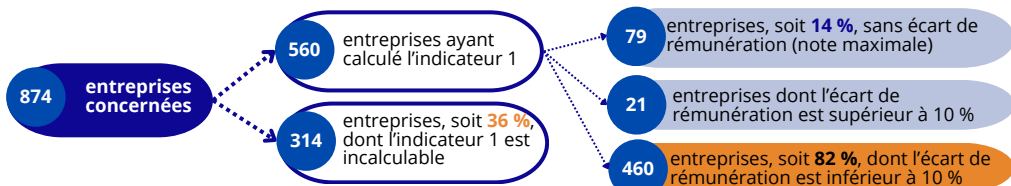
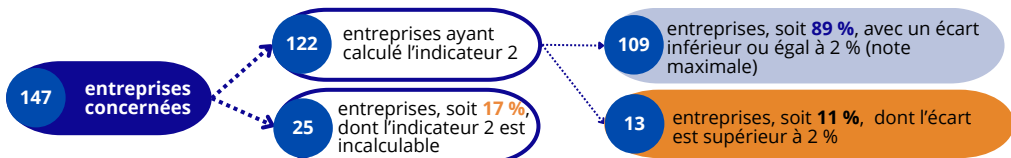


Détail des indicateurs pour les 874 Index déclarés

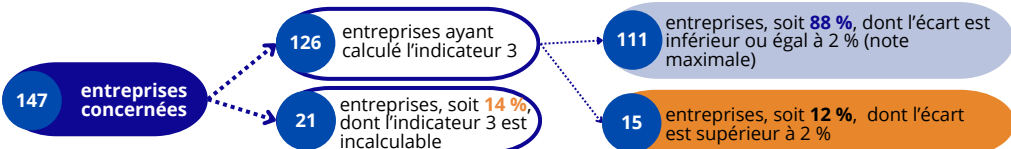
Indicateur 1 : écart de rémunération Femmes - Hommes en équivalent temps plein et catégorie de postes équivalents



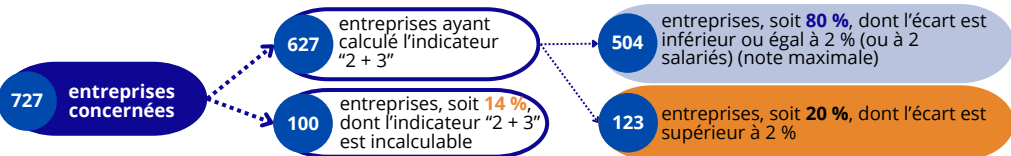
Indicateur 2 : écart du taux d'augmentation individuelle (hors promotion) pour les entreprises et UES de plus de 250 salariés



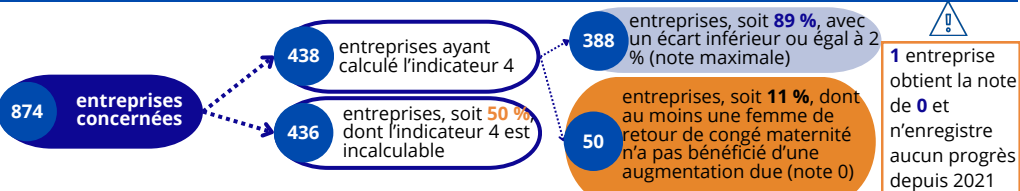
Indicateur 3 : écart du taux de promotion pour les entreprises et UES de plus de 250 salariés



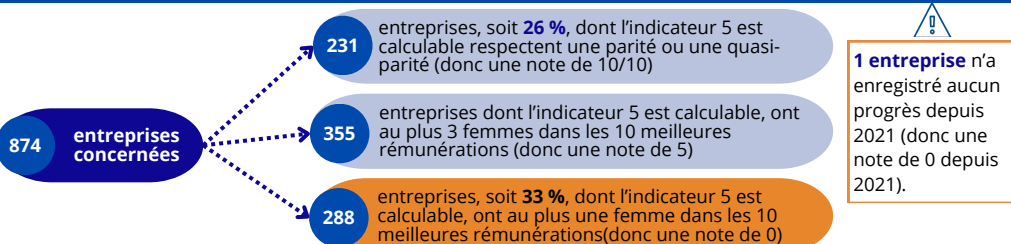
Indicateur "2 + 3" : écart du taux d'augmentation individuelle, dont celle résultant d'une promotion, pour les entreprises et UES de 50 à 250 salariés



