

## Index de l'Égalité Professionnelle Femmes-Hommes 2020

Mesure phare de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 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.

Chaque année, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent donc calculer leur index de l'égalité femmes – hommes à partir de 4 indicateurs, pour les entreprises de 50 à 250 salariés, ou 5 indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés, et rendre public le score obtenu.

Le score obtenu se présente sous la forme d'une note sur 100 points. Les entreprises ayant obtenu un total inférieur à 75 points disposent d'un délai de 3 ans pour mettre en place des actions correctives pour obtenir ce total minimum de points. A défaut, elles s'exposent à des pénalités financières pouvant s'élever jusqu'à 1% de la masse salariale.

Manage Conseil, en tant que société de moins de 250 salariés et employant 301 femmes pour seulement 12 hommes, a calculé son index selon 4 indicateurs et obtient une note de 63 points sur 100 pour l'année 2020.

	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 rémunération (en %)	1	17,1	8	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,8	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>63</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>63</b>		<b>100</b>

Pour l'année 2020, Manage Conseil n'atteint donc pas la note minimale de 75 points sur 100 mais ce résultat s'explique principalement par :

- la structure même de l'effectif de notre société (seulement 12 hommes pris en compte pour le calcul de l'index pour 301 femmes), induite notamment par l'activité à temps partiel choisi pratiquée par une très grande majorité de nos salarié(e)s,
- et par le fait que, pour le calcul de l'indicateur 1, l'effectif pris en compte dans la catégorie Ingénieurs et Cadres regroupe des salariés exerçant des fonctions et des responsabilités très différentes, allant du salarié terrain ayant un statut d'assimilé cadre au dirigeant. L'écart de rémunération s'explique donc, non pas par un non-respect pur et simple de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, mais plus particulièrement par l'écart important entre le niveau de responsabilités propre à chaque poste.

Manage Conseil met donc en œuvre les actions nécessaires, dès 2021, pour dépasser la note de 75/100 requise à l'échéance 2023.