



Analyses

L'Index d'égalité professionnelle entre femmes et hommes en Bretagne :

des résultats fortement liés à la taille de l'entreprise, à la mixité et au niveau des salaires

avril 2024

Les femmes perçoivent des salaires inférieurs à ceux des hommes d'environ 25% au niveau national. Une grande partie de cet écart s'explique d'une part par le temps de travail (à temps de travail égal, l'écart est de 15%), d'autre part par les différences de carrière et la sous-valorisation des emplois féminisés. L'écart non expliqué est dit « résiduel », en équivalent temps plein et à poste équivalent (4% à 9% selon les sources), c'est-à-dire une fois neutralisés les effets du temps partiel et des différences de carrière et de secteur d'activité (Godet 2023). C'est cet écart que tente de mesurer l'index d'égalité professionnelle créé en 2018.

Cet index concerne uniquement les entreprises du secteur privé d'au moins 50 salariés (en équivalent temps plein), soit 2318 entreprises dont le siège est en Bretagne. Cette obligation de publication ne concernait jusqu'en 2019 que les entreprises comptant plus de 250 salariés.

L'index s'articule avec les obligations préexistantes relatives à l'égalité professionnelle femmes/hommes : égalité de principe dans la Constitution depuis 1946, égalité de rémunération dans le code du travail depuis 1972. Il est composé de plusieurs indicateurs calculés par l'entreprise elle-même chaque année (cf encadré « Sources et définitions »). Il n'a pas pour objet de mettre en évidence les cas individuels de discrimination au travail. Il s'agit d'un dispositif visant à diagnostiquer au niveau de l'entreprise les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, via une note sur 100 points.

En 2022, la note moyenne de l'Index en Bretagne (publié¹ en 2023) s'élève à 89 points sur 100, légèrement au-dessus de la moyenne nationale (87,5). La Bretagne figure ainsi parmi les régions affichant un des meilleurs résultats, derrière la Corse (90). Toutefois, ce bon résultat ne repose que sur la moitié des entreprises assujetties, car 20% ne publient pas leur index et un tiers des déclarants ne sont pas en mesure de le calculer (index dit « non calculable » ou « NC »). Une des explications de ce bon résultat breton réside dans la distribution des salaires de la région, qui sont bas et peu dispersés, et dans la structure du tissu économique de la région.

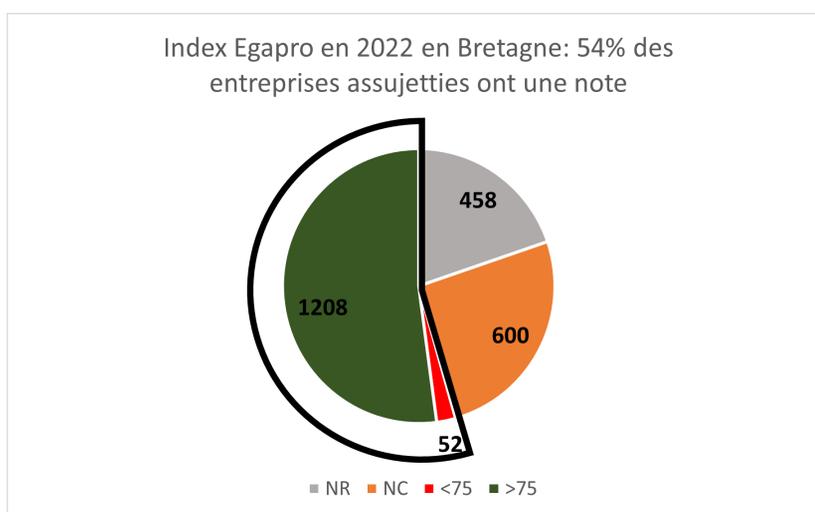
¹ Les entreprises soumises à l'index doivent non seulement le déclarer à l'administration mais aussi le rendre public auprès des salariés et du CSE, avec les indicateurs qui le composent. Ici, le terme « publier » fait référence uniquement à la déclaration à l'administration.

