

L'index de l'égalité Femmes - Hommes

**Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'un plan d'action global par le gouvernement. En septembre 2018, des mesures législatives ont été adoptées en ce sens dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.**

**Désormais, l'égalité salariale à poste équivalent entre les femmes et les hommes en entreprise fait l'objet d'une obligation de résultats, et non plus simplement d'une obligation de moyens.**

Avec l'index de l'égalité femmes-hommes, les entreprises vont pouvoir mesurer où elles en sont, sur le plan de l'égalité professionnelle. Sous la forme d'une note sur 100, l'index se compose de cinq grands critères qui évaluent les inégalités entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

Chaque année, les entreprises d'au moins 50 salariés devront calculer l'index de l'égalité femmes – hommes et rendre public le score obtenu. S'il est inférieur à 75 sur 100, elles auront trois ans pour se mettre en conformité. Dans le cas contraire, elles seront sanctionnées financièrement jusqu'à 1% de leur masse salariale.

		points obtenus
Indic. 1 40 PTS	1- écart de rémunération (en %)	34
Indic. 2 20 PTS	2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	20
Indic. 3 15 PTS	3- écarts de promotions (en points de %)	15
Indic. 4 15 PTS	4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	
Indic. 5 10 PTS	5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5
<b>Total des indicateurs calculables</b>		<b>74</b>
2021	<b>INDEX (sur 100 points)</b>	<b>87</b>
2020	<b>INDEX (sur 100 points)</b>	<b>81</b>

Les 5 indicateurs pris en compte sont :

1. L'écart de rémunération : comparaison des rémunérations moyennes des femmes et des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle (CSP) ou autre classification des postes : 0 à 40 points ;
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : 0 à 20 points pour les entreprises de plus de 250 salariés et 0 à 35 points pour celles de 50 à 249 salariés ;
3. L'écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes (uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus) : 0 à 15 points ;
4. Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité : 0 ou 15 points ;
5. La répartition entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations : 0 à 10 points.