

## **Publication des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes de la Caf du Nord**

Dans le but de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les organismes ont l'obligation de publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours, sur une période de douze mois consécutifs, à partir des données de l'année civile précédant l'année de publication des indicateurs (01/01/N au 31/12/N). Les indicateurs ici présentés sont calculés sur l'année 2025.

### **I. Liste des indicateurs utilisés et résultats de la Caf du Nord**

Pour la Caf du Nord, les indicateurs, dont les modalités de calcul sont définies à l'annexe I du décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, sont les suivants (article D. 1142-2 du Code du travail) :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : **38/40 points**.
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes : **20/20 points**.
- L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes : **15/15 points**.
- Le 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 : **15/15 points**.
- Le nombre de salariés de sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : **10/10 points**.

La loi Rixain impose, aux entreprises de plus de 1 000 salariés, pour le troisième exercice consécutif, de publier chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants d'une part, et les membres des instances dirigeantes, d'autre part (article D. 1142-15 du Code du travail)

- Ecart de représentation parmi les cadres dirigeants : **50% de femmes et 50% d'hommes**
- Ecart de représentation parmi les instances dirigeantes : **non soumis à l'obligation**

### **II. Mesures à prendre une fois le résultat déterminé**

#### **a. Mesures de publicité**

Le niveau de résultat est publié annuellement et au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours au titre de l'année précédente sur le site internet de l'organisme.

Ils sont aussi mis à disposition du CSE tous les ans et au plus tard le 1<sup>er</sup> mars via la base de données économiques, sociales et environnementales.

Les résultats sont présentés par catégorie socio-professionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'organisme.

#### **b . Mesures de correction en cas de résultats insuffisants**

Lorsque les résultats obtenus par l'organisme se situent en dessous de 75 points, la négociation sur l'égalité professionnelle doit porter également sur des mesures de correction de ces écarts, et sur une programmation annuelle ou pluriannuelle des mesures financières de rattrapage salarial.

*La CAF du Nord obtient le résultat de 98 points/100 et n'est donc pas concernée par ces mesures de correction.*