Principaux résultats

- Des résultats qui reposent seulement sur la moitié des entreprises, qui publient et ont un index calculable ...
- ... et qui évoluent peu depuis 2019
- Des salaires bretons peu élevés qui génèrent moins d'inégalités qu'ailleurs
- Les grandes entreprises publient plus souvent, avec de meilleurs résultats mais peinent sur la parité dans les plus hauts salaires
- Des différences importantes selon les secteurs d'activité : les secteurs moins rémunérateurs et plus féminisés obtiennent de meilleures notes
- Le manque de mixité rend souvent l'index non calculable

Une bonne moyenne bretonne qui porte seulement sur 54% des entreprises

En Bretagne, la moyenne obtenue à l'index s'élève à 89,1 points sur 100 en 2022. Toutefois, ce résultat ne porte pas sur l'ensemble des entreprises assujetties à l'index : seules 54% sont prises en compte dans le calcul de la moyenne régionale, celles qui ont à la fois publié leur index et obtenu un index calculable².



Note de lecture : 600 entreprises ont publié leur index « non calculable » (NC), 458 n'ont pas transmis leur index (NR pour « non répondants »)

Champ : entreprises de 50 salariés ou plus, dont le siège est en Bretagne, assujetties au calcul de l'Index

Source : DGT - Egapro 2022 publié en 2023; traitement Dreets Bretagne (Sese)

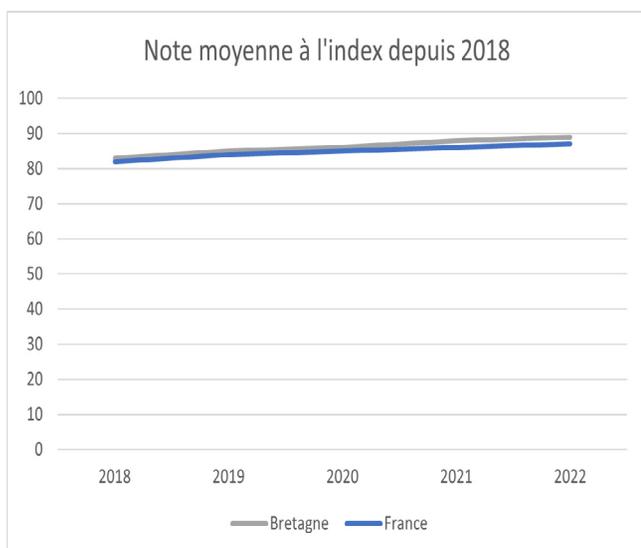
D'une part, 20% des entreprises bretonnes assujetties au calcul de l'index ne l'ont pas publié auprès de l'administration.

D'autre part, les modalités de calcul des 5 indicateurs composant l'index (voir encadré sources et définitions) ne permettent pas toujours de calculer une note globale sur un total d'au moins 75 points. Dans ce cas, l'index est alors considéré comme « non calculable ». C'est le cas en Bretagne pour 32% des entreprises répondantes (proche du niveau national).

² L'index d'une entreprise est non calculable (NC) si trop d'indicateurs sont eux-mêmes non calculables : voir encadré sur les définitions

Des résultats relativement stables depuis 2018

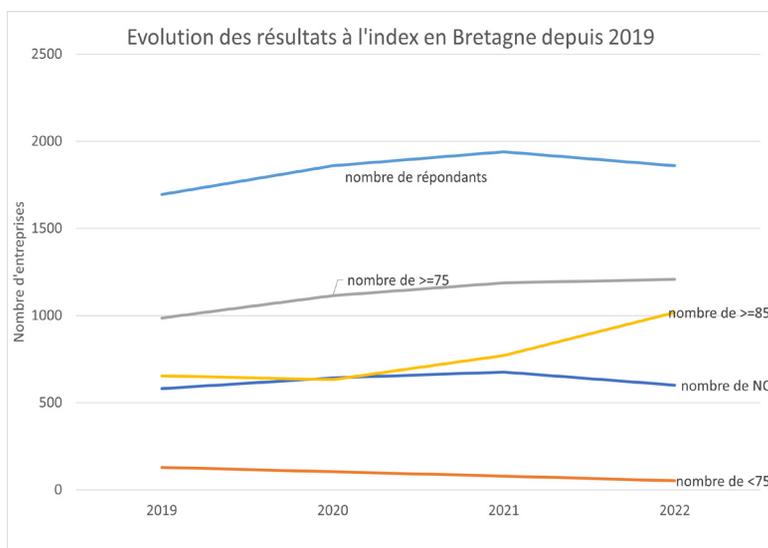
Depuis la mise en place du calcul de l'index, la moyenne progresse d'environ 5 points en Bretagne comme au niveau national. Si le nombre d'entreprises obtenant une note inférieure à 75 diminue chaque année, en revanche celui des répondants et des « non calculables » reste globalement stable. La seule augmentation sensible entre 2021 et 2022 est celle du nombre d'entreprises atteignant le seuil de 85/100.



