

Lille, le 26 mai 2025

NOTE D'INFORMATION 2025-05

Objet : Note d'information Index Egalité Femmes - Hommes

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'égalité professionnelle, l'Association EOLE présente ci-dessous les résultats de son index de l'égalité femmes-hommes, outil réglementaire instauré par le ministère du Travail pour mesurer et corriger les éventuels écarts entre les femmes et les hommes au sein des entreprises.

L'index de l'égalité femmes-hommes



L'index de l'égalité femmes-hommes est un outil mis en place graduellement depuis 2019 par le ministère du Travail afin de supprimer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Publié chaque année au plus tard le 1er mars au titre de l'année précédente, il est maintenant obligatoire pour toutes les

entreprises d'au moins 50 salariés. Vous pouvez trouver l'ensemble des données à jour sous : <https://index-egapro.travail.gouv.fr>



Comment ça fonctionne ?

L'index de l'égalité femmes-hommes se compose de 4 grands critères qui évaluent les inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises sous la forme d'une note sur 100 :

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (compte pour 40 points de la note)

L'indicateur recense les rémunérations moyennes des femmes et des hommes dans une entreprise. Les primes de performance et avantages en

61 av. du Peuple Belge

BP 70083 - 59000 LILLE

TEL : 03 20 55 07 87

FAX : 03 20 31 20 43

nature sont prises en compte, mais pas les primes liées aux conditions de travail, de départ et de précarité.

Pour obtenir l'intégralité des 40 points, une société devra ramener l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes à zéro.

L'écart de répartition des augmentations individuelles (compte pour 35 points)

L'indicateur évalue le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont perçu une augmentation dans l'année. Pour obtenir l'intégralité des points, une entreprise devra accorder les mêmes augmentations aux femmes qu'aux hommes, à 2 % près ou à 2 personnes près.

Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (compte pour 15 points).

La totalité de la note sera attribuée à une entreprise qui accorde une augmentation aux femmes revenant d'un congé maternité. Si une seule salariée dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation, aucun point ne sera accordé à l'entreprise pour ce critère.

La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (compte pour 10 points).

Pour obtenir ces 10 derniers points, une entreprise devra compter au moins 4 femmes parmi ses 10 plus hauts salaires.

Tous les indicateurs ne sont pas calculables, compte tenu des chiffres (par exemple : pas de retour de congés maternité, répartition H/F ne comprenant pas un effectif significatif, etc.).

Les sanctions

En cas d'index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans. Ces mesures doivent être définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

En cas de non publication de son index, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle.



61 av. du Peuple Belge

BP 70083 - 59000 LILLE

TEL : 03 20 55 07 87

FAX : 03 20 31 20 43

L'index de l'égalité femmes-hommes 2020-2024 chez EOLE

2020 : 82/100

2021 : 75/100

2022 : 92/100

2023 : 84/100

Les chiffres en détail pour l'année 2024 :

	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 remuneration (en %)	1	1,3	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,6	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			98		100
INDEX (sur 100 points)			98		100

L'écart chez EOLE est en faveur des femmes, puisque 6 femmes composent les 10 plus hautes fonctions de l'Association et l'écart de rémunération de 1.3% est en faveur des femmes.

L'Association EOLE réaffirme, à travers la publication de ces résultats, sa volonté de se conformer aux obligations réglementaires tout en poursuivant activement sa politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

