



## INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE DE L'UES

Afin de lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, chaque année, avant le 1er mars, les entreprises doivent **publier sur leur site internet**, la note de l'Index mesurant l'égalité salariale ainsi que le détail des différents indicateurs. Elles doivent également communiquer ces éléments à leur **Comité social et économique (CSE)** ainsi qu'à **l'inspection du travail (DREETS)**.

- **5 indicateurs**

L'Index, se calcule selon une méthodologie fixée par voie réglementaire qui s'évalue sur **100 points**, à partir de 5 indicateurs :

- ▶ L'écart de rémunération femmes-hommes (40 points),
- ▶ L'écart de répartition des augmentations individuelles (20 points),
- ▶ L'écart de répartition des promotions (15 points),
- ▶ Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (15 points),
- ▶ Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points).

Le décret et ses annexes fixent les références à considérer (période, effectifs, éléments de rémunérations...) et détaillent le mode de calcul. La plupart des données à prendre en compte figurent par ailleurs déjà dans la base de données économiques et sociales des entreprises (BDES).

Si la note obtenue est **inférieure à 75 points**, l'entreprise doit mettre en place, des **mesures correctives**, sous peine de se voir sanctionner financièrement.

Si la note obtenue est **inférieure à 85 points**, l'entreprise doit publier **les objectifs de progression** fixés pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022, ces mesures de corrections prises par accord ou à défaut unilatéralement après consultation du CSE doivent faire l'objet d'une communication externe et au sein de l'entreprise.

À l'expiration d'un **délai de 3 ans** à compter de la publication d'un résultat inférieur à 75 points, et à défaut d'avoir atteint le niveau de résultat requis, l'inspection du travail pourra appliquer une **pénalité financière** à l'entreprise, représentant jusqu'à 1% de la masse salariale brute de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans.

	Indicateurs	Définitions des indicateurs	Applications à l'ES	Poids	Score
1.	<b>Écart de rémunération</b>	Inclus : salaire de base, primes d'objectifs, tout autre avantage en nature  Exclus : prime d'ancienneté, intéressement, HS, ...	Rémunération : traitement de base échelon 1 + primes d'objectif + avantage en nature	40	39
2.	<b>Écart de répartition des augmentations individuelles</b>	Taux augmentations des femmes – taux d'augmentations des hommes	Évolution en NR, hors promotions en GF	20	10
3.	<b>Écart de répartition des promotions</b>	Taux de promotions des femmes – taux de promotions des hommes	Promotions en GF	15	15
4.	<b>Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité</b>	Salaire au retour de congé maternité revalorisé des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles.	S'assure que le rythme d'évolution salariale des salariées de retour de congé de maternité soit d'un avancement tous les trois ans, sauf rythme individuel antérieur à leur départ pour ce congé plus rapide.	15	15
5.	<b>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</b>	Selon le ministère du travail : Assurer à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction, une représentation équilibrée.	Prise en compte de nos dirigeants mis à disposition par EDF.	10	5
<b>RESULTATS</b>				100	<b>84</b>