Note de lecture : Entre 2018 et 2022, l'index moyen en Bretagne passe de 83 à 89.

Champ : entreprises de 50 salariés ou plus, dont le siège est en Bretagne, assujetties au calcul de l'Index

Source : DGT - Egapro 2018 à 2022; traitement Dreets Bretagne (Sese)



Note de lecture : en 2022 en Bretagne, 52 entreprises publient un index inférieur à 75, et 600 un index non calculable.

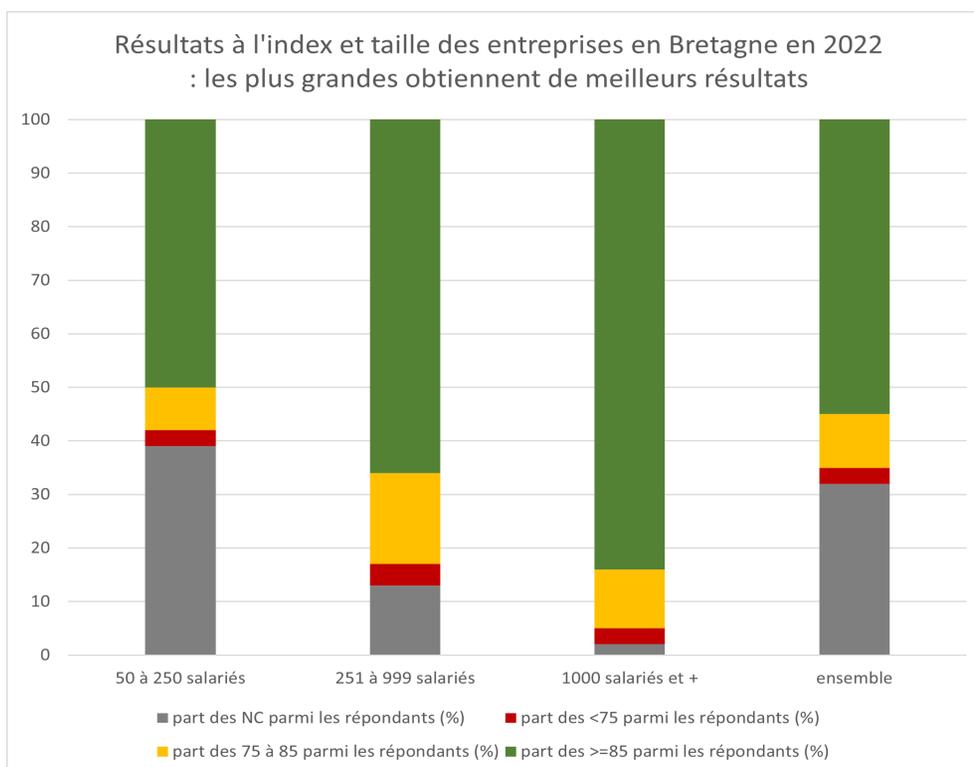
Champ : entreprises de 50 salariés ou plus, dont le siège est en Bretagne, assujetties au calcul de l'Index

Source : DGT - Egapro 2019 à 2022; traitement Dreets Bretagne (Sese)

Des résultats liés à la taille de l'entreprise : les grandes en tête mais pas sur tous les indicateurs

La quasi-totalité (96%) des entreprises de plus de 1000 salariés, globalement minoritaires en Bretagne (2% des entreprises assujetties, correspondant à 26% des salariés), ont publié leur index et ont obtenu un score supérieur à 75 points. C'est largement supérieur à ce qu'obtiennent les autres entreprises : 83% pour les 251 à 999 salariés, 58% pour les 50 à 250 salariés.

Ces grandes entreprises obtiennent dans la région une note moyenne de 90 sur 100, mais les résultats restent variables selon les indicateurs. Sur l'indicateur 5 sur la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations, ce sont les entreprises de 50 à 250 salariés qui obtiennent la « meilleure » moyenne, avec 5/10.



