



L'Index de l'égalité femmes-hommes, qu'est-ce que c'est ?

L'Index de l'égalité femmes-hommes est un dispositif introduit par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018. Cette obligation, entrée en vigueur en 2019, a pour objectif de mettre en avant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans

les entreprises d'au moins 50 salarié-e-s en leur attribuant un score sur 100.

À consulter : Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel
n° 2018-771 du 5 septembre 2018

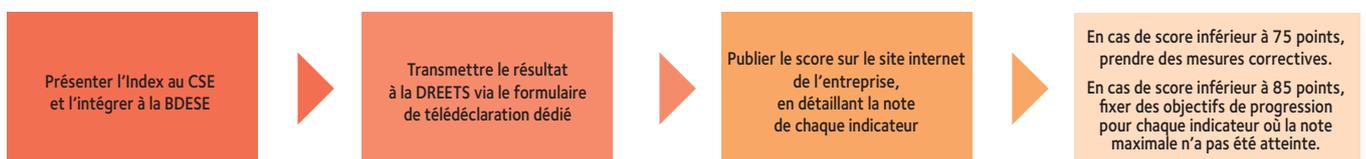
À partir de quels éléments calcule-t-on l'Index ?

- 5 indicateurs à calculer pour les entreprises de plus de 250 salarié-e-s.
- 4 indicateurs pour les entreprises entre 50 et 250 salarié-e-s.



À consulter : Article D1142-2 - Code du travail – indicateurs pour les plus de 250 salarié-e-s
Article D1142-2-1 - Code du travail – indicateurs pour les 50 à 250 salarié-e-s

Après avoir calculé l'Index, l'employeur-euse a l'obligation de :



► Il est possible que certains indicateurs ou l'Index dans sa globalité soient incalculables.

Important : Dans le cas d'un Index incalculable, la télédéclaration reste obligatoire. L'employeur-euse est tenu-e de publier sur son site internet les indicateurs qui sont calculables.

À consulter :
Transmission CSE : Article D1142-5 - Code du Travail
Transmission DREETS : Arrêté du 31 janvier 2019 publié le 21 février 2019
Publication indicateurs : Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021
Loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle
Objectifs de progression : Décret n° 2022-243 du 25 février 2022

PRÉSENTATION DE L'INDEX AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) ET INTÉGRATION À LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)

L'employeur·euse transmet chaque année au CSE l'Index de l'égalité femmes-hommes avec « toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre ».

À consulter : Article D1142-5 - Code du travail

Mieux comprendre comment l'Index est calculé

- **La période de référence** : elle porte sur l'année précédant la publication de l'Index. Elle est déterminée par l'entreprise. Les données sont recueillies au choix :
 - Soit sur l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre).
 - Soit du 1^{er} juin au 31 mai.

Important : La période reste identique d'année en année.

- **Les effectifs exclus du calcul** : apprenti·e·s, contrats de professionnalisation, salarié·e·s mis·es à disposition par une autre entreprise (dont intérimaires), salarié·e·s expatrié·e·s, salarié·e·s absent·e·s plus de la moitié de la période annuelle de référence et salarié·e·s en pré-retraite.

Composition de l'outil de calcul

Le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion met à disposition des entreprises un tableau. Il permet de calculer automatiquement les différents indicateurs (voir ci-dessous).

1- Indicateur d'écart de rémunération

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules. Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter. Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents : 4 CSP Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).
 Seuil de pertinence associé : 5% Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1-oui, 0-non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans	15 330	16 640	7,9%	2,9%	5	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	16 050	0			6	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	16 100	15 710	-2,5%	0,0%	10	6	1	16	0,00%
	50 ans et plus	15 700	16 600	5,4%	0,4%	8	8	1	16	0,01%
employés	moins de 30 ans	21 800	21 290	-2,4%	0,0%	60	16	1	76	0,00%
	30 à 39 ans	23 100	28 900	20,1%	15,1%	87	22	1	109	2,78%
	40 à 49 ans	21 981	22 553	2,5%	0,0%	85	15	1	100	0,00%
	50 ans et plus	21 630	21 348	-1,3%	0,0%	142	41	1	183	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	20 378	0			2	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	24 281	25 383	4,3%	0,0%	5	6	1	11	0,00%
	40 à 49 ans	25 561	24 494	-4,4%	0,0%	5	3	1	8	0,00%
	50 ans et plus	27 691	22 545	-22,8%	-17,8%	10	8	1	18	-0,54%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	0	27 643			0	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	35 591	50 482	29,5%	24,5%	11	2	0	19	0,00%
	40 à 49 ans	32 679	34 651	5,7%	0,7%	13	6	1	19	0,02%
	50 ans et plus	31 372	45 543	31,1%	26,1%	15	20	1	35	1,55%
ensemble des salariés		22 782	26 369	13,6%		619			591	3,82%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de ces lignes. Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

indicateur calculable (1-oui, 0-non) : 1 Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
 indicateur d'écart de rémunération (%) : 3,8 Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.
 note obtenue sur 40 : 36

