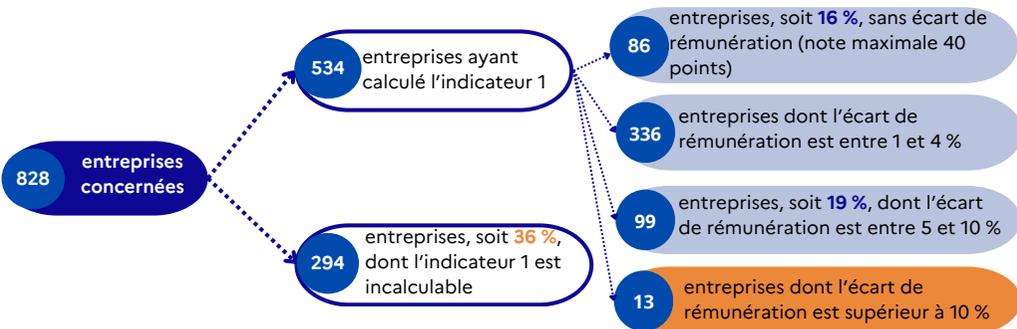
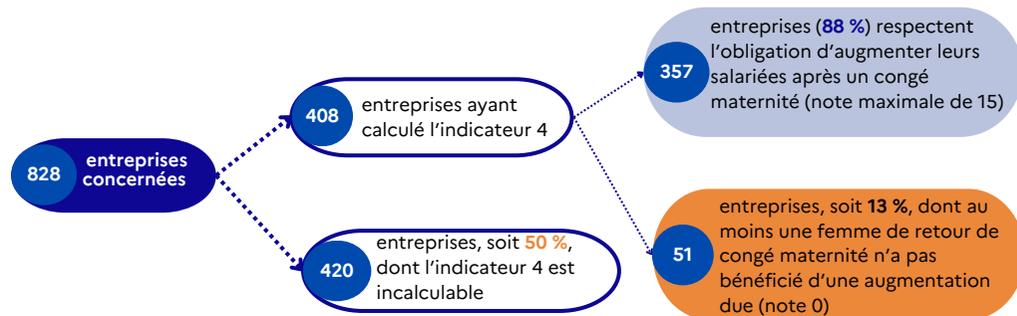


## Focus sur 3 indicateurs pour les 828 Index déclarés

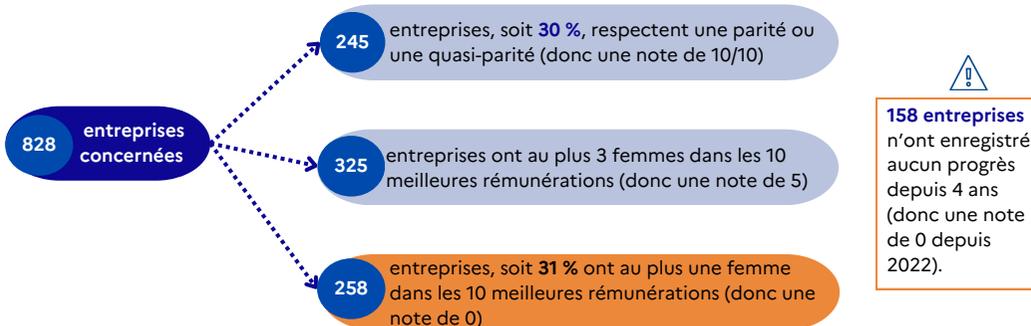
### Indicateur 1 : écart de rémunération Femmes - Hommes en équivalent temps plein et catégorie de postes équivalents



### 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



## 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 2025

## Les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle déclarés en 2025<sup>(\*)</sup>



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 avant le 1er mars.



