

Le principe



Aucun salarié ne doit être rémunéré moins favorablement qu'un salarié placé dans une situation comparable en raison de son sexe.



Toute différence de rémunération doit être fondée sur des critères **objectifs, pertinents** et **vérifiables**.

Qui est concerné ?



Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.



Tous les salariés

- CDI /CDD
- Temps plein/partiel
- Apprentis



Dès l'embauche et tout au long de la relation de travail.

Comment apprécier l'égalité ?



Comparer des postes de valeur égale : compétences, responsabilités, efforts, conditions de travail



Utiliser des critères objectifs : classification, expérience, diplômes, résultats, ancienneté...



Analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes



Agir pour **corriger les écarts** injustifiés et en assurer le suivi

Index égalité femmes-hommes

Entre 50 et 250 salariés

	Écart de rémunération	40
	Écart de taux d'augmentations individuelles	35
	Écart de taux de promotions	NC
	Augmentation retour de congé maternité	15
	Hautes rémunérations (parité top 10)	10

Plus de 250 salariés

	Écart de rémunération	40
	Écart de taux d'augmentations individuelles	20
	Écart de taux de promotions	15
	Augmentation retour de congé maternité	15
	Hautes rémunérations (parité top 10)	10



Total

100 POINTS

Sanctions

L'entreprise qui obtient un résultat inférieur à 75 points durant 3 années consécutives peut être sanctionnée à :



Mise en demeure par l'Inspection du travail



Pénalité financière jusqu'à 1 % de la masse salariale au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans.



BON À SAVOIR :

Il existe un simulateur-calculateur en ligne, accessible sur le site Index Egapro, qui intègre les formules nécessaires. L'index est à déclarer chaque année avant le 1er mars, sur le site Egapro du gouvernement, et doit aussi être publié sur le site internet de l'entreprise et communiqué au CSE.