



# L'INDEX DE L'ÉGALITÉ : 5 INDICATEURS POUR RÉSORBER LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

Calcul et communication de l'Index de l'égalité  
Les mesures correctives  
Les négociations en matière d'égalité professionnelle

— ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIÉS —

L'Index de l'égalité a été conçu comme **un outil pratique pour faire progresser l'égalité** entre les femmes et les hommes au sein des entreprises. Celles-ci vont pouvoir mesurer où elles en sont sur le sujet, mettre en évidence leurs points de progression et mettre en œuvre les mesures correctives nécessaires.

**Le calcul de l'Index est simple.** Les données nécessaires figurent dans la base de données économiques et sociales ou font partie des obligations légales.

**Sa publication permet de réfléchir aux principales causes des inégalités** entre les femmes et les hommes : l'impact de la maternité, la valorisation des fonctions techniques par rapport aux fonctions relationnelles, la ventilation du temps partiel et les disparités dans les carrières.

Basé sur cinq indicateurs, l'Index **mettra en évidence l'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité** mais aussi, le cas échéant, **les points sur lesquels agir** pour résorber les inégalités.

**Exigence de justice, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est aussi un levier de la performance de l'entreprise.**

---

## Calculer l'Index de l'égalité femmes-hommes

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, l'Index se calcule chaque année à partir de cinq indicateurs qui impactent directement ou indirectement les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes :

→ **L'écart de rémunération** : comparaison des rémunérations moyennes des femmes et des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socio-professionnelle (ou par classification ou par méthode de cotation spécifique). Le résultat de l'indicateur varie de 0 à 40 points ;

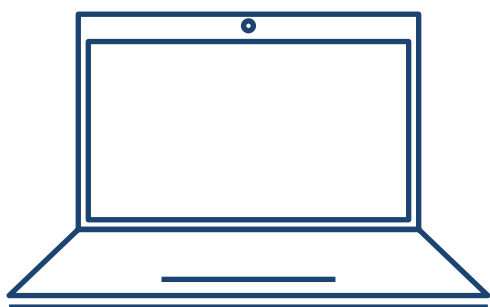
→ **L'écart de répartition des augmentations individuelles** entre les femmes et les hommes. Le résultat de l'indicateur varie de 0 à 20 points ;

→ **L'écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes.** Le résultat de l'indicateur varie de 0 à 15 points ;

→ **Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé de maternité avant la fin de l'année de référence.** Le résultat de l'indicateur varie de 0 à 15 points ;

→ **Le nombre de personnes du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations.** Le résultat de l'indicateur varie de 0 à 10 points ;

→ **L'Index varie ainsi de 0 à 100 points.**



## COMMENT CALCULER VOS INDICATEURS ET VOTRE INDEX ?

### TÉLÉCHARGEZ LE TABLEUR DE CALCUL DE L'INDEX

Le tableur de calcul de l'Index intègre toutes les opérations et règles de calcul. Il vous permettra d'obtenir à partir de vos données votre résultat pour chaque indicateur et votre résultat global. Il est disponible sur

[travail.gouv.fr](http://travail.gouv.fr).

### RÉFÉRENCES À PRENDRE EN COMPTE

Les indicateurs se calculent au niveau de l'entreprise (entité légale) chaque année à partir des données de l'année précédente. En cas de constitution d'un comité social et économique (CSE) au niveau d'une unité économique et sociale (UES) reconnue par accord collectif, les indicateurs sont calculés au niveau de l'unité économique et sociale. L'effectif des salariés à prendre en compte est apprécié sur la période de référence annuelle choisie par l'employeur.

L'âge des salariés et leur catégorie socioprofessionnelle (niveau ou coefficient hiérarchique ou toute autre méthode de cotation des postes) sont appréciés au dernier jour de la période de référence annuelle choisie par l'employeur ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise.

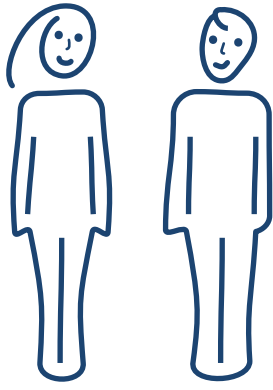
Les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les intérimaires, les salariés impatriés ou expatriés, ainsi que les salariés absents plus de 6 mois au cours de la période de référence ne sont pas pris en compte.

Les catégories socio-professionnelles à considérer sont : ouvriers ; employés ; techniciens et agents de maîtrise ; ingénieurs et cadres.