<sup>(\*)</sup> sur les salaires de 2024

### Liens utiles :

<https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/L-index-de-l-egalite-un-outil-pour-corriger-les-ecarts-de-remuneration>

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

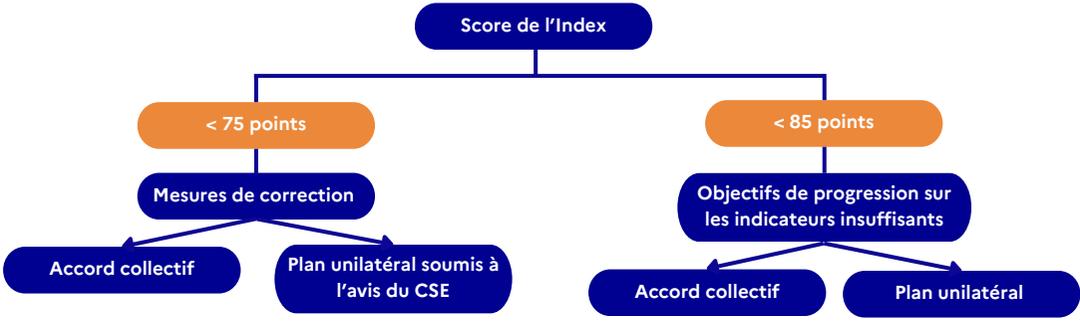
Newsletter n°35 : [Avancer sur l'égalité professionnelle dans mon entreprise](#)



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 en terme d'égalité	Poids de chaque indicateur selon l'effectif salarié	
		250 et +	de 50 à 249
<b>Indicateur 1 : écart de rémunération Femmes - Hommes en équivalent temps plein et catégorie de postes équivalents</b>	Réduire les écarts de salaire à poste et âge comparables	40 points	40 points
<b>Indicateur 2 : écart du taux d'augmentation individuelle (hors promotion)</b>	La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes	20 points	35 points
<b>Indicateur 3 : écart du taux de promotion</b>	La même chance d'avoir une promotion pour les femmes que pour les hommes	15 points	
<b>Indicateur 4 : pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité</b>	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
<b>Indicateur 5 : parité dans les 10 plus hautes rémunérations</b>	Au moins 4 femmes (ou 4 hommes) dans les 10 plus hauts salaires	10 points	10 points

**Schéma des obligations résultant d'un Index insuffisant**



**Un index pour quoi faire ? Un outil pour le dialogue social**

Sous la responsabilité de l'employeur, l'Index permet aux partenaires sociaux de situer l'entreprise sur l'échelle des inégalités femmes-hommes en matière de rémunération. Il participe ainsi au diagnostic que doit effectuer l'entreprise afin de réduire les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes.

- Ainsi :
- Toutes les entreprises de plus de 50 salariés doivent être couvertes par un accord d'entreprise, ou à défaut, pas un plan d'action unilatéral soumis au CSE. En plus de la rémunération, celui-ci doit prévoir des objectifs de progression, 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.

**PROMOTION PROFESSIONNELLE**  
anticiper le remplacement des managers, en s'efforçant de repérer en amont des départs au moins une femme et un homme

Exemples de dispositions

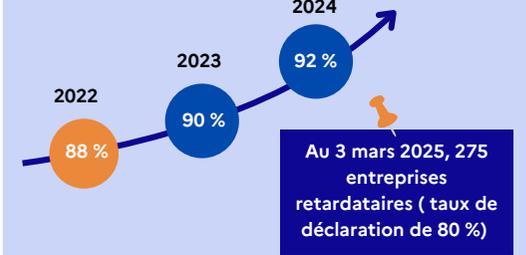
**SANTÉ & SÉCURITÉ**  
mise en œuvre d'actions de sensibilisation des managers sur les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes

Source : DGT - EGAPRO mars 2025 - Traitement DREETS (SESE et DIALEP) Centre-Val de Loire

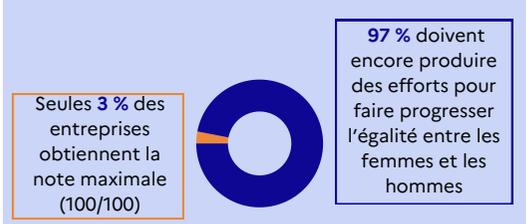
**828 INDEX ONT ÉTÉ DÉCLARÉS EN 2025**

PAR LES ENTREPRISES DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE (données au 03 mars 2025)

**Hausse des taux de déclarations des entreprises**



Note de lecture : en 2024, 92 % des entreprises tenues de déclarer leur Index l'ont effectivement fait.



