



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

Liberté
Égalité
Fraternité

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 8 mars 2023

Olivier DUSSOPT, ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, présente les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle 2023

Chaque année au 1^{er} mars, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'index est un outil pratique pour faire progresser l'égalité salariale au sein des entreprises. Il mesure de façon objective les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence leurs axes de progression. Il impose des mesures correctives lorsque cela est nécessaire. L'index, qui est noté sur 100 points, se mesure au moyen de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise compte moins ou plus de 250 salariés.

Les résultats de l'index sont en constante progression depuis sa mise en place en 2019. Ils démontrent l'efficacité réelle de ce dispositif, sa bonne appropriation par les entreprises et sa capacité à faire évoluer les pratiques. L'index est donc devenu un outil de la vie quotidienne des entreprises : en 2023, 72% des entreprises concernées ont publié leur note au 1^{er} mars, proportion en forte augmentation par rapport aux années précédentes (61% en 2022 et 2021 et 54% en 2020).

Les résultats s'améliorent : la note moyenne déclarée par les entreprises est en augmentation, s'établissant à 88/100 en 2023, contre 86/100 en 2022. Elle a augmenté de 4 points depuis 2020 (84/100).

Ces résultats encourageants ne doivent cependant pas masquer les efforts à poursuivre : 2% des entreprises ont une note de 100 et 77 entreprises ont à date une note inférieure à 75 points depuis 2020. Ces entreprises pourront faire l'objet d'une sanction en 2023.

Le contrôle du respect par les entreprises de leurs obligations en la matière est une priorité de l'inspection du travail. Depuis 2019, l'inspection du travail a conduit 42 017 interventions et prononcé 695 mises en demeure. 49 pénalités ont finalement été notifiées aux entreprises, pour absence de publication de l'index, absence de définition de mesures correctrices ou du fait d'un index inférieur à 75 points pendant plus de trois exercices consécutifs. Dans la très grande majorité des cas, les échanges avec l'inspection aboutissent en effet à des régularisations.

Par ailleurs, afin d'accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle, la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a instauré un quota de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises de plus de 1 000 salariés.

Ainsi, ces entreprises ont l'obligation au 1^{er} mars de chaque année de publier annuellement, sur leur site internet, les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et d'autre part, les membres des instances dirigeantes.

A compter du 1^{er} mars 2023, les résultats sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail.

Ces entreprises devront atteindre un pallier intermédiaire de 30% de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes au 1^{er} mars 2026 et un objectif final de 40% au 1^{er} mars 2029, sous peine de pénalité financière.

Au 1^{er} mars 2023, 49% des entreprises ont déclaré leurs résultats.

Les marges de progrès sont réelles d'ici 2026 : 60% des entreprises comptent moins de 30% de femmes parmi leurs cadres dirigeants et 44% ont moins de 30% de femmes dans les instances dirigeantes.

Les déclarations des entreprises permettent donc de mettre en lumière les capacités de progression des entreprises en matière de représentations équilibrées des femmes et des hommes parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes, dans l'objectif de prévoir les mesures adéquates de correction pour les années à venir et de travailler dès maintenant sur les viviers qui composeront les futures instances dirigeantes des entreprises.

Olivier DUSSOPT déclare : « *L'index de l'égalité professionnelle est un outil puissant pour permettre dans les faits d'arriver à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, inscrite dans la loi depuis 1972. Cette année encore, les résultats montrent une progression dont je me félicite. J'appelle les entreprises à poursuivre cet effort dans la durée.* »

Contact presse :

Mél : sec.presse.cabtravail@cab.travail.gouv.fr