Indicateur 4 : pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité



Indicateur 5 : parité dans les 10 plus hautes rémunérations



Source : DGT - EGAPRO mars 2024 - Traitement DREETS - SESE Centre-Val de Loire



PRÉFÈTE DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

DREETS INFOGRAPHIE RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE ÉDITION 2024

Les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle déclarés en 2024^(*)



Depuis 2019, les entreprises de plus de 250 salariés et, depuis 2020, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année au premier mars.

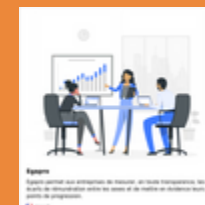


^(*) sur les salaires de 2023

Liens utiles :

<https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/>

<https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/Index-Egalite-salariale>



<https://egapro.travail.gouv.fr/Index-egapro>

L'Index de l'égalité est un outil de mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il est calculé sur 100 points, en fonction de 4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise.

Indicateurs composant l'Index	Objectifs visés	Poids de chaque indicateur	
		Entreprises de 250 salariés et plus	Entreprises de 50 à 250 salariés
Indicateur 1 : écart de rémunération Femmes - Hommes en équivalent temps plein et catégorie de postes équivalents	Réduire les écarts de salaire à poste et âge comparables	40 points	40 points
Indicateur 2 : écart du taux d'augmentation individuelle (hors promotion)	La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes	20 points	35 points
Indicateur 3 : écart du taux de promotion	La même chance d'avoir une promotion pour les femmes que pour les hommes	15 points	
Indicateur 4 : pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité	Toutes les femmes augmentées à leur retour de congé maternité (dès lors que des augmentations ont eu lieu durant leur absence)	15 points	15 points
Indicateur 5 : parité dans les 10 plus hautes rémunérations	Au moins 4 femmes (ou 4 hommes) dans les 10 plus hauts salaires	10 points	10 points

Lorsque l'entreprise obtient un Index inférieur à 75 points sur 100, elle doit prendre des mesures de correction des écarts, y compris par le biais d'une enveloppe financière. Ces mesures résultent soit d'un accord conclu avec le délégué syndical, soit à défaut d'accord, d'un plan d'action unilatéral qui est soumis à l'avis du Comité social économique (CSE).

Lorsque l'entreprise obtient un Index inférieur à 85 points sur 100, elle doit définir des objectifs de progression pour les indicateurs où le maximum de points n'a pas été atteint. Ces objectifs résultent soit d'un accord conclu avec le délégué syndical, soit à défaut d'accord, d'un plan d'action unilatéral.

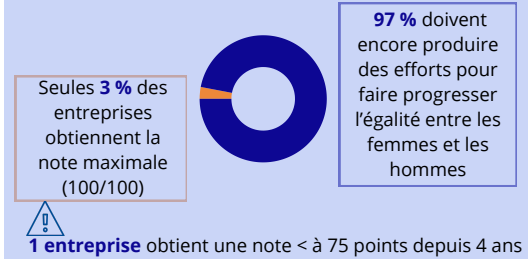
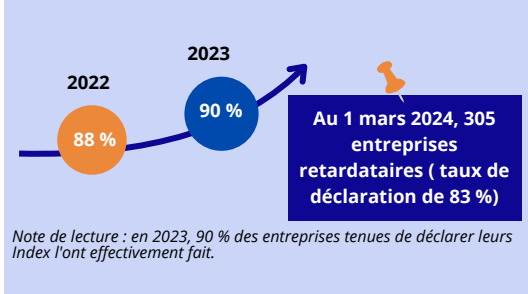
L'Index, les résultats des indicateurs, les mesures de correction et les objectifs de progression sont rendus publics en étant publiés le site internet de l'entreprise. Les représentants du personnel sont destinataires des résultats de l'Index et de chaque indicateur. Ils sont consultés notamment sur les mesures de correction.

Si l'Index porte exclusivement sur la rémunération, la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes concerne d'autres champs.

