

Chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*.

Cinq indicateurs

L'index repose sur cinq indicateurs représentant chacun un nombre de points différents pour un résultat global noté sur 100 points.

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Écart de taux d'augmentations individuelles et de promotions entre les femmes et les hommes ;
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité ;
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations ;
- Écart de taux de promotions, uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Modalités de publication

L'index doit être :

- publié sur le site internet de l'entreprise ou, à défaut de site internet, porté à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, courrier, e-mail...),
- transmis au CSE (Comité social et économique),
- transmis au ministère du Travail. Les entreprises doivent transmettre leurs indicateurs et leur Index aux services de l'inspection du travail (Dreets) via le site egapro.travail.gouv.fr du Ministère du Travail.

Mesures correctives et sanction éventuelle

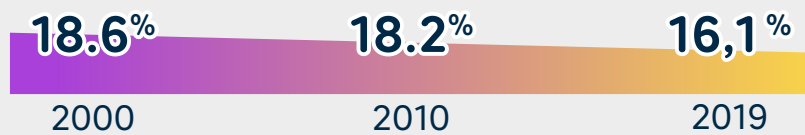
- Les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85/100 doivent fixer des objectifs de progression et les publier sur leur site internet. Celles ayant obtenu une note inférieure à 75/100 doivent prendre des mesures correctrices par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, afin de diminuer les écarts dans un délai de 3 ans.
- A défaut de publication, les entreprises s'exposent à une pénalité financière dont le montant peut aller jusqu'à 1% des rémunérations et gains perçus par l'entreprise, soit 1% de la masse salariale. (Art. L. 2242-8 du Code du travail).

**L'article 104 de la loi Avenir Professionnel du 05/09/2018 a introduit dans le Code du travail un nouveau chapitre dédié aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise (Art. L1142-7 et suivants du Code du travail).*

Égalité femmes / hommes : où en est-on ?

- **Égalité salariale : les écarts de salaires entre les femmes et les hommes se réduisent progressivement**

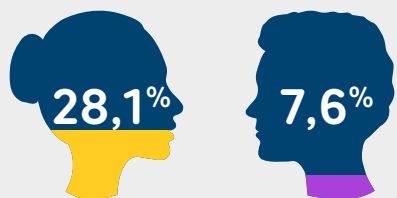
Écart de rémunération moyenne en équivalent temps plein entre 2000 et 2019 dans le secteur privé



Source : Insee, 2022.

- **Temps de travail : les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel**

Part de femmes et d'hommes à temps partiel parmi les salariés en 2021



Source : Dares, 2021.

- **Études supérieures : les femmes s'orientent trop peu vers les formations d'excellence scientifiques et d'ingénieur**

Part des femmes dans les Classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE)



Source : DEPP, 2022.

Le cadre législatif et réglementaire

Ces obligations viennent en complément d'un cadre législatif et réglementaire visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail :

- interdictions des discriminations en matière d'embauche ;
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière (égalité de traitement, conditions de travail, égalité salariale...) ;
- obligations vis-à-vis des représentants du personnel mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la Base de données économiques et sociales (BDES), négociation annuelle obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus.

L'Opcommerce vous accompagne

- Conseils, informations et sensibilisation sur l'égalité professionnelle
- Diagnostic et accompagnement par des experts référencés
- Référencement d'offre de formation
- Événements thématiques



En savoir +

- Le ministère du travail met à disposition des entreprises un simulateur ainsi qu'une série de questions-réponses sur le calcul de l'index [Consulter le site dédié](#)
- Des référents régionaux sont également désignés au sein des DREETS pour aider les entreprises de moins de 250 salariés à calculer leur Index et, le cas échéant, à mettre en place des mesures correctives. Ils peuvent également répondre aux questions des plus grosses entreprises.