

**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 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 calculable, compte tenu des chiffres (par exemple : pas de retour de congés maternité, répartition H/F ne comprenant pas un effectif significatif, …)

**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'inefficience de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle.



**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 :**



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.