

Mis à jour le 28 février 2022

## INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

L'index égalité professionnelle a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Il permet aux entreprises de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, des mesures de correction doivent être prises.

Chaque année au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. Ces informations devront rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante. Un décret daté de 2021 précise que les entreprises doivent également le communiquer avec le détail des différents indicateurs. Ces données sont partagées avec le comité social et économique (CSE) ainsi qu'avec l'inspection du travail (Dreets).

L'Index, sur **100 points**, est composé de **4 indicateurs** selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés. Concernant notre UES, les indicateurs à appliquer sont :

1. L'écart de rémunération femmes-hommes
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles
3. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
4. La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Les **notes obtenues** sur chacun des 4 indicateurs sont les suivants :

1. Indicateur écart de rémunérations : 25 / 40
2. Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles : 35 / 35
3. Indicateur retour de congés maternité : 15 / 15
4. Indicateur hautes rémunérations : 5 / 10

**Pour 2021, l'index Egalité Hommes / Femmes au sein de l'UES Oppidea-Europolia et du GIE est donc de : 80 /100**