

# CONSTITUER SA BASE DE DONNÉES ÉGALITÉ

Cette fiche présente deux grandes options qui permettent d'identifier, de réunir et d'organiser les données statistiques sexuées nécessaires à la réalisation d'un diagnostic égalité.

## À savoir avant de se lancer...

Les réponses aux questions qui reviennent le plus souvent

➤ **Le diagnostic égalité, l'accord ou à défaut le plan d'action doivent-ils porter sur l'entreprise, l'établissement, le site ou les différents entrepôts ?**

De manière générale, ils doivent porter sur l'entreprise (au sens juridique) identifiée par un numéro de Siren.

➤ **Quelle est la période à analyser dans le diagnostic égalité ?**

Principalement, l'année civile écoulée, à savoir l'exercice de référence de la Base de Données Économiques et Sociales (BDES) au sein de laquelle le diagnostic doit figurer.

Les informations mises à disposition portent sur l'année en cours, mais également sur les deux années précédentes et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Les entreprises ayant déjà réalisé un diagnostic doivent le réactualiser chaque année pour préparer la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

➤ **Que faire pour les salarié.e.s qui quittent ou intègrent l'entreprise en cours d'année ?**

Il convient, à priori, de considérer l'effectif au 31 décembre de l'année. Toutefois les flux font l'objet de données et d'analyses complémentaires a fortiori quand ils influent sur l'égalité.

➤ **Est-ce que les salarié.e.s en CDD sont à inclure dans l'effectif ?**

Le décret du 8 janvier 2019, concernant les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération précise que les « *apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, les salariés expatriés, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée ne sont pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise pour le calcul des indicateurs* ». Le Ministère du travail a ainsi confirmé que seuls les salariés présents plus de 6 mois sur la période de référence étaient pris compte.

➤ **Que prendre en compte dans le comparatif de la rémunération ?**

Le comparatif de la rémunération défini par la loi porte sur la rémunération effective. Il doit donc prendre en compte tout ce que perçoivent les salarié.e.s : les primes, l'intéressement, le 13ème mois et même les avantages, comme dans la Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS).

Le décret du 8 janvier 2019, concernant les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération précise que les éléments de pris en compte dans le comparatif s'entendent de la rémunération versée au ETP (Equivalent Temps Pleins). Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite, les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié, les primes d'ancienneté, les heures supplémentaires, les heures complémentaires, ainsi que les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation ne sont pas pris en compte.

➤ **Combien de temps faut-il pour faire un diagnostic égalité ?**

Cela dépend de l'effectif et de l'organisation des données sociales. Comptez 2 jours minimum.

## 2 possibilités pour établir votre diagnostic égalité

### 1. S'adresser à votre délégué.e régional.e de l'AFT

➤ Elle ou il peut produire des indicateurs sexués de votre entreprise sur la base du questionnaire annuel à renseigner lors de l'enquête du tableau de bord OPTL.

### 2. Constituer vous-même votre base de données égalité professionnelle et votre diagnostic

➤ Une base de données Excel est à organiser selon l'exemple de tableau présenté ci-dessous. Elle répertorie les salarié.e.s de l'entreprise et contient les informations nécessaires à l'élaboration d'un diagnostic égalité. Le contenu de cette base variera selon la taille de l'entreprise. Les entreprises de plus de 300 salariés sont notamment tenues à des indicateurs chiffrés plus détaillés et précis, dont il est possible de s'inspirer pour les plus petites entreprises.

➤ L'ensemble de ces données est généralement détenu par le service RH ou en charge de la paye.

➤ Il convient ensuite de réaliser des graphiques basés sur ces statistiques.

Prénom Nom	Sexe	Date de naissance	Date d'embauche	Date de départ	Catégorie professionnelle	Famille professionnelle	Métier	Classification	Qualification
...	F/H	...	...	...	- Ouvrier.ère.s - Employé.e.s - Technicien.e.s et agent.e.s de maîtrise - Ingénieur.e.s et cadres	- Gestion - Conduite - Techniques d'exploitation - Logistique/ Maintenance/ Magasinage ...	Nom du métier dans l'entreprise	- Groupe 7 - 150M - Groupe 6 - 138D - Groupe 9 - 140V ...	Diplômes, titres et/ou certifications détenus

Type de contrat de travail	Durée du travail	Nature du temps partiel	Type d'horaires	Type d'horaires 2	Formation nombre d'heures	Formation budget
- CDI - CDD ...	- Temps complet - Temps partiel à x% ...	- Imposé - Demandé ...	- Jour - Nuit ...	- Posté - Découché ...	...	Frais pédagogiques ...

Rémunération moyenne mensuelle	Taux horaire	Primes	Augmentation individuelle	Augmentation générale	Promotion	Promotion intitulé ancien poste	Promotion intitulé nouveau poste
Mode de calcul: rémunération brute annuelle (primes, 13 <sup>ème</sup> mois, intéressement,...) divisée par 12...	...	Montant ...	Montant ...	Montant ...	- Oui / Date - Non	...	...

Nombre d'accidents du travail	Nombre de maladies professionnelles	Nombre de jours d'arrêts accidents du travail	Nombre de jours d'arrêts maladies professionnelles
...	...	...	...

Existence de compléments de salaires (congé paternité, maternité, adoption)	Nombre de congés paternité pris par rapport aux jours théoriques	Nombres d'accès au TP choisi et nombre de retours au temps pleins
...	...	...

### 3. Des outils pour réaliser votre diagnostic

**Il existe des outils d'aide pour réaliser le diagnostic et des fiches repères :**

[www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/obligations-des-entreprises/etablir-un-diagnostic](http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/obligations-des-entreprises/etablir-un-diagnostic)

**L'index de l'égalité professionnelle pour les entreprises d'au moins 50 salariés :** <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/index-egalite-professionnelle-femmes-hommes>

**Fiches repères :** [www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/obligations-des-entreprises/etablir-un-diagnostic/](http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/obligations-des-entreprises/etablir-un-diagnostic/)