

DOC L'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'**Index de l'égalité femmes-hommes** est un outil qui permet de comparer la situation des femmes et des hommes au sein d'une même entreprise d'au moins 50 salariés.

• Comment est-il composé ?

Noté sur **100 points**, il se calcule à partir de **4 à 5 indicateurs** selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :

- l'écart de rémunération femmes-hommes ;
- l'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations ;
- l'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés).

• Comment le calculer ?



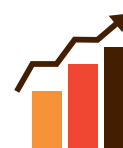
L'entreprise calcule son Index *via* le **site Internet** : index-egapro.travail.gouv.fr

• Comment le rendre public ?



- L'entreprise doit **publier** son Index chaque année avant le 1^{er} mars sur son site internet (ou à défaut de site, en informer tous ses salariés).
- Elle doit le communiquer à son **Comité social et économique (CSE)**.
- Elle doit le transmettre à **l'inspection du travail**.

• Que faire si le score est inférieur à 75 points ?



L'entreprise doit mettre en place des **mesures correctives** pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans.
→ Ces mesures annuelles ou pluriannuelles devront être définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

• Quelles sont les pénalités ?

En cas de non-publication de son Index, de non-mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une **pénalité financière jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle**.

Remarque : l'Index ne remplace pas l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle. Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, y compris celles dont l'Index est supérieur à 75 points, doivent être couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, un plan d'action unilatéral.

Source : d'après le site du ministère du Travail, travail-emploi.gouv.fr, « Égalité professionnelle, discrimination et harcèlement ».