Champ : entreprises de 50 salariés ou plus, dont le siège est en Bretagne, assujetties au calcul de l'Index

Source : DGT - Egapro 2022 publié en 2023

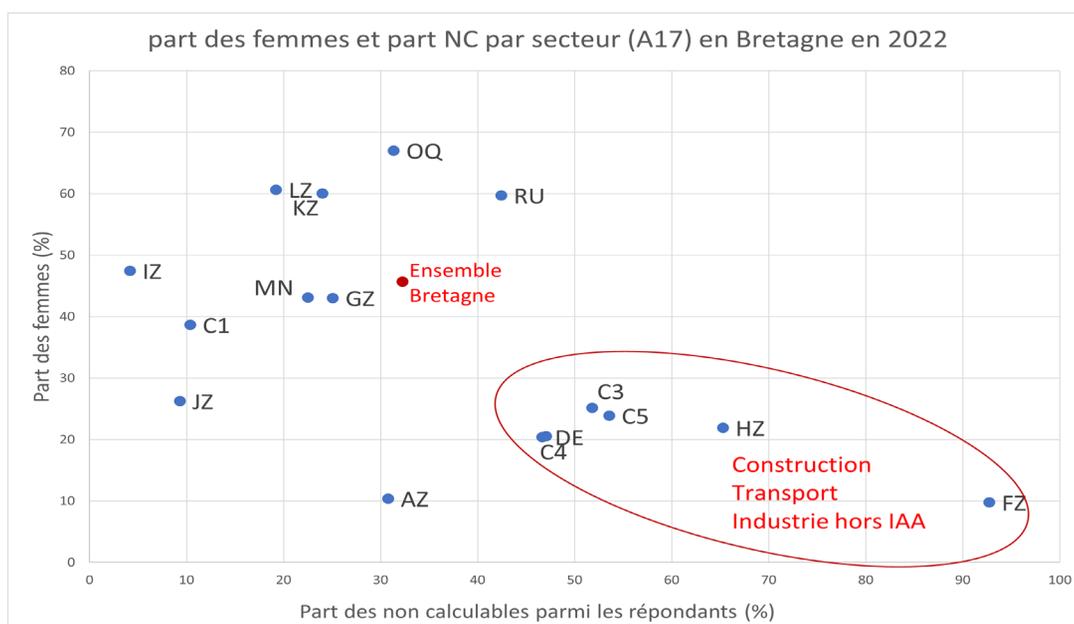
Note de lecture : 39% des répondants de 50 à 250 salariés ont un index non calculable contre 11% pour les 251 à 999 salariés.

Un calcul de l'index plus difficile dans les petites entreprises et les secteurs peu féminisés

En revanche, les entreprises de 50 à 250 salariés sont les plus concernées par un index non calculable (39%), tandis qu'aucune entreprise de plus de 1000 salariés n'est dans ce cas. Le calcul des indicateurs s'appuyant sur la constitution de groupes équivalents d'hommes et de femmes dans chaque catégorie est plus difficile dans une entreprise de petite taille.

C'est ce qui arrive également dès lors qu'il y a peu de mixité, et notamment dans les secteurs peu féminisés. En effet, même si certaines entreprises de services ont des index non calculables avec une majorité de femmes, globalement les secteurs qui affichent plus de 50% d'entreprises à l'index non calculable ont en moyenne moins de 30% de femmes parmi leurs salariés : c'est le cas de la construction, du transport et de l'industrie hors IAA.

Index non calculable et mixité par secteur d'activité en Bretagne



Note de lecture : Dans la construction (FZ), il n'y a que 10% de femmes et plus de 90% des entreprises répondantes ont un index non calculable.

Champ : entreprises de 50 salariés ou plus, dont le siège est en Bretagne, assujetties au calcul de l'Index

Source : DGT - Egapro 2022 publié en 2023, Insee base tout salariés 2019 éch 1/12 ; traitement Dreetts Bretagne (Sese)

Dans le secteur de la construction notamment, plus de 9 entreprises sur 10 ont un index non calculable.

