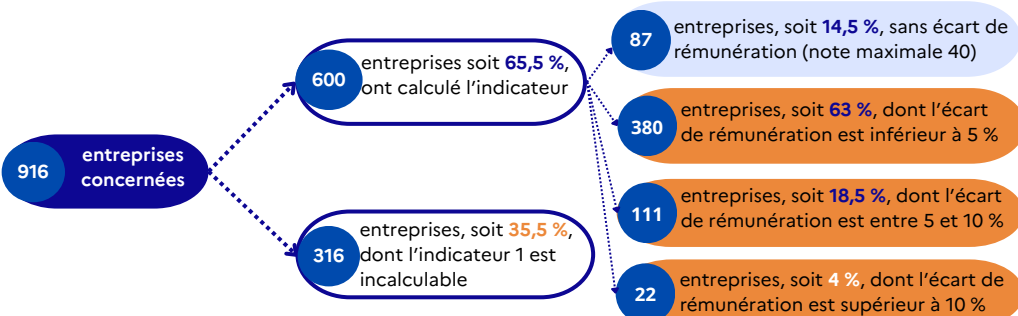


Focus sur 3 indicateurs pour les 916 Index déclarés

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



Les écarts de rémunération d'au moins 5 % persistent dans près d'une entreprise sur quatre.

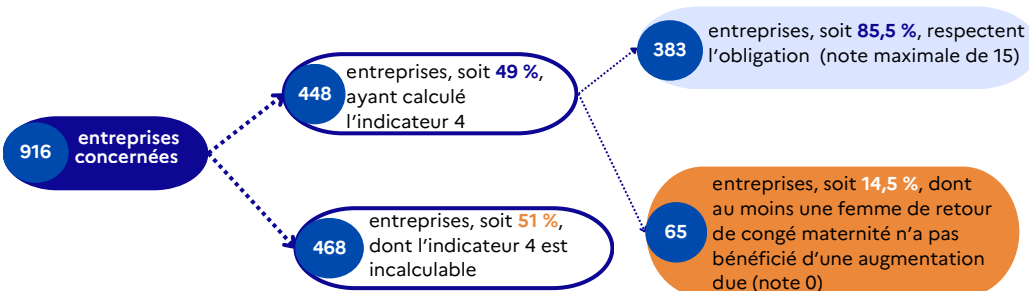


Indicateur 4 : pourcentage de salariées ayant bénéficié du rattrapage salarial dans l'année suivant leur retour de congé de maternité



Une entreprise sur sept n'applique pas le rattrapage salarial au retour de congé maternité.

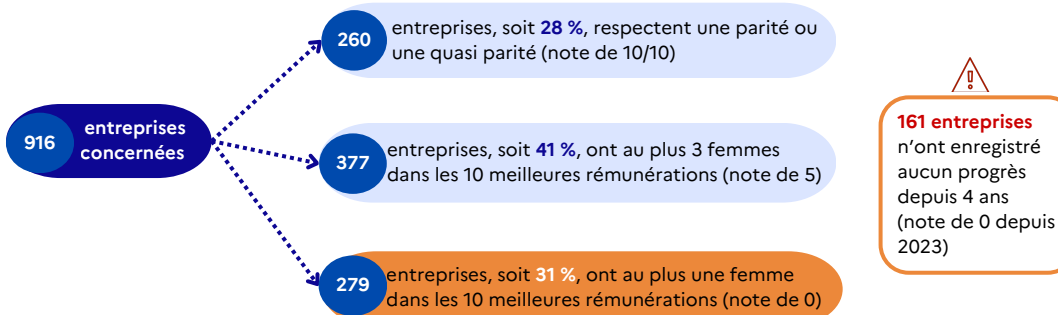
[Pour plus d'informations sur cette obligation](#)



Indicateur 5 : parité dans les 10 plus hautes rémunérations



La sous-représentation des femmes aux postes les plus rémunérateurs reste marquée.



**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

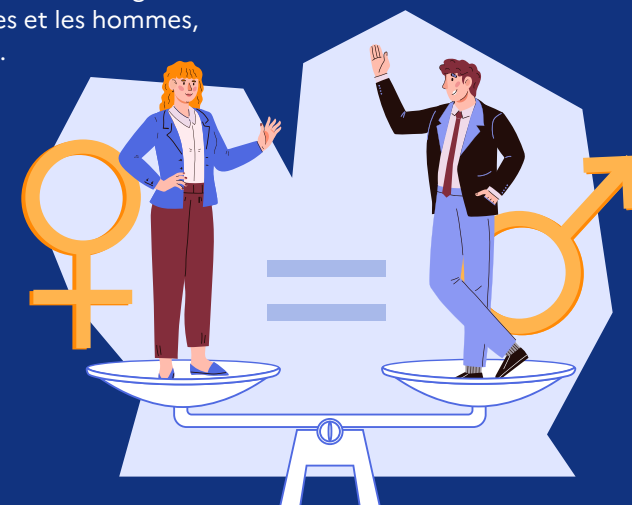
RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE
ÉDITION 2026

Les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle déclarés en 2026^(*)



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.

En 2027, après transposition en droit français de la directive européenne sur la transparence salariale, l'index sera remplacé par un nouvel outil.



sur les salaires de 2025^(**)

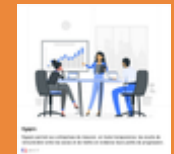
Liens utiles :

[Retrouvez les précédentes publications](#)

[L'index de l'égalité, un outil pour corriger les écarts de rémunération - DREETS Centre-Val de Loire](#)

[Tout savoir sur l'Index de l'égalité professionnelle - Ministère du travail et de l'emploi](#)

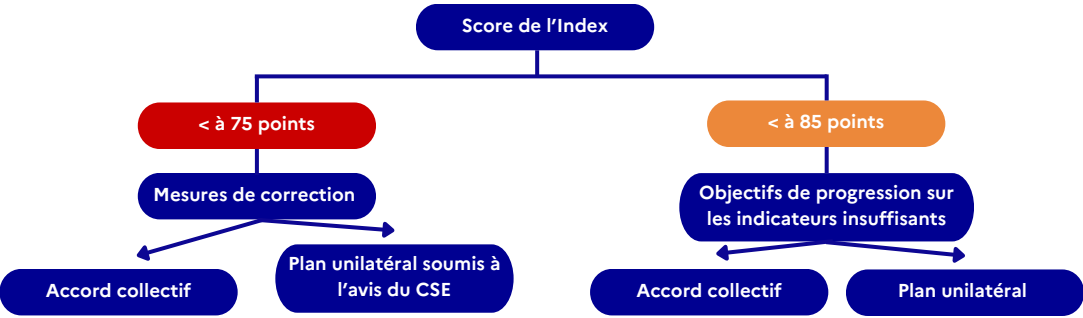
[Newsletter n°35 : Avancer sur l'égalité professionnelle dans mon entreprise](#)



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
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

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, par 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 deux à trois des sujets suivants : Embauche, Formation, Promotion professionnelle, Conditions de travail, Sécurité et santé au travail, Articulation entre la vie professionnelle et la 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

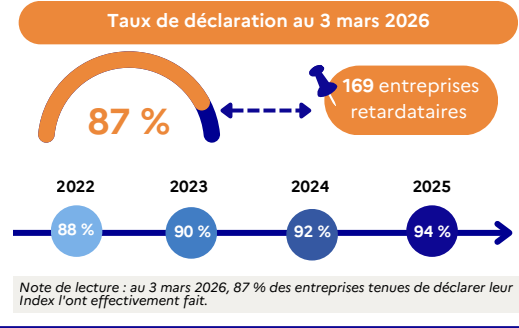
Exemples de dispositions

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

916 INDEX ONT ÉTÉ DÉCLARÉS⁽¹⁾ EN 2026

PAR LES ENTREPRISES DU CENTRE-VAL DE LOIRE⁽²⁾ (données au 03 mars 2026)

Près de neuf entreprises sur dix ont déclaré leur Index au 3 mars 2026

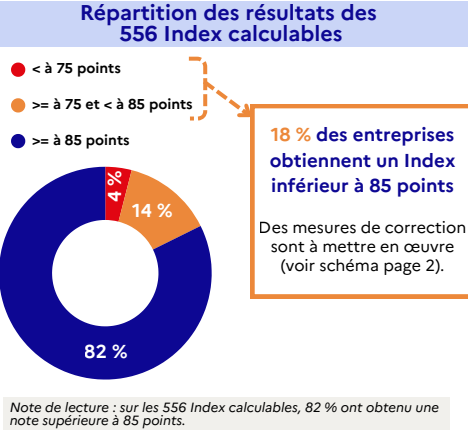


39 % des Index déclarés sont non calculables (soit 360 parmi 916)

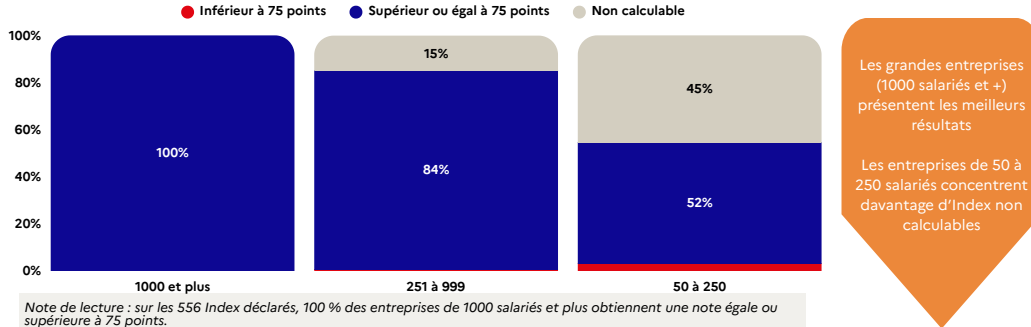
Certains indicateurs peuvent être incalculables (par exemple, si aucune promotion n'est intervenue, si aucune salariée n'a pris de congé de maternité).

Lorsque plusieurs indicateurs sont incalculables ou lorsque la mixité est insuffisante sur les postes de valeur équivalente, l'Index est incalculable.

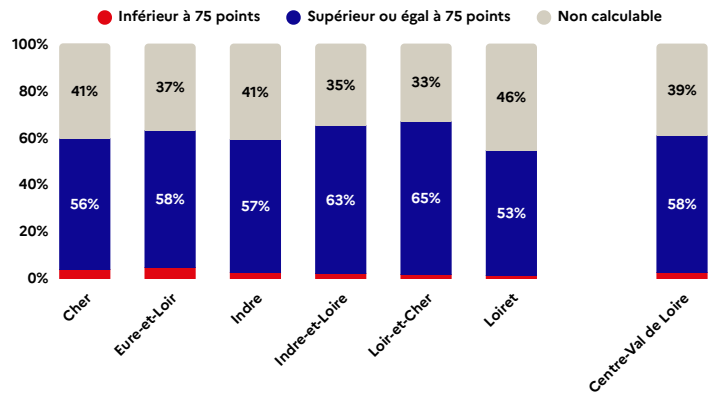
Seul l'indicateur 5 est toujours calculable.



Répartition du résultat des Index par tranche d'effectifs



Répartition du résultat des Index par département



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

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

Entreprises assujetties⁽²⁾ :
Entreprises et unités économiques et sociales (UES) ayant leur siège dans la région et employant au moins 50 salariés en équivalent temps plein