La rémunération prise en compte est constituée du salaire de base, des parts variables et des primes individuelles et avantages en nature. Elle est reconstituée en équivalent temps plein sur l'année de référence (temps annualisés, temps partiels y compris annualisés, 13<sup>e</sup> mois...).

Les indemnités de licenciement ou primes de départ à la retraite, primes de précarité, de conditions de travail (panier, salissures, déplacement, majorations pour travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés) ou à caractère collectif (ancienneté, intéressement, participation...), les heures supplémentaires et complémentaires ne sont pas prises en compte.

Les écarts finaux calculés pour les indicateurs d'écarts de rémunération, d'augmentation et de promotion sont arrondis à la première décimale.




## 1 L'INDICATEUR D'ÉCART DE RÉMUNÉRATION

L'indicateur se calcule à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes pour chacun des 16 groupes correspondants aux 4 tranches d'âges (moins de 30 ans ; de 30 à 39 ans ; de 40 à 49 ans ; 50 ans et plus) et aux 4 CSP (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres). Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et au moins 3 femmes sont pris en compte.


L'employeur peut décider, après consultation du comité social et économique (CSE), de répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique ou toute autre méthode de cotation des postes plutôt que par CSP, en application de la classification de branche ou d'une méthode de cotation sur laquelle le CSE a donné son avis. Cela sauf si, du fait de la prise en compte des seuls groupes comprenant au moins 3 hommes et au moins 3 femmes, la classification aboutit à considérer moins de 40 % des effectifs.

### MÉTHODE DE CALCUL DE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION

**1.** Constituer des groupes en croisant la tranche d'âge et la CSP (ou niveau ou coefficient hiérarchique ou toute autre méthode de cotation des postes).

 Conserver uniquement les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes.


**2.** Calculer le total des effectifs retenus en prenant en compte uniquement les groupes valables.

 Vérifier que cet effectif est supérieur ou égal à 40% des effectifs totaux de l'entité, sinon l'indicateur et l'Index ne sont pas calculables.

**3.** Calculer, pour chacun des groupes constitués, la rémunération moyenne des femmes et des hommes en calculant le salaire en équivalent temps plein pour chaque salarié puis en faisant la moyenne.

Calculer en pourcentage l'écart entre la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, pour chacun des groupes valables.

**4.** Appliquer le seuil de pertinence. Celui-ci est fixé à 5% (ou 2% si l'entreprise a opté pour une classification par niveau ou coefficient hiérarchique ou toute autre méthode de cotation des postes).

 Ainsi, pour chaque groupe dont l'écart est positif, retrancher 5 (ou 2) points ; les écarts compris entre 0 et 5 (ou 2) sont ramenés à 0. Pour chaque groupe dont l'écart est négatif, ajouter 5 (ou 2) points ; les écarts compris entre -5 (ou -2) et 0, sont ramenés à 0.

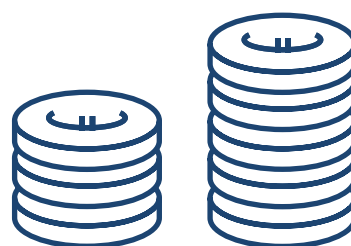
**5.** Calculer l'écart pondéré pour chacun de ces groupes (multiplier l'écart par l'effectif du groupe / effectif total hors groupes éliminés).

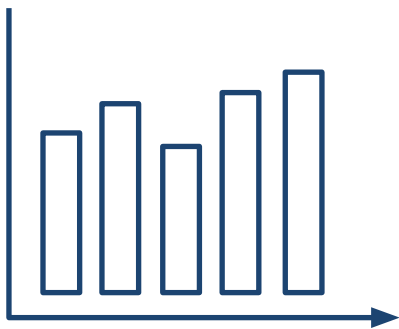
Calculer l'écart global pour cet indicateur en additionnant tous les écarts pondérés des groupes valables. Cet écart global est exprimé en valeur absolue.

Si l'effectif retenu (groupes valables) est inférieur à 40% des effectifs totaux, ce premier indicateur, qui compte pour 40% de la note, n'est pas calculable et l'Index non plus. Les autres indicateurs doivent toutefois être calculés.