Des notes plus faibles sur l'indicateur des plus hautes rémunérations pour les grandes entreprises

L'indicateur mesurant la parité femmes-hommes dans les dix plus hautes rémunérations (indicateur 5) affiche les moins bonnes notes avec une moyenne de 4,8 sur 10 en 2022, et sur cet indicateur les grandes entreprises sont les plus mal notées. 31% des entreprises répondantes obtiennent une note nulle à l'indicateur 5, et c'est même 43% pour les entreprises de 1000 salariés et plus.

La construction cumule les mauvaises notes... mais rémunère mieux que des secteurs bien notés

C'est dans le secteur de la construction qu'on trouve le plus d'index non calculables, avec 89 entreprises ayant un index non calculable sur 96 entreprises ayant publié leur index, soit 93%. Ce taux particulièrement élevé peut s'expliquer par la faible part des femmes dans ce secteur (10% seulement, part la plus faible des 17 secteurs), ainsi que par la taille des entreprises, plus petite : 87% des entreprises assujetties ont moins de 250 salariés, c'est la part la plus élevée des 17 secteurs d'activité, et c'est davantage qu'au niveau national (78%). C'est dans ce secteur qu'on trouve les moyennes les plus faibles pour les indicateurs 2 (sur les augmentations), 3 (sur les promotions) et 5 (sur le plus hautes rémunérations) avec par exemple 1,4 /10 pour ce dernier indicateur.

Par ailleurs, la part des bas salaires (cf encadré sur les sources et définitions) dans ce secteur est inférieure à la moyenne régionale quelle que soit la taille des entreprises. Autrement dit, si les femmes sont peu présentes dans la construction et moins bien payées que les hommes, globalement les salaires y sont plus élevés que dans d'autres secteurs d'activité, et notamment dans les secteurs féminisés qui obtiennent de bons résultats à l'index.

Les salaires plus faibles en Bretagne conduisent à moins d'inégalités

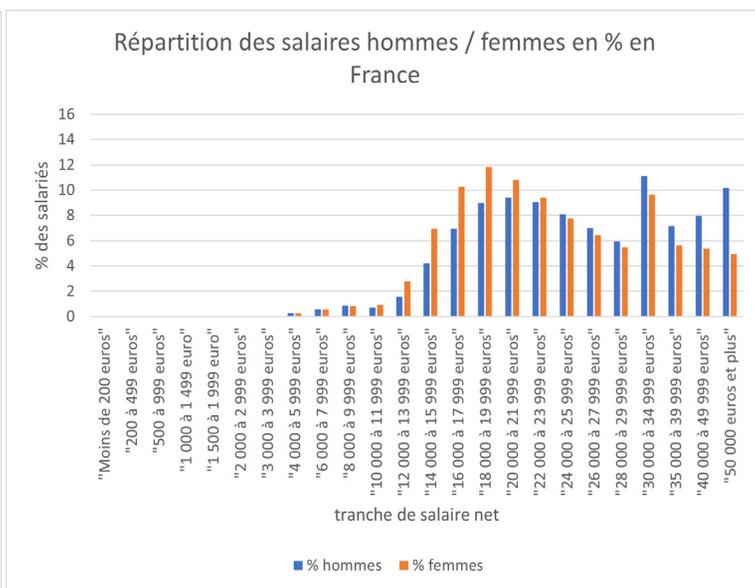
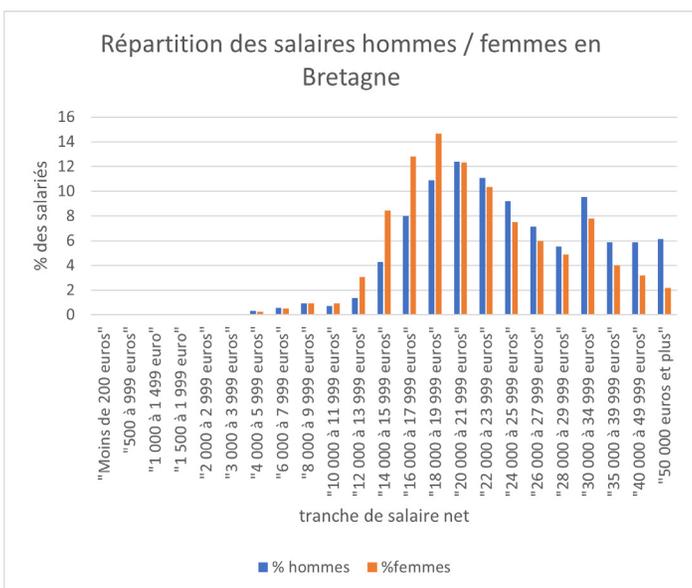
Au regard du salaire net annuel moyen en équivalent temps plein³, la Bretagne est une des régions métropolitaines les moins inégalitaires entre les femmes et les hommes. En 2019, le salaire moyen des femmes était inférieur de 15,1% à celui des hommes (contre 16,1% en France métropolitaine).

