ? Pour des réclamations collectives ?
- Selon vous, l'égalité salariale femmes-hommes est-elle une préoccupation des salarié.es de votre entreprise ?