## BARÈME DE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION

ÉCART GLOBAL DE RÉMUNÉRATION	SCORE
Égal à 0 %	40 points
Supérieur à 0% et inférieur ou égal à 1 %	39 points
Supérieur à 1% et inférieur ou égal à 2 %	38 points
Supérieur à 2% et inférieur ou égal à 3 %	37 points
Supérieur à 3% et inférieur ou égal à 4 %	36 points
Supérieur à 4 % et inférieur ou égal à 5 %	35 points
Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 6 %	34 points
Supérieur à 6 % et inférieur ou égal à 7 %	33 points
Supérieur à 7 % et inférieur ou égal à 8 %	31 points
Supérieur à 8% et inférieur ou égal à 9 %	29 points
Supérieur à 9% et inférieur ou égal à 10 %	27 points
Supérieur à 10 % et inférieur ou égal à 11 %	25 points
Supérieur à 11 % et inférieur ou égal à 12 %	23 points
Supérieur à 12 % et inférieur ou égal à 13 %	21 points
Supérieur à 13 % et inférieur ou égal à 14 %	19 points
Supérieur à 14 % et inférieur ou égal à 15 %	17 points
Supérieur à 15 % et inférieur ou égal à 16 %	14 points
Supérieur à 16 % et inférieur ou égal à 17 %	11 points
Supérieur à 17 % et inférieur ou égal à 18 %	8 points
Supérieur à 18 % et inférieur ou égal à 19 %	5 points
Supérieur à 19 % et inférieur ou égal à 20 %	2 points
Supérieur à 20%	0 point





## 2 L'INDICATEUR D'ÉCART DE RÉPARTITION DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'indicateur se calcule en comparant le pourcentage de salariés augmentés parmi les hommes et parmi les femmes pour chacun des 4 groupes de CSP comptant au moins 10 salariés de l'un et de l'autre sexe. Si les groupes valables (c'est-à-dire comptant au moins 10 hommes et 10 femmes), représentent moins de 40 % des effectifs, alors l'indicateur n'est pas calculable.

Sont uniquement prises en compte les augmentations individuelles du salaire de base qui ne correspondent pas à des promotions (c'est-à-dire ne correspondant pas à un passage à un niveau ou un coefficient supérieur).

### MÉTHODE DE CALCUL DE L'ÉCART D'AUGMENTATION

**1.** Répartir les salariés en 4 groupes selon les 4 CSP.



*Conserver uniquement les groupes comprenant au moins 10 hommes et 10 femmes. Vérifier que cet effectif est supérieur ou égal à 40% des effectifs totaux de l'entité, sinon l'indicateur n'est pas calculable.*

**2.** Calculer pour chacun des groupes restants, le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes augmentés au cours de la période de référence. Ne prendre en compte que les augmentations individuelles du salaire de base ne correspondant pas à des promotions.

**3.** Soustraire pour chaque groupe le pourcentage d'augmentation des femmes à celui des hommes.

**4.** Le résultat ainsi obtenu pour chaque groupe est pondéré en fonction de l'effectif du groupe par rapport à l'effectif total des groupes valides.

**5.** Les résultats des différents groupes sont additionnés pour obtenir l'écart global de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes. La somme est exprimée en valeur absolue.

### BARÈME DE L'ÉCART DE RÉPARTITION DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

ECART	SCORE
Inférieur ou égal à 2 %	20 points
Supérieur à 2 % et inférieur ou égal à 5 %	10 points
Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 10 %	5 points
Supérieur à 10 %	0 point

→ Si l'écart constaté sur les augmentations individuelles joue en faveur du sexe moins bien rémunéré mis en évidence à l'indicateur des écarts de rémunération, alors la note maximale de 20 points est attribuée, considérant que l'employeur a mis en place une politique de rattrapage adaptée.

### 3 L'INDICATEUR D'ÉCART DE RÉPARTITION DES PROMOTIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'indicateur se calcule en comparant le pourcentage de femmes promues (ayant accédé à un niveau ou un coefficient hiérarchique ou groupe de postes supérieur) à celui des hommes pour chacun des 4 groupes de CSP comptant au moins 10 salariés de l'un et de l'autre sexe, au cours de la période de référence.

Si les groupes valables (c'est-à-dire comptant au moins 10 hommes et 10 femmes), représentent moins de 40 % des effectifs, alors l'indicateur n'est pas calculable.

#### MÉTHODE DE CALCUL DE L'ÉCART DE PROMOTION

1. Les salariés sont répartis en 4 groupes selon les 4 CSP.
  - Conservé uniquement les groupes comprenant au moins 10 hommes et 10 femmes.



*Conservé uniquement les groupes comprenant au moins 10 hommes et 10 femmes. Vérifier que cet effectif est supérieur ou égal à 40% des effectifs totaux de l'entité, sinon l'indicateur n'est pas calculable.*

2. Calculer pour chaque groupe valable et pour chaque sexe le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une promotion.