On compte en effet dans la région moins de cadres qu'ailleurs (13,8% de la population active en Bretagne, contre 16,6% en France⁴), ce qui conduit mécaniquement à des écarts moins marqués. Les salaires des cadres bretons sont aussi en moyenne moins élevés, bien que l'écart entre femmes et hommes cadres reste du même ordre qu'au niveau national (17% d'écart au détriment des femmes en équivalent temps plein⁵).

De plus, le salaire net horaire moyen breton est le deuxième plus faible parmi les régions métropolitaines, y compris chez les hommes, ce qui réduit d'autant l'inégalité entre femmes et hommes.

Autrement dit, si les inégalités de salaire entre femmes et hommes sont moins prononcées en Bretagne, c'est notamment parce que les salaires y sont moins élevés, pour les hommes comme pour les femmes. En moyenne et en équivalent temps plein, en Bretagne en 2019, les femmes gagnent 23 103 € par an (26 388€ au niveau national), contre 27 215 € pour les hommes (31 436 € en métropole, source Insee - DSN).

L'écart entre femmes et hommes est encore plus élevé pour les hauts salaires : en Bretagne en 2019, 6% des salariés hommes perçoivent plus de 50 000 € annuels, contre 2% des femmes (respectivement 10% et 5% en France, source Insee Base tous salariés 2019 hors temps partiels).



Champ : salariés ayant travaillé au moins 1500h

Source : Insee base tous salariés 2019 éch 1/12 ; traitement Dreets Bretagne (Sese)

Note de lecture : en Bretagne en 2019, 6% des salariés hommes perçoivent plus de 50 000 € en 2019, contre 2% des femmes (resp 10% et 5% en France).

³ Source : Indicateurs régionaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes de l'INSEE

⁴ Source : Exploitation principale et complémentaire du recensement de la population 2019 de l'INSEE

⁵ Source : Indicateurs régionaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes de l'INSEE (Insee DSN - 2021)

A la source des bons résultats bretons, des secteurs peu rémunérateurs

Les notes les plus élevées à l'index sont concentrées dans les secteurs où les salaires sont les plus bas, et plusieurs de ces secteurs sont sur-représentés en Bretagne.

Les **industries agro-alimentaires** par exemple, où plus de la moitié des salaires mensuels sont inférieurs à 2000€ (contre 46% tous secteurs confondus), concentrent 9% des entreprises assujetties contre 3% nationalement. L'index moyen y atteint 90 en Bretagne, et 88% des répondants dépassent le seuil de 75, c'est le secteur qui atteint la part la plus élevée. Les non calculables y sont peu nombreux (10% seulement).

Autre exemple, on trouve en Bretagne 26% des entreprises assujetties à l'index dans le secteur des **services administratifs, techniques et de soutien**, contre 24% nationalement. 51% des salariés de ce secteur perçoivent moins de 2000 euros chaque mois (contre 40% nationalement). 78% des entreprises répondantes dans ce secteur dépassent le seuil de 75, et seulement 22% sont non calculables.

Dans **l'hébergement-restauration**, secteur en tête pour l'index moyen avec 92/100, ce sont les trois quarts des salariés qui sont concernés en Bretagne par des salaires inférieurs à 2000€ (contre deux tiers au niveau national). Le secteur est aussi en tête pour sa faible part d'index non calculables (4% seulement).

Dans **le commerce**, autre secteur bien noté selon l'Index, 60% des salariés sont concernés par ces « bas salaires » (contre 50% au niveau national).

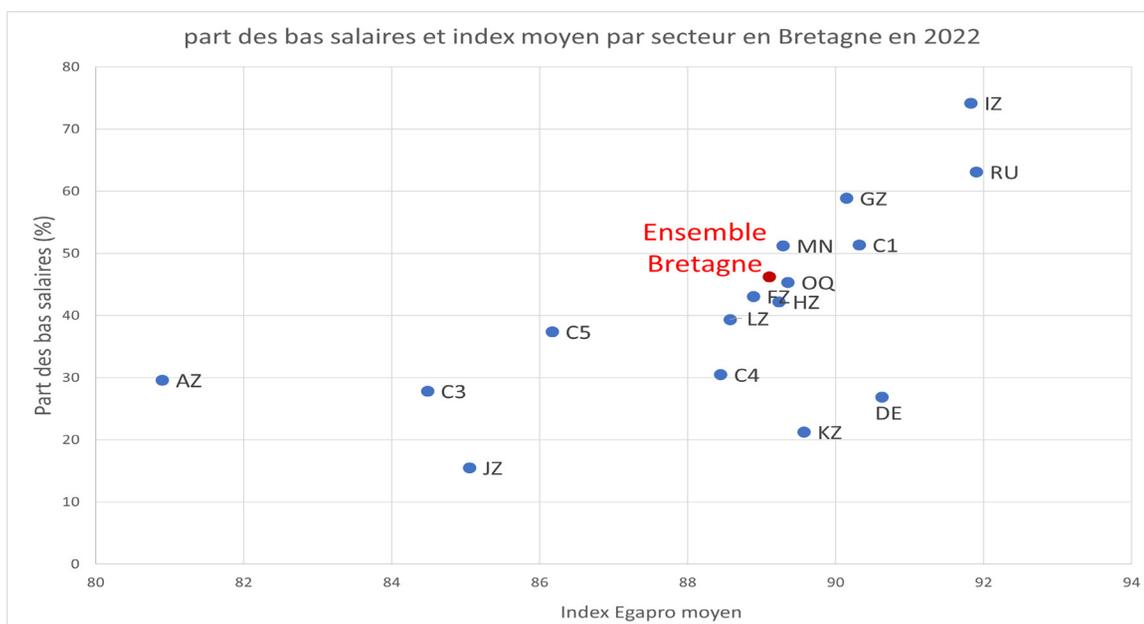
Ces 4 secteurs relativement féminisés obtiennent de bons résultats à l'index, et se distinguent par le bas niveau des salaires, en particulier en Bretagne. La bonne moyenne bretonne à l'index s'explique donc à la fois par la surreprésentation de secteurs qui affichent nationalement de meilleures notes, et par la faiblesse des salaires, parfois encore plus marquée en Bretagne qu'au niveau national (dans les services notamment).

Mixité, bas salaires et index Egapro en Bretagne en 2022 :
des résultats qui varient selon les secteurs d'activité

	secteur d'activité	Indicateurs Egapro				Indicateurs complémentaires			
		nombre de répondants	index moyen	part des répondants à l'index>=75	part des NC (%)	part des répondants	part des entreprises de 50 à 250 salariés (%)	part des femmes (%)	part des bas salaires (%)
AZ	Agriculture, sylviculture et pêche	13	81	62	31	50	85	10	30
C1	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	164	90	88	10	81	60	39	51
C3	Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	56	84	46	52	88	80	25	28
C4	Fabrication de matériels de transport	17	88	53	47	85	85	21	30
C5	Fabrication d'autres produits industriels	155	86	45	54	82	85	24	37
DE	Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	15	91	47	47	63	75	20	27
FZ	Construction	96	89	9	93	77	87	10	43
GZ	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	331	90	75	25	86	78	43	59
HZ	Transports et entreposage	144	89	38	65	81	81	22	42
IZ	Hébergement et restauration	24	92	92	4	73	58	47	74
JZ	Information et communication	43	85	79	9	90	60	26	16
KZ	Activités financières et d'assurance	50	90	82	24	94	43	60	21
LZ	Activités immobilières	26	89	77	19	84	74	61	39
MN	Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	409	89	78	22	69	71	43	51
OQ	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	185	89	67	31	65	72	67	45
RU	Autres activités de services	33	92	61	42	53	68	60	63
	Ensemble	1860	89	65	32	80	74	46	46

Champ : entreprises de 50 salariés ou plus, dont le siège est en Bretagne, assujetties au calcul de l'Index

Source : DGT - Egapro 2022 publié en 2023, Insee base tout salariés 2019 éch 1/12 ; traitement Dreets Bretagne (Sese)



Champ : entreprises de 50 salariés ou plus, dont le siège est en Bretagne, assujetties au calcul de l'Index

Source : DGT - Egapro 2022 publié en 2023, Insee base tout salariés 2019 éch 1/12 ; traitement Dreetts Bretagne (Sese)

Note de lecture : dans le commerce (GZ), l'index vaut en moyenne 90, et 59% des salariés à temps complet perçoivent moins de 2000 € par mois.

Le transport, un secteur sur la bonne voie ?

Dans le secteur du transport en Bretagne, les résultats sont supérieurs à la moyenne régionale : c'est le secteur qui obtient une des meilleures moyennes à l'index (89/100) ainsi que sur l'indicateur 1 (38/40) qui mesure les écarts de rémunérations. Pourtant la part des non-calculables y est élevée (65%). La part des bas salaires y est légèrement inférieure à la moyenne régionale (42% contre 46%), c'est un des rares secteurs où l'égalité ne semble pas se faire par le bas. La parité y est loin d'être acquise, puisque les femmes ne représentent que 22% des salariés en Bretagne, et 24% en France. Le secteur de la fabrication de matériel de transport est dans une situation similaire, avec un index moyen de 88/100 et moins de « non calculables » (47%) et de « bas salaires » (30%).

Un index qui n'appréhende que partiellement la réalité des inégalités salariales entre femmes et hommes

Au-delà des difficultés de calcul de l'index, en particulier pour les petites entreprises, l'index Egapro présente de nombreuses limites. La moyenne de l'index est l'indicateur le plus commenté, mais par définition, il ne reflète pas l'ensemble des entreprises assujetties, et concerne en majorité de petites entreprises. Ce sont aussi ces petites entreprises qui ont le plus souvent un index non calculable faute d'effectif suffisant dans chaque catégorie. Inversement, là où l'Index est calculable, il suffit d'augmenter les salaires très faiblement pour obtenir une bonne note aux indicateurs 2 et 3, quand bien même les augmentations seraient bien plus faibles pour les femmes que pour les hommes.

Mais la principale limite de l'index est qu'il exclut par définition les différences de carrière, de poste, de secteur d'activité, et de temps de travail (Cart, Pernod, Toutin-Trelcat, 2022)

Les inégalités de salaire viennent surtout des différences de postes

Bien que plus diplômées, les femmes occupent moins fréquemment que les hommes des postes de cadres et professions intellectuelles supérieures. En particulier, elles représentent moins d'un quart des cadres dirigeant(e)s des grandes entreprises. (Lardoux et Palaric, 2021)

En Bretagne comme ailleurs, les femmes sont moins souvent dirigeantes d'entreprise que les hommes. À ces postes, elles perçoivent des rémunérations inférieures à celles de leurs homologues masculins. (Bovi et Tacon, 2022).

Par ailleurs, elles sont sur-représentées dans les secteurs les moins rémunérateurs, comme certains services (santé, action sociale, autres services). Par exemple, dans les « autres activités de services », qui regroupent entre autres les services à domicile, les activités de loisirs et celles des associations, 60% des salariés en Bretagne sont des femmes, et 63% des salaires mensuels hors temps partiel sont inférieurs à 2000€.

Elles sont aussi plus souvent à temps partiel : 78% des salariés concernés en Bretagne sont des femmes (Insee, recensement de la population 2019).

Au-delà des inégalités de salaire

Les inégalités entre femmes et hommes dans le monde du travail sont loin de se réduire aux inégalités de salaires.

En 2019-2020, 19 % des personnes de 18-49 ans déclarent avoir subi « des traitements inégalitaires ou des discriminations », contre 14 % en 2008-2009. Cette augmentation concerne principalement les femmes. Pour celles-ci, le motif sexiste est devenu la cause principale de discrimination, dépassant ceux liés à l'origine, la nationalité ou la couleur de peau. Pour les hommes, la hausse du sentiment discriminatoire s'explique principalement par une augmentation dans la population des profils rapportant le plus de discriminations. (Lé et al., 2022)

Autre source d'inégalité, après une séparation, les femmes basculent plus souvent que les hommes dans la pauvreté (Barré, Fontaine et Lardoux, 2021).

Enfin, d'après le rapport 2023 du Haut Conseil à l'Égalité (HCE), « Dans le monde du travail, 23 % des femmes ont vécu un écart de salaire avec