

Mis à jour le 25 février 2021

## Index d'égalité hommes/femmes

L'Index d'égalité professionnelle a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Il permet aux entreprises de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, des mesures de correction doivent être prises. Depuis le 1er mars 2020, la réglementation oblige les entreprises d'au moins 50 salariés à rendre public la note de l'index égalité femmes-hommes. Elles doivent également la communiquer, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Direccte).

L'Index, sur 100 points, 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,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

### L'index d'égalité hommes-femmes au sein de l'UES Oppidea/Europolia et leur GIE est de 82 /100

(Période de référence du 01/01/2020 au 31/12/2020)

INDICATEUR ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : 27/40

INDICATEUR ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : 35/35

INDICATEUR POURCENTAGE DE SALARIÉES AUGMENTÉES DANS L'ANNÉE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ : 15/15

INDICATEUR NOMBRE DE SALARIÉS DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARMI LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS : 5/10

*Si une entreprise obtient moins de 75 points, elle devra mettre en œuvre des mesures de correction pour atteindre au moins 75 points, dans un délai de 3 ans. Les entreprises qui ne publient pas leur Index ou ne mettent pas en œuvre de plan de correction s'exposent à une pénalité financière. De même, ces entreprises devront réduire les écarts salariaux dans un délai de 3 ans, faute de quoi elles s'exposeront à la même pénalité. Un délai pourra toutefois être accordé en cas de difficultés économiques. Les contrôles et interventions de l'inspection du travail seront également renforcés.*

*Pour en savoir plus sur le calcul et les enjeux de cet index, consultez le site du gouvernement :*

<https://index-egapro.travail.gouv.fr/>