3. Soustraire pour chaque groupe le pourcentage de promotion des femmes à celui des hommes.

4. Le résultat ainsi obtenu pour chaque groupe est pondéré en fonction de l'effectif du groupe par rapport à l'effectif total des groupes valables.

5. Les résultats des différents groupes valables sont additionnés pour obtenir l'écart global de taux de promotion entre les femmes et les hommes. La somme est exprimée en valeur absolue.

#### BARÈME DE L'ÉCART DE PROMOTION

ECART	SCORE
Inférieur ou égal à 2 %	15 points
Supérieur à 2 % et inférieur ou égal à 5 %	10 points
Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 10 %	5 points
Supérieur à 10 %	0 point

→ Si l'écart constaté sur les promotions joue en faveur du sexe moins bien rémunéré mis en évidence à l'indicateur des écarts de rémunération, alors la note maximale de 15 points est attribuée, considérant que l'employeur a mis en place une politique de promotion adaptée.



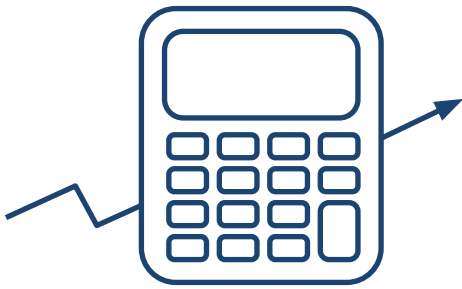
#### 4 L'INDICATEUR DE POURCENTAGE DE SALARIÉES AUGMENTÉES DANS L'ANNÉE DE LEUR RETOUR DE CONGÉ DE MATERNITÉ

L'indicateur concerne les salariées qui sont rentrées de congé de maternité durant la période de référence annuelle. Parmi ces salariées, seules sont prises en compte celles ayant eu un congé maternité durant lequel des augmentations salariales ont eu lieu. L'indicateur se calcule en comparant le nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité, avant la fin l'année de référence, au nombre total de salariées de retour de congé maternité.

#### BARÈME DU POURCENTAGE DE SALARIÉES AUGMENTÉES À LEUR RETOUR DE CONGÉS MATERNITÉ

ECART GLOBAL DE RÉMUNÉRATION	SCORE
< 100%	0 point
= à 100%	15 points





## 5 L'INDICATEUR DE NOMBRE DE PERSONNES DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ DANS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

L'indicateur permet d'apprécier la parité parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

L'indicateur est le plus petit des deux nombres entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations.

### BARÈME DE LA PARITÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

NOMBRE DE PERSONNES DU SEXE SOUS REPRÉSENTÉ	SCORE
4 ou 5 salariés	10 points
2 ou 3 salariés	5 points
0 ou 1 salarié	0 point

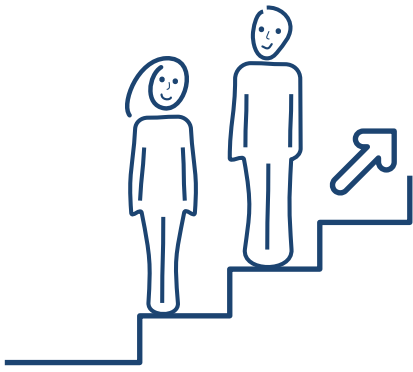
## 6 CALCUL DE L'INDEX

L'Index correspond à l'addition du nombre de points obtenus pour chacun des 5 indicateurs.

→ Si les effectifs pris en compte dans le calcul de l'indicateur sur l'écart de rémunération sont inférieurs à 40% des effectifs de l'entreprise, l'indicateur n'est pas calculable et de ce fait, l'Index ne pourra être calculé cette année-là.

→ S'il n'est pas possible de calculer les indicateurs « maternité », « augmentations » ou « promotions », ces indicateurs sont neutralisés et le nombre de points obtenus pour l'Index est ramené sur 100 proportionnellement.

→ Les indicateurs calculables doivent représenter au moins 75 points de l'Index sinon celui-ci n'est pas calculable pour l'année concernée.



## Rendre public l'Index

Les entreprises doivent chaque année avant le 1<sup>er</sup> mars :

→ Publier sur leur site internet, s'il existe, la note globale de l'Index.

À défaut, informer tous les salariés de la note globale de l'Index.

→ Intégrer à la base de données économiques et sociales (BDES) et communiquer au comité social et économique (CSE) les résultats de chacun des indicateurs, y compris quand certains ne sont pas calculables, déclinés par CSP ou par niveau ou coefficient de classification ou de cotation, quand les modalités de calcul le permettent. Accompagner ces informations de toute précision sur la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par CSP, les mesures correctives envisagées ou engagées et, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certains indicateurs n'ont pas pu être calculés.