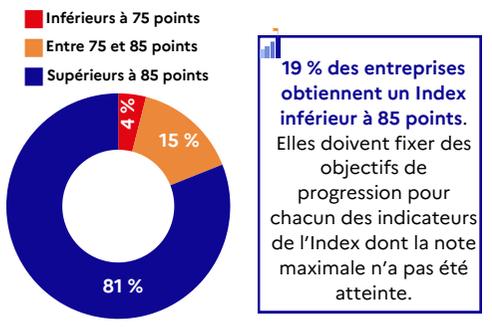
40 % des Index déclarés (soit 331 parmi 828) sont non calculables

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.

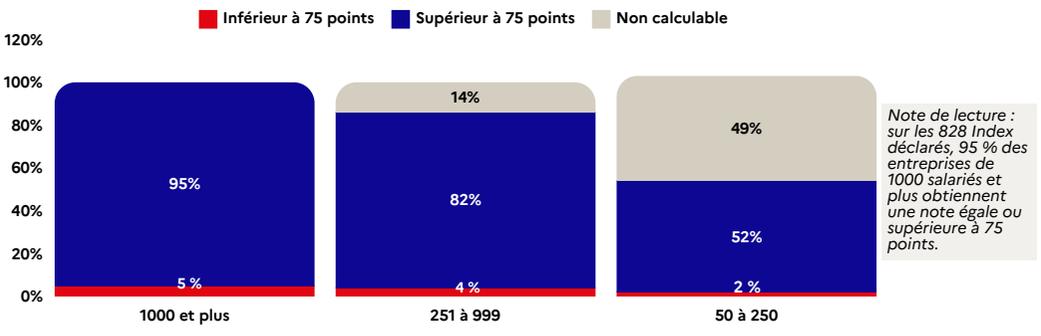
Seul l'indicateur 5 est toujours calculable.

**Répartition du résultat des 497 Index calculables**



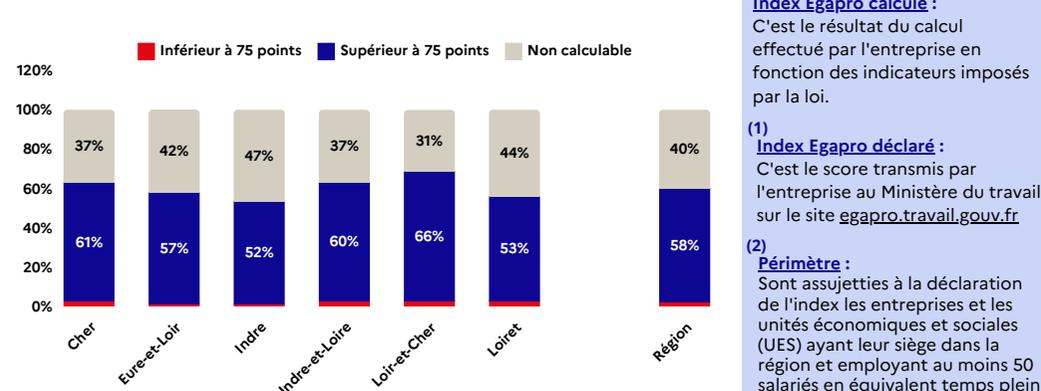
Note de lecture : sur les 497 Index calculables, 81 % ont obtenu une note supérieure à 85 points.

**Répartition du résultat des Index par tranche d'effectifs**



Note de lecture : sur les 828 Index déclarés, 95 % des 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 transmis par l'entreprise au Ministère du travail sur le site [egapro.travail.gouv.fr](http://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.