

Publier son index d'égalité professionnelle

Entreprises de 50 à 250 salariés

QUI EST CONCERNÉ ?

- Entreprises d'au moins 50 salariés
- Publication annuelle obligatoire avant le 1er mars



OÙ PUBLIER L'INFORMATION ?

- Sur le site internet de l'entreprise
- Sur la plateforme Egapro du ministère du Travail.
- Communiqués au CSE via la BDES.

QUELS SONT LES INDICATEURS À CALCULER ?

40 pts

Ecart de rémunérations

35 pts

Ecart de taux d'augmentation

15 pts

Augmentations après congé maternité

10 pts

Parités parmi les 10 plus hautes rémunérations

👉 Le calcul se fait directement sur la plateforme [Egapro](#)

LES ETAPES PRATIQUES

1. Définir la **période de référence** (12 mois consécutifs).
2. Collecter les données:
 - **Effectif par CSP** (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) et par tranche d'âge (- 30 ans, 30 à 39 ans, 40 à 49 ans, + 50 ans)
 - **Rémunérations** annuelles brutes en équivalent temps plein
 - **Augmentations individuelles** obtenues dans l'année par les femmes et par les hommes
 - Nombre de **congé maternité et augmentations** au retour de congé maternité
 - Nombre de femmes et d'hommes parmi les **10 plus hautes rémunérations de l'entreprise**
3. **Calculer les indicateurs** selon les barèmes légaux (se fait automatiquement sur la plateforme Egapro) puis les **déclarer sur la plateforme**.
4. **Publier la note globale** et les résultats détaillés sur le **site internet de l'entreprise**
5. **Informier** le CSE et les salariés.

QUE FAIRE SI LE SCORE EST INSUFFISANT ?

- ➡ < 75/100 : obligation de mise en place et publication de **mesures correctives**.
- ➡ Entre 75 et 85/100 : définition et publication d'**objectifs de progression**.
- ➡ ≥ 85/100 : aucune mesure corrective obligatoire.



BONNES PRATIQUES

- Mettre en place un **processus annuel automatisé**.
- Documenter les cas **d'incalculabilité** (si certains indicateurs ne peuvent pas être mesurés).
- Impliquer le **CSE** dans la négociation ou la consultation.
- Assurer une **communication interne** transparente (RH, managers, salariés).

LES SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT

- Non publication ou absence de déclaration :** pénalité financière pouvant aller jusqu'à **1 % de la masse salariale**.
Absence de mesures correctives (si score < 75 pendant 3 ans) : même sanction.
Risque d'exclusion de certains marchés publics.



SOURCES LÉGALES ET OFFICIELLES

- **Code du travail** : L.1142-8 à L.1142-11, L.2242-8.
- **Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018** – liberté de choisir son avenir professionnel.
- **Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021** – égalité économique et professionnelle.
- **Ministère du Travail** : egapro.travail.gouv.fr

Besoin d'accompagnement dans votre démarche RSE ?

sonia.authier@accionefr 06 63 56 98 63

Copyright - Accione 2025