→ Communiquer, par voie numérique, à l'inspection du travail (Direccte) les résultats de chacun des indicateurs et l'Index global, y compris lorsque celui-ci n'est pas calculable. Accompagner ces informations de toute précision sur la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par CSP, les mesures correctives envisagées ou engagées et, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certains indicateurs n'ont pas pu être calculés.

Le formulaire de télédéclaration est disponible sur le site internet du ministère du Travail [travail.gouv.fr](http://travail.gouv.fr)

Les entreprises d'au moins 1000 salariés doivent mettre en œuvre les obligations ci-dessus au plus tard au 1<sup>er</sup> mars 2019. A titre transitoire, les entreprises de plus de 250 et de moins de 1000 salariés ont jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2019 pour mettre en œuvre ces obligations.

## Prendre des mesures correctives si son Index est inférieur à 75 points

Si l'entreprise obtient moins de 75 points sur 100, elle devra mettre en œuvre des mesures de corrections qui lui permettront d'atteindre au moins 75 points, dans un délai de 3 ans. Ces mesures pourront être annuelles ou pluriannuelles et seront définies :

- dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle (2<sup>e</sup> de l'article L. 2242-1 du code du travail) ;
- ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du comité social et économique. Cette décision devra être déposée auprès des services de la Direccte. Elle pourra être intégrée au plan d'action devant être établi à défaut d'accord relatif à l'égalité professionnelle.

## Négocier sur l'égalité professionnelle

Le calcul de l'Index ne se substitue pas aux obligations de négociation sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, y compris celles dont l'Index est supérieur à 75 points, doivent être couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour cela, elles doivent :

→ Établir un diagnostic des écarts de situations entre les femmes et les hommes dans l'entreprise dans 9 domaines d'action, à défaut d'accord sur la BDES en disposant autrement : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

→ Élaborer une stratégie d'action pour réduire les écarts constatés dans le diagnostic dans au moins 4 des 9 domaines d'action (dont la rémunération effective) pour les entreprises de 300 salariés et plus ; dans 3 domaines (dont la rémunération effective) pour les autres.

→ Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle avec les délégués syndicaux dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. A défaut d'accord, l'employeur met en œuvre un plan. La négociation est obligatoire. Elle doit avoir lieu selon la périodicité fixée par l'accord sur l'agenda social dans la limite de quatre ans, ou, à défaut d'accord, tous les ans. Le défaut d'accord ou de plan d'action sur l'égalité salariale est passible d'une pénalité financière, jusqu'à 1 % de la masse salariale.

- Les entreprises qui n'auraient pas publié leur Index de l'égalité ou pris les mesures correctives en cas d'Index inférieur à 75 points ou négocié d'accord sur l'égalité professionnelle s'exposent à une pénalité financière, jusqu'à 1% de leur masse salariale.
- A partir du 1<sup>er</sup> mars 2022, les entreprises d'au moins 1000 salariés, et à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2022, celles de de plus de 250 et de moins de 1000 salariés qui n'auront pas atteint 75 points au bout de 3 ans seront passibles d'une pénalité financière, jusqu'à 1% de leur masse salariale (article L. 1142-10 du code du travail).  
La Direccte peut accorder un délai supplémentaire d'un an maximum aux entreprises selon leur situation (difficultés économiques, restructuration ou fusion...).

Pour faire progresser l'égalité professionnelle, les entreprises de plus de 250 salariés doivent chaque année calculer et communiquer leur Index de l'égalité entre les hommes et les femmes et, le cas échéant, prendre les mesures correctives nécessaires.

Cette notice s'adresse aux services de gestion des ressources humaines et aux partenaires sociaux au sein de l'entreprise. Elle présente la logique simple et opérationnelle de l'Index et des indicateurs qui le composent et détaille la méthode pour les calculer.



Retrouvez et téléchargez le tableur de calcul, un questions-réponses sur l'Index de l'égalité professionnelle et son calcul, les fiches pratiques droit du travail et + d'informations sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes sur le site internet du ministère du Travail : [travail.gouv.fr](http://travail.gouv.fr)



LES MINISTÈRES SOCIAUX



SECRÉTARIAT GÉNÉRAL  
DES MINISTÈRES SOCIAUX



LABEL DIVERSITÉ



LABEL ÉGALITÉ



Mon administration s'engage pour  
la diversité et l'égalité