Tableau avec un feuillet à remplir par indicateur. Ce document est le plus complet, il présente les rémunérations moyennes par catégorie et tranche d'âge, l'effectif pris en compte et calcule les écarts de salaire. Les feuillets sont interdépendants.

Un écart négatif indique que celui-ci est en défaveur des hommes.

Seules les cases en vert sont à renseigner par l'employeur·euse. Si l'employeur·euse souhaite modifier les catégories professionnelles, il doit obtenir l'avis du CSE. En revanche, aucune modification n'est possible pour les tranches d'âge.

Important : Les indicateurs et le niveau de résultats de l'Index doivent être intégrés à la BDESE.

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier.

	indicateur calculable (1-oui, 0-non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	1,1	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	0	INCALCULABLE		20	0
3- écarts de promotions (en points de %)	1	2,3	10	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			68		80
INDEX (sur 100 points)			85		100

Un tableau récapitulatif présentant le score par indicateur ainsi que le score global. Il se trouve à la fin du fichier.

Le déclarant

Vos données de transmission à l'administration

Année des indicateurs

La structure

Les indicateurs

Le récépissé de déclaration indique uniquement que l'entreprise a transmis l'Index à l'inspection du travail.

INDICATEUR 1 - ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (0 à 40 POINTS)

Certains éléments de rémunération sont à exclure du calcul :

Indemnités	Primes liées à l'activité	Autre
De licenciement Fin de CDD Compensations de congés payés	Prime de froid Prime de nuit Prime d'ancienneté	Intéressement/Participation Actions Stock-options Heures supplémentaires/complémentaires

Les salarié-e-s doivent être réparti-e-s dans des groupes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle :

- Selon les quatre catégories socioprofessionnelles prédéfinies :

Ouvrier-ère

Employé-e

Technicien-ne et agent-e de maîtrise

Ingénieur-e et cadre

Toutefois, il est possible de présenter l'effectif différemment à condition que l'indicateur reste calculable :

- Selon des catégories socioprofessionnelles fusionnées pour rendre possible la comparaison entre femmes et hommes.
- Selon des niveaux ou coefficients hiérarchiques en application de la classification de branche ou par une autre méthode de cotation des postes (après consultation du CSE).

Les quatre tranches d'âge pour la répartition des effectifs sont :

moins de 30 ans

30 à 39 ans

40 à 49 ans

50 ans et plus

Important : celles-ci ne peuvent pas être modifiées par l'employeur-euse.

Les groupes de salarié-e-s ne comprenant pas au moins 3 hommes ou 3 femmes seront exclus du calcul de cet indicateur. Après cette étape, l'effectif retenu doit correspondre au moins à 40 % de l'effectif total de l'entreprise pour que l'Index reste calculable.

À noter : les rémunérations moyennes des groupes exclus du calcul de l'indicateur n'ont pas à être renseignés dans le tableau.

CALCUL DES ÉCARTS DE SALAIRE PAR TRANCHE D'ÂGE ET CATÉGORIE OU COEFFICIENT

Calcul de la rémunération moyenne par sexe et par catégorie et tranche d'âge

Soustraction d'un seuil de pertinence à cette moyenne. 5 % pour les catégories définies par la loi et 2 % pour toute autre cotation de poste

Le résultat est pondéré en fonction du nombre de salarié-e-s concerné-e-s par catégorie et tranche d'âge

Exemple : S'il y a un écart de 8 % entre la rémunération moyenne des femmes et des hommes, cet écart passe à 3 % après application du seuil de pertinence.

Tranche d'âge	Rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		Ecart de rémunération moyenne	Ecart après application du seuil de pertinence
	Femmes	Hommes		
Moins de 30 ans	15 330	16 670	8 %	3 %

Lorsque tous les écarts ont été calculés automatiquement, ils sont additionnés pour obtenir un pourcentage représentant l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes dans l'entreprise donnant une note (entre 0 et 40 points) en fonction du barème fixé par le Ministère du travail.

