Willis Towers Watson

Loi “ Avenir Professionnel ”

Index - Égalité professionnelle

Inscrit dans la loi *Liberté de choisir son avenir professionnel*, adoptée en août 2018, l’Index de l’égalité professionnelle concerne **toutes les entreprises d’au moins 50 salariés**. Chaque année, elles devront calculer l’Index de l’égalité femmes-hommes, à partir de plusieurs indicateurs, rendre public la note qu’elles obtiennent et, le cas échéant, prendre des mesures correctives pour réduire les disparités salariales entre les femmes et les hommes.

Afin de prendre des décisions objectives et étayées, il est indispensable de s’appuyer sur des outils d’analyses fiables. Willis Towers Watson vous propose un accompagnement sur-mesure tout au long de la mise en place de votre index.

L’obligation de publication de la note de l’Index de l’égalité femmes-hommes concernera les entreprises :

- **d’au moins 1 000 salariés depuis le 1er mars 2019**
- **celles d’au moins 250 salariés à compter du 1er septembre 2019**
- **celles d’au moins 50 salariés au 1er mars 2020**

5 indicateurs pour mesurer la performance d’une entreprise **de plus de 250 salariés** sur le plan de l’égalité salariale

- Les écarts de salaire de base et variable + les primes individuelles
- L’écart de répartition des augmentations individuelles
- L’écart de répartition des promotions individuelles
- Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour d’un congé maternité
- Le nombre de femmes et d’hommes dans les 10 plus hautes rémunérations

4 indicateurs pour mesurer la performance d’une entreprise **entre 50 salariés et 250 salariés** sur le plan de l’égalité salariale

- Les écarts de salaire de base et variable + les primes individuelles
- Les augmentations de salaire des femmes par rapport aux hommes, qu’elles soient liées à des promotions ou des augmentations individuelles
- Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour d’un congé maternité
- Le nombre de femmes et d’hommes dans les 10 plus hautes rémunérations

3 étapes pour vous accompagner

1

Définition et collecte des données

A partir d'une analyse de vos datas provenant de votre SIRH et en se basant sur un guide de saisie, en lien avec le décret du 9 janvier et l'arrêté ministériel.

2

Calcul de l'index et transmission des éléments de calculs

Outre le calcul de la note globale et par critère, ces éléments vous permettent de répondre aux obligations de présentations aux IRP et vous permettent de réaliser la télétransmission auprès de la DIRECTE.

3

En option :

- Vision consolidée – Index Groupe
- Projection sur les deux prochaines années pour le calcul du critère n°1
- Accompagnement via un atelier communication

Exemple de restitution

Critère	Résultat	Points	Commentaires
Critère 1 : écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Écart salarial (valeur absolue) = 0,8 %	39/40	En faveur des hommes
Critère 2 : écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	Écart entre le % de femmes et d'hommes ayant été augmentés (valeur absolue) = 0,9 %	20/20	En faveur des femmes
Critère 3 : écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes	Écart entre le % de femmes et d'hommes ayant été promus (valeur absolue) = 0,7 %	15/15	En faveur des hommes
Critère 4 : % de salariés ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité	Parmi les femmes revenues de congés en 2018, 100 % ont eu une augmentation dans l'année	15/15	9 congés maternité retenus dans l'analyse
Critère 5 : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	Parmi les 10 plus hauts salaires : 2 femmes et 3 hommes	5/10	
Résultat total		**94/100**	

Résultats de notre enquête sur l'égalité professionnelle 2019

36 %

des entreprises accordent un budget spécifique visant à réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

30 %

des entreprises affirment étudier la perception de leurs salariés en matière d'égalité femmes-hommes.

A propos de Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ : WLTW) est une entreprise internationale de conseil, de courtage et de solutions logicielles qui accompagne ses clients à travers le monde afin de transformer le risque en opportunité de croissance.
Willis Towers Watson compte 45 000 salariés présents dans plus de 140 pays et marchés. Nous concevons et fournissons des solutions qui gèrent le risque, accompagnent les talents et optimisent les profits afin de protéger et de renforcer les organisations et les personnes. Notre vision, unique sur le marché, nous permet d'identifier les enjeux clés au croisement entre talents, actifs et idées : la formule qui stimule la performance de l'entreprise. Ensemble, nous libérons les potentiels.
Pour en savoir plus : www.willistowerswatson.com

Pour plus d'informations, merci de contacter :

Laura Louisonne
laura.louisonne@willistowerswatson.com

Steve Farrugia
steve.farrugia@willistowerswatson.com

WILLIS TOWERS WATSON SARL
Immeuble Quai 33, 33/34 quai de Dion-Bouton, CS 70001, 92814 Puteaux Cedex. http://www.willistowerswatson.com.
Société à responsabilité limitée au capital de 77 053 euros. 332 051 440 RCS Nanterre. ORIAS n° 12 06 48 46 (www.orias.fr).
Willis Towers Watson est soumis au contrôle de l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution). © GettyImages.com - Gras Savoye Willis Towers Watson. Tous droits réservés.

11/04/19