

Index de l'égalité professionnelle femme/homme

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel - Dite loi Avenir professionnelle - instaure l'obligation pour les employeurs de publier des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon les modalités prévues par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 et le décret n°2021-265 du 10 mars 2021.

?

L'index de l'égalité professionnelle, c'est quoi ?



Il constitue une **évaluation obligatoire** sur **100 points** portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération. Cette obligation s'applique à l'ensemble des employeurs de **plus de 50 salariés**, à savoir : aux employeurs de droit privé et de droit public dès lors que le contrat relève du droit privé.

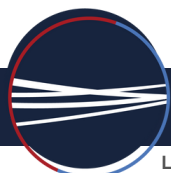
La publication de l'index concourt à inciter les entreprises à maintenir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sous peine de :

- Se voir infliger, en cas de manquement aux obligations de publicités ou de mesures correctives, une sanction financière pouvant s'élever jusqu'à **1 %** de la masse salariale de l'entreprise (décret 2019-382 du 29 avril 2019) ;
- Ternir l'image de l'entreprise en interne et en externe.

La publication doit être faite au plus tard le 1er mars de chaque année.

Les résultats de l'index doivent être :

- Déclarés à l'inspection du travail (Dreets) ;
- Communiqués au comité social et économique (CSE) via l'intégration à la base de données économiques, sociales et environnementales des entreprises (BDESE) ;
- Publiés de manière visible et lisible sur le site Internet de l'entreprise, et ce jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante.



Les incontournables de l'achat responsable #11 Décembre 2024



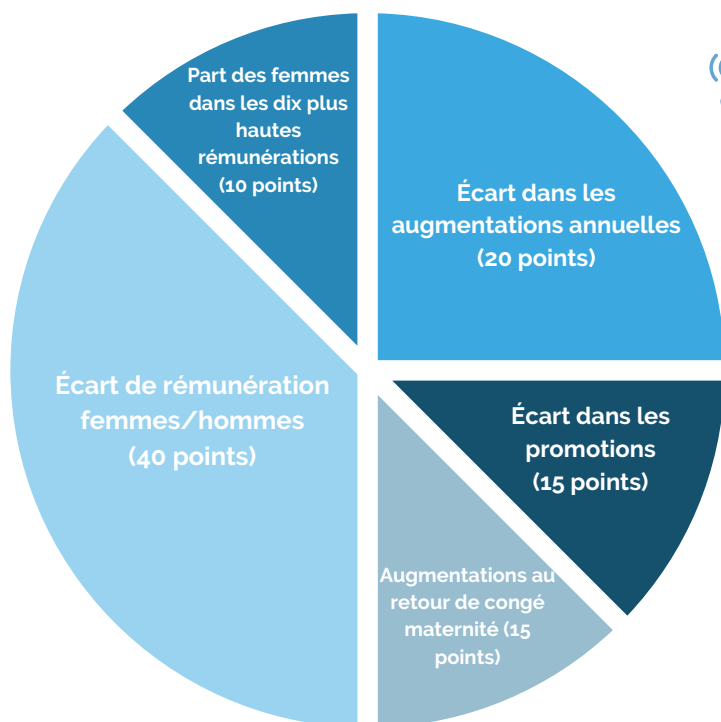
Si l'index d'un employeur obtient un nombre inférieur à 75 points, des mesures de corrections devront être prises ([décret 2019-382 du 29 avril 2019](#)).

Si l'index d'un employeur obtient un nombre inférieur à 85 points, des objectifs de progrès devront être publiés ([décret n° 2022-243 du 25 février 2022](#)).



L'[index Egapro](#) développé par le ministère du Travail constitue un outil de calcul et/ou de déclaration.

De manière générale, l'évaluation s'effectue via 5 indicateurs :



Plus le nombre de personnes employées est important, plus les obligations des employeurs sont conséquentes.



En matière de commande publique, une clause égalité F/H peut être introduite dans le DCE, ou tout du moins une considération sociale retranscrivant des bonnes pratiques des soumissionnaires en la matière. Il peut être également demandé aux soumissionnaires de fournir les données de cet index ou équivalent.

Voir en ce sens : Guide des aspects sociaux - Fiche 11



Pour répondre à vos questions, le GIP Maximilien met à votre disposition deux guichets, en matière :

- Sociale : macs@maximilien.fr
- Environnementale : guichetvert@maximilien.fr

MACS - Projets financés par :



**PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ÎLE-DE-FRANCE**
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRIETS)



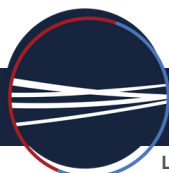
**Cofinancé par
l'Union européenne**

Guichet vert - Projets financés par :



Soutenu
par

**MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE,
DE L'ÉNERGIE, DU CLIMAT
ET DE LA PRÉVENTION
DES RISQUES**
Liberté
Égalité
Fraternité



maximilien

LA PLATEFORME DE L'ADMINISTRATION NUMÉRIQUE EN ÎLE-DE-FRANCE