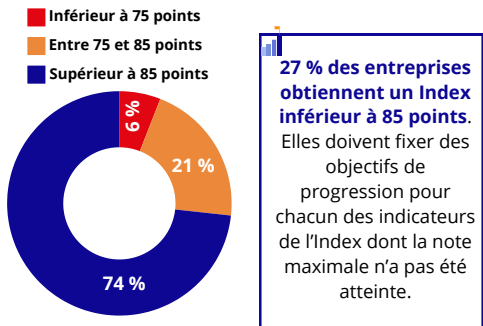
- Ainsi :
- Toutes les entreprises de plus de 50 salariés doivent être couvertes par un accord d'entreprise, et à défaut d'accord, par un plan d'action unilatéral. Outre la rémunération, celui-ci doit prévoir des objectifs concrets, précis et mesurables sur 2 à 3 des sujets suivants : Embauche, Formation, Promotion professionnelle, Conditions de travail, Sécurité et santé au travail, Articulation vie professionnelle-vie personnelle et familiale, Qualification, Classification.
 - En outre, les entreprises qui sont dotées d'un délégué syndical, doivent négocier au moins une fois tous les 4 ans sur l'égalité professionnelle.

874 INDEX ONT ÉTÉ DÉCLARÉS⁽¹⁾ PAR LES ENTREPRISES⁽²⁾ DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE (données au 20 mars 2024)

Hausse des taux de déclarations des entreprises



Répartition du résultat des 523 Index calculables

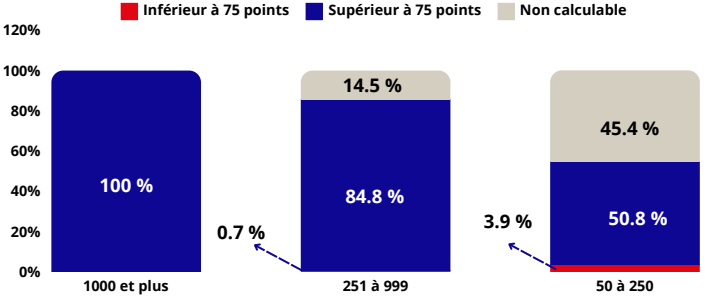


Note de lecture : sur les 523 Index calculables, 74 % ont obtenu une note supérieure à 85 points.

40 % des Index déclarés (soit 351 parmi 874) sont non calculables

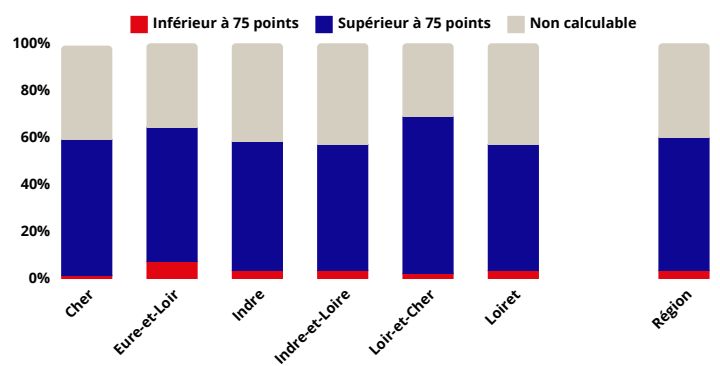
Certains indicateurs peuvent être incalculables (par exemple, si aucune promotion n'est intervenue, si aucune salariée n'a pris de congé de maternité). Lorsque plusieurs indicateurs sont incalculables ou lorsque la mixité est insuffisante sur les postes de valeur équivalente, l'Index est incalculable. Seul l'indicateur 5 est toujours calculable.

Répartition du résultat des Index par tranche d'effectifs



Note de lecture : sur les 874 Index déclarés, toutes les entreprises de 1000 salariés et plus obtiennent une note égale ou supérieure à 75 points.

Répartition du résultat des Index par département



Index Egapro calculé :
C'est le résultat du calcul effectué par l'entreprise en fonction des indicateurs imposés par la loi.

(1) Index Egapro déclaré :
C'est le score déclaré par l'entreprise au Ministère du travail sur le site egapro.travail.gouv.fr

(2) Périmètre :
Sont assujetties à la déclaration de l'index les entreprises et les unités économiques et sociales (UES) ayant leur siège dans la région et employant au moins 50 salariés en équivalent temps plein.