Points à vérifier :

- La constitution des groupes ainsi que leur validité ou leur exclusion du calcul. S'il y a moins de 3 hommes ou 3 femmes dans un des groupes, vérifier si des salarié-e-s n'ont pas été oublié-e-s.
- L'effectif indiqué correspond à l'effectif total de l'entreprise.
- Les écarts de rémunération de chaque groupe, avant l'application des seuils de pertinence, pour constater les catégories ou tranches d'âge où les écarts sont les plus importants.

Un score élevé obtenu à cet indicateur ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'écart entre les femmes et les hommes de l'entreprise.

INDICATEUR 2 – ÉCART DE TAUX D’AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Cet indicateur cherche la différence de **taux d’augmentations individuelles** qui auraient été accordées aux femmes et aux hommes pendant la période de référence. Il se calcule différemment selon la taille des entreprises. Pour celles de **50 à 250 salarié·e·s**, l’indicateur prend en compte les promotions, contrairement aux plus grandes entreprises dont l’Index se compose d’un indicateur supplémentaire.

< Bon à savoir > Pour les entreprises de 50 à 250 salarié·e·s :

- Possibilité de choisir une période pluriannuelle pour cet indicateur (sur les 2 ou 3 années précédentes) si aucune augmentation n’a été attribuée pendant la période de référence choisie pour le calcul de l’Index.
- Pour que cet indicateur soit calculable, il faut au moins 5 femmes ou 5 hommes dans l’effectif retenu pour l’Index.
- Dans le tableur, il faut compléter le nombre de personnes ayant été augmentées sur la période de référence.
- L’indicateur est noté sur 35 points.

< Bon à savoir > Pour les entreprises de plus de 250 salarié·e·s :

- Les salarié·e·s sont réparti·e·s selon les catégories socioprofessionnelles définies par décret (ouvrier·ère·s, employé·e·s, technicien·ne·s et agent·e·s de maîtrise, cadres et ingénieur·e·s). Aucune autre répartition n’est possible pour cet indicateur.
- Seuls les groupes comprenant au moins 10 femmes et 10 hommes sont pris en compte pour le calcul.
- Dans le tableur, il faut compléter le taux d’augmentations individuelles sur la période de référence. Le calcul doit donc avoir été réalisé avant de remplir le tableur.
- L’indicateur est noté sur 20 points.

POUR COMPRENDRE LE CALCUL DE CET INDICATEUR

- Il faut connaître le nombre de femmes et d’hommes ayant obtenu une augmentation individuelle au cours de la période de référence et l’indiquer sur le tableur.

Barème entreprises de 50 à 250 salarié·e·s :

Écart	Score
Inférieur ou égal à 2 % / ou à 2 salariés	35 points
Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 % / ou supérieur à 2 salariés et inférieur ou égal à 5 salariés	25 points
Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 % / ou supérieur à 5 salariés et inférieur ou égal à 10	15 points
Supérieur à 10 % / ou plus de 10 salariés	0 point

- **Pour les entreprises de 50 à 250 salarié·e·s :** le taux d’augmentation par sexe sera automatiquement calculé ainsi que l’écart entre les deux et l’écart en nombre de salarié·e·s. Ces deux écarts sont pris en compte pour obtenir le score sur 35 points, selon le barème, le score le plus élevé est retenu.
- **Pour les entreprises de plus de 250 salarié·e·s :** l’écart entre femmes et hommes est calculé automatiquement, il est ensuite pondéré en tenant compte du nombre de salarié·e·s par catégorie professionnelle. Les écarts pondérés de chaque catégorie socioprofessionnelle sont additionnés pour obtenir l’écart global.

Exemple - Tableau entreprises de plus de 250 salarié·e·s :

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés*)		Ecart de taux d'augmentation	Nombre de salariés		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides	Ecart pondéré
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes			
Ouvriers	12 %	15 %	3 %	15	40	1	55	0,91 %
Employés	15 %	20 %	5 %	35	10	1	45	1,24 %
Techniciens et agents de maîtrise	20 %	18 %	-2 %	10	25	1	35	-0,38 %
Ingénieurs et cadres	32 %	35 %	3 %	17	30	1	47	0,77 %
Ensemble des salariés	18,8 %	21,9 %	3,1 %	182			182	2,53 %

$$5 \times 45 = 225$$

$$225 \div 182 = 1,24 \%$$

Écart global en faveur des hommes

Explication : Dans la catégorie « employé·e·s », 15 % des femmes et 20 % des hommes ont obtenu une augmentation individuelle au cours de la période de référence ; il y a donc un écart de 5 % entre les deux sexes. On multiplie ensuite ces 5 % par le nombre de personnes de cette catégorie (35 femmes et 10 hommes) : 5×45 . Le résultat est de 225, chiffre qu'il faut diviser par le nombre total de salarié·e·s pris en compte pour le calcul de l'Index : $225 \div 182 = 1,24$ (écart pondéré de la catégorie « employé·e·s »).

La somme de tous les écarts dans l'exemple présenté donne un écart global de 2,53 % en faveur des hommes, ce qui donnerait 10 points à l'entreprise (selon le barème correspondant) :

Barème entreprises de plus de 250 salarié·e·s :

Écart	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

POINTS DE VIGILANCE

- L'indicateur s'intéresse au nombre de personnes augmentées et non au montant de l'augmentation attribuée.
- Plusieurs raisons peuvent expliquer l'incalculabilité de l'indicateur :
 - Si aucune augmentation n'a eu lieu.
 - Si les effectifs de femmes et d'hommes pris en compte pour l'Index sont insuffisants.
- Les données de l'Index sont à mettre en relation avec les résultats des NAO sur les salaires.
- Les augmentations générales et celles liées à toute une catégorie professionnelle ne doivent pas être comptabilisées : ne sont prises en compte que celles liées à la personne du/de la salarié·e.

INDICATEUR 3 – ÉCART DE TAUX DE PROMOTIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – PLUS DE 250 SALARIÉ·E·S (0 à 15 POINTS)

Cet indicateur s'intéresse à l'écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes pendant la période de référence. L'objectif est de mettre en lumière le « plafond de verre » qui peut freiner l'évolution des femmes de l'entreprise. **Celui-ci s'applique uniquement pour les entreprises de plus de 250 salarié·e·s.**

Qu'entend-t-on par promotion ?

« Le passage à un niveau de classification ou coefficient supérieur, dans la classification de branche ou dans le système de cotation choisi par l'entreprise ». Les changements automatiques de coefficient en application d'une convention collective nationale sont donc à prendre en compte pour le calcul de l'indicateur relatif aux taux de promotions. Cependant, l'employeur·euse doit expliquer au CSE ce qu'il entend par « promotion ».

DES ÉTAPES DE CALCUL SIMILAIRES À CELLES DE L'INDICATEUR 2 (VOIR PAGE PRÉCÉDENTE)

Écart	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

- Répartir les salarié·e·s selon les catégories socioprofessionnelles définies par décret (ouvrier·ère·s, employé·e·s, technicien·ne·s, cadres). Aucune autre répartition n'est possible pour cet indicateur. **Seuls les groupes comprenant au moins 10 femmes et 10 hommes sont pris en compte pour le calcul.**
- Dans chacun des groupes, les taux de promotions des femmes et des hommes (proportion de salarié·e·s promu·e·s au cours de la période de référence) doivent être calculés.
- Comme pour l'indicateur 2, une fois les taux de promotions par sexe renseignés dans le tableur, l'écart entre femmes et hommes est calculé automatiquement.

UNE FOIS LE CALCUL RÉALISÉ, L'EMPLOYEUR DOIT TRANSMETTRE AU CSE LES INFORMATIONS SUIVANTES

- L'écart en pourcentage du taux de promotions par catégorie professionnelle en indiquant la population envers laquelle l'écart est favorable.
- Le résultat final en pourcentage avec le nombre de points obtenus (0, 5, 10 ou 15 points).
- Si l'indicateur n'est pas calculable, l'employeur·euse doit en expliquer la raison : absence de promotions pendant la période de référence, effectif retenu pour le calcul de l'Index inférieur à 40 %, etc.

INDICATEUR 3 OU 4 - POURCENTAGE DE SALARIÉES AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE AUGMENTATION DANS L'ANNÉE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGÉ DE MATERNITÉ (0 à 15 POINTS)

Cet indicateur concerne les femmes parties en congé de maternité et fait référence à une obligation existante depuis 2006, introduite par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Cette loi prévoit un mécanisme de rattrapage salarial pour les femmes au retour du congé de maternité et pour les salarié-e-s au retour du congé d'adoption, obligatoire dans toutes les entreprises **quelle que soit leur taille**.

Un mécanisme de rattrapage plus favorable pour les salarié-e-s peut être mis en place par accord.

La loi précise que les salarié-e-s de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de leur congé par les salarié-e-s relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

À consulter :
Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale
entre les femmes et les hommes
Article L1225-26 - Code du travail

COMMENT SONT ACCORDÉS LES POINTS POUR CET INDICATEUR ?

Deux périodes doivent être prises en compte pour le calcul de cet indicateur : la période de référence de l'Index et le moment où la personne est revenue de congé de maternité. Si des augmentations sont intervenues dans l'entreprise pendant la période de congé de maternité ou d'adoption des salarié-e-s (qui ont eu lieu pendant la période de référence), il y a deux possibilités :

100 % de femmes revenues de congé maternité augmentées

15 POINTS

Moins de 100 % de femmes revenues de congé maternité augmentées

0 POINT

Attention : Le taux de l'augmentation attribuée n'est pas pris en compte pour le calcul de l'indicateur, on regarde uniquement si les salariées ont été augmentées ou non. Dans le cas où il y aurait des augmentations collectives et individuelles, l'entreprise obtient tous les points si elle a attribué au moins une des deux à la salariée de retour de congé de maternité, alors qu'elle n'a pas respecté la loi de 2006.

CONCERNANT CET INDICATEUR, L'EMPLOYEUR·EUSE DOIT TRANSMETTRE AU CSE LES INFORMATIONS SUIVANTES

- Si l'indicateur n'est pas calculable, précision du motif : absence de retours de congé de maternité ou absence d'augmentations pendant ce congé.
- S'il est calculable, le pourcentage de femmes ayant reçu une augmentation au retour de leur congé de maternité.
- Nombre de points obtenus sur l'indicateur : 0 ou 15 points.

À noter : les écarts de salaire entre les femmes et les hommes se creusent souvent au moment des congés de maternité ou parentaux.

INDICATEUR 4 OU 5 – NOMBRE DE SALARIÉ·E·S DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARMI LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS (0 à 10 POINTS)

On sait que dans le monde du travail, plus on monte dans l'échelle des postes, moins il y a de femmes. En conséquence, elles atteignent moins souvent que les hommes des hauts niveaux de rémunération. L'objectif de cet indicateur est d'inciter les entreprises à atteindre une juste représentation des deux sexes dans la hiérarchie.

Pour calculer le score de cet indicateur, il suffit de compter le nombre de femmes et d'hommes dans les dix plus hautes rémunérations et de prendre le chiffre du sexe sous-représenté.

Ensuite, comme pour les autres indicateurs, il faut se référer au barème ci-dessous :

Nombre de salarié·e·s	Score
4 ou 5 salarié·e·s	10 points
2 ou 3 salarié·e·s	5 points
0 ou 1 salarié·e	0 points

Ce que l'employeur·euse doit transmettre :

- Le résultat en nombre de salarié·e·s.
- Le sexe des salarié·e·s surreprésenté·e·s (femmes ou hommes).
- Le nombre de points obtenus sur l'indicateur : 0, 5 ou 10 points.

Chaque année, avant le 1^{er} mars, l'entreprise doit :

- Communiquer à la DREETS le détail des différents indicateurs et la note globale. Ces éléments sont accompagnés des mesures de correction (-75 points) et/ou des objectifs de progression fixés (-85 points). Cette transmission se fait via le site internet du Ministère du travail.
- Mettre à disposition du CSE, via la BDESE, l'ensemble des indicateurs et la note globale de l'Index, accompagnés de toute explication utile. Le CSE est destinataire a minima de toutes les informations transmises à la DREETS.
- Publier la note globale de l'Index ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs de manière visible et lisible sur son site internet. À défaut de site internet, les salarié·e·s sont informé·e·s par tout moyen. Ces éléments sont accompagnés des mesures de correction (-75 points) et/ou des objectifs de progression fixés (-85 points). Ces informations doivent rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats l'année suivante.

Important : même si l'Index n'est pas calculable, les indicateurs calculés doivent être transmis à la DREETS, au CSE et publiés sur le site internet de l'entreprise.

À consulter :

Modalités de transmission de l'Index : Articles L1142-8, D1142-4 à D1142-6-2 – Code du travail
Index de l'égalité professionnelle : calcul et questions/réponses sur le site internet du Ministère du travail

POUR EN SAVOIR PLUS :

fete@accordegalite.org - 03 80 43 28 34 - www.accordegalite.org   

mise à jour octobre 2023