



Index de l'égalité femmes-hommes : où en est-on ?


Publié le 05 mars 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

L'index de l'égalité femmes-hommes est un outil mis en place graduellement depuis 2019 par le ministère du Travail afin de supprimer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Publié chaque année au plus tard le 1^{er} mars au titre de l'année précédente, il est maintenant obligatoire pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés.

Comment ça fonctionne ?

L'index de l'égalité femmes-hommes se compose de 5 grands critères qui évaluent les inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises sous la forme d'une note sur 100 :

- **L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes** (compte pour 40 points de la note)
L'indicateur recense les rémunérations moyennes des femmes et des hommes dans une entreprise. Les primes de performance et avantages en nature sont prises en compte, mais pas les primes liées aux conditions de travail, de départ et de précarité.
Pour obtenir l'intégralité des 40 points, une société devra ramener l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes à zéro.
- **L'écart de répartition des augmentations individuelles** (compte pour 20 points)
L'indicateur évalue le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont perçu une augmentation dans l'année. Pour obtenir l'intégralité des points, une entreprise devra accorder les mêmes augmentations aux femmes qu'aux hommes, à 2 % près ou à 2 personnes près.
- **L'écart de répartition des promotions**, uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés (compte pour 15 points).
Les points seront 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 50 à 249 salariés, ce critère est fusionné avec celui de l'augmentation.
- **Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité** (compte pour 15 points).
La totalité de la note sera attribuée à une entreprise qui accorde une augmentation aux femmes revenant d'un congé maternité. Si une seule salariée dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation, aucun point ne sera accordé à l'entreprise pour ce critère.
- **La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations** (compte pour 10 points).
Pour obtenir ces 10 derniers points, une entreprise devra compter au moins 4 femmes parmi ses 10 plus hauts salaires.

 **À noter** : Afin d'aboutir à des résultats significatifs, un renforcement des contrôles de l'inspection du travail sur l'égalité salariale est prévu.


Quelles entreprises sont concernées ?

Ce dispositif concerne toutes les entreprises, associations et syndicats d'au moins 50 salariés depuis le 1^{er} mars 2020 (après celles d'au moins 1 000 salariés le 1^{er} mars 2019 puis celles d'au moins 250 salariés le 1^{er} septembre 2019).

Quant aux employeurs publics, seuls les établissements publics à caractère industriel et commercial et certains établissements publics administratifs qui emploient au moins 50 salariés dans des conditions de droit privé sont assujettis à cette obligation. En revanche, les collectivités territoriales ne le sont pas.

Les résultats

Chaque année avant le 1^{er} mars, les entreprises doivent calculer et publier l'index sur leur site internet. Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Direccte).


Vous pouvez retrouver l'index publié par les entreprises de plus de 1 000 salariés et télécharger les données à jour sur [la plateforme Index Égalité Femme Homme](https://index-egapro.travail.gouv.fr/consulter-index)  (<https://index-egapro.travail.gouv.fr/consulter-index>).

Le ministère du Travail a mis en ligne [un simulateur-calculateur](https://index-egapro.travail.gouv.fr/)  (<https://index-egapro.travail.gouv.fr/>), ainsi qu'un dispositif d'accompagnement complet pour les aider dans leur démarche.


Les sanctions

En cas d'index 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 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 son index, 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.

 **À savoir** : L'égalité salariale entre femmes et hommes est inscrite dans la loi depuis 1972. Cependant, les femmes françaises sont en moyenne payées 9 % de moins que les hommes à poste et âge égaux. Tous postes confondus, l'écart atteint 27 %.

Textes de référence

- Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail  (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/1/8/MTRT1835389D/jo/texte>)

Pour en savoir plus

- Un index pour mettre fin aux inégalités salariales femmes-hommes  (<https://www.gouvernement.fr/un-index-pour-mettre-fin-aux-inegalites-salariales-femmes-hommes>)

Premier ministre

- **Index de l'égalité professionnelle** [↗](https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite) (https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite)

Ministère chargé du travail

- **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** [↗](https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes) (https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes)

Ministère chargé de la fonction publique

- **Index de l'égalité professionnelle : les tendances globales 2020 et les résultats pour les plus grandes entreprises** [↗](https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/index-egalite-professionnelle-tendances2020-resultats-grandes-entreprises) (https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/index-egalite-professionnelle-tendances2020-resultats-grandes-entreprises)

Ministère chargé du travail