



# Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

Si l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi depuis 1972, elle reste un objectif à concrétiser dans de nombreux secteurs. Pour mettre fin aux inégalités professionnelles, un nouvel outil a été mis en place : l'Index de l'égalité professionnelle. Créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, il permet de mesurer les écarts de rémunération et met en évidence les points de progression sur lesquels agir. Le Groupe VYV vous propose de revenir sur les principaux points de cette obligation légale.

## Comment est calculé l'Index ?

L'Index de l'égalité professionnelle, également appelé Index Egapro, permet d'évaluer les inégalités et se calcule sur 100 points à partir de quatre ou cinq indicateurs :

- **Écart de rémunération femmes-hommes** (40 points) : l'entreprise doit réduire au maximum l'écart entre les rémunérations.
- **Écart de répartition des augmentations individuelles** (20 points) : l'entreprise doit accorder les mêmes augmentations aux femmes qu'aux hommes, à 2 % près ou à 2 personnes près.
- **Écart de répartition des promotions** (15 points) : les points sont attribués aux entreprises qui, au cours de l'année, promeuvent autant de femmes que d'hommes à 2 % ou à 2 personnes près. Pour les entreprises de moins de 250 salariés, ce critère est fusionné avec celui de l'augmentation.
- **Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité** (15 points) : l'entreprise doit accorder une augmentation à toutes les femmes revenant d'un congé maternité.
- **Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations** (10 points) : l'entreprise doit compter au moins 4 femmes parmi ses 10 plus hauts salaires.

Selon le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, en 2021, en France, **seules 2 % des entreprises ont obtenu 100 points**. La majorité des entreprises doit encore produire des efforts et notamment sur deux critères : l'obligation d'augmenter les femmes au retour de congé maternité, qui n'est appliquée que dans 13 % des cas, et la parité ou quasi-parité dans les dix meilleures rémunérations, car à ce jour seulement un quart des entreprises la respecte.

 Pour plus d'information, contactez-nous : [relation.partenaire@groupe-vyv.fr](mailto:relation.partenaire@groupe-vyv.fr)

## Quelles sont les obligations de l'employeur ?

L'égalité professionnelle est une obligation légale et peut être une contrainte pour l'employeur, mais c'est également un enjeu de performance économique.

Chaque année avant le 1<sup>er</sup> mars, les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de calculer et de publier leur Index sur le site dédié, développé par le ministère du Travail, en reprenant les données chiffrées rassemblées dans leur base de données économiques et sociales.

Une fois l'Index déclaré, les entreprises doivent le communiquer à leur comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail. En cas d'Index inférieur à 75 points, les entreprises doivent mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de trois ans. Ces mesures doivent 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.

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

CALCULEZ ET DÉCLAREZ  
VOTRE INDEX  
sur [travail.gouv.fr](http://travail.gouv.fr)

