

L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES À FRANCE MÉDIAS MONDE

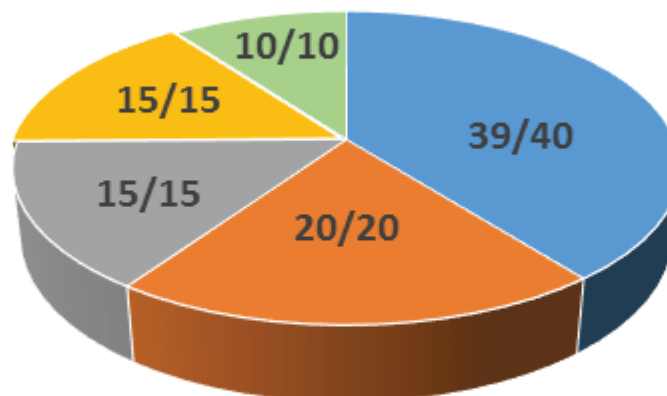
En 2018, l'Etat a mis en place une méthode de calcul afin de mesurer dans toutes les entreprises françaises les éventuelles inégalités femmes/hommes (Loi du n°2018-771 du 5 septembre 2018- chapitre IV et décret d'application du 8 janvier 2019).

Nous vous présentons ci-dessous les résultats de France Médias Monde que nous transmettrons conformément aux nouvelles obligations, au Comité d'entreprise, à l'Inspection du Travail et publierons sur notre site internet.

La direction de France Médias Monde est particulièrement attentive au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pratique depuis plusieurs années une politique RH volontariste dans ce domaine.

Notre entreprise se réjouit d'atteindre le score de 99 sur 100 pour l'année 2018.

INDEX 2018 de l'égalité Femmes/Hommes à FRANCE MEDIAS MONDE Total de points 99/100



■ Indicateur 1 ■ Indicateur 2 ■ Indicateur 3 ■ Indicateur 4 ■ Indicateur 5

Quelle méthodologie est utilisée ? L'index est calculé selon 5 indicateurs

Indicateur 1 => NOTE 39/40

Calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à poste égal et âge comparable

Indicateur 2 => NOTE 20/20

Calcul de l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire

Indicateur 3 => NOTE 15/15

Calcul de l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes

Indicateur 4 => NOTE 15/15

Calcul du 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.

Indicateur 5 => NOTE 10/10

Calcul du nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations (entreprise de + de 300 salariés)

Présentation de l'Index de l'égalité Femmes-Hommes

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et son décret d'application paru le 8 janvier 2019, instaure **une obligation de résultat** à la charge des entreprises concernant l'égalité salariale, assortie d'une période de régularisation et d'une sanction en cas de manquement persistant.

Les entreprises de plus de 1000 salariés doivent établir un « index » suivant une **méthodologie obligatoire** et **publier les résultats sur leur site internet dès le 1^{er} mars 2019 pour les données 2018.**

Les principales caractéristiques de cette méthodologie consistent à établir un « index » composé des 5 indicateurs suivants :

1. Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à poste et âge comparable.

Cet indicateur est noté sur 40 points. L'entreprise ne doit connaître aucun écart de salaire pour obtenir la totalité des points. Les rémunérations moyennes comparées comprennent les rémunérations de base et variables, ainsi que les primes individuelles de performance et les avantages en nature. En revanche, sont exclus les primes et salaires liés aux conditions de travail (prime d'ancienneté, primes de risque, travail de nuit, heures supplémentaires) et les primes de départ et de précarité.

Les rémunérations sont mises en perspective à poste comparable.

Pour France Médias Monde, après avis du CE, l'analyse a été faite sur la base des emplois de l'Accord d'entreprise.

Les rémunérations sont également examinées à âge comparable, selon quatre tranches : moins de 30 ans, 30 à 40 ans, 40 ans à 50 ans, plus de 50 ans.

2. Les chances d'avoir une augmentation

Cet indicateur est noté sur 20 points. Si l'entreprise a augmenté autant de femmes que d'hommes, le maximum de points lui est accordé *. Cet indicateur peut être calculé sur 3 ans si cela correspond à la politique RH de l'entreprise.

3. Les chances d'obtenir une promotion

Si une entreprise promeut autant de femmes que d'hommes *, elle obtient l'intégralité des 15 points. Cet indicateur peut être calculé sur 3 ans si cela correspond à la politique RH de l'entreprise. Auquel cas elle calcule cet indicateur en 2020 sur les années 2017 à 2019.

4. Augmentations salariales au retour de congé maternité

A la suite d'un congé maternité, la rémunération de la salariée doit être majorée « des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise ».

15 points sont accordées aux entreprises qui respectent cette obligation pour chaque salariée concernée.

5. Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations pour les entreprises de plus de 300 salariés

10 points sont accordés aux entreprises pour lesquelles au moins 4 femmes font partie des 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

* Une marge de 2% ou 2 postes est retenue pour ce critère

Les entreprises doivent publier leur note globale sur 100 sur leur site internet et mettre à disposition les résultats détaillés de la mesure de chaque indicateur aux partenaires sociaux.

Les entreprises doivent avoir obtenu un score d'au moins 75 points pour ne pas être susceptibles de se voir appliquer la pénalité de 1 % maximum de la masse salariale. Les entreprises ont trois ans pour mettre en œuvre des mesures correctives permettant d'atteindre le score de 75, soit au plus tard 1^{er} mars 2022.

Selon le ministère du travail, 7000 contrôles seront effectués chaque année par l'inspection du travail.

Conformément aux dispositions prévues par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, la direction de FMM a recueilli l'avis des élus du Comité d'Entreprise concernant la détermination de l'indicateur « Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes » sur les éléments suivants :

Période de référence : du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018

Salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs : CDI et CDD présents en continu sur plus de la moitié de la période de référence.

Caractéristiques individuelles prises en compte (appréciées au 31 décembre 2018 ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise) :

- Age
- Niveau selon la méthode de niveau ou coefficient hiérarchique des postes dans l'entreprise

Rémunération : salaire annuel brut temps plein hors prime d'ancienneté + primes concernant la personne du salarié (part variable, indemnité de fonction, avantage en nature)

Sont exclus : les éléments variables de paie (heures supplémentaires, heures complémentaires, forfait de nuit, forfait dimanche, forfait jour férié, complément pérenne, tout autre prime liée à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié), les indemnités de départ.

La méthode de calcul est celle déterminée par le décret.