

# 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](https://egapro.travail.gouv.fr)

## 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. **Inform**er 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](https://egapro.travail.gouv.fr)

**Besoin d'accompagnement dans votre démarche RSE ?**

[sonia.authier@accione.fr](mailto:sonia.authier@accione.fr) 06 63 56 98 63

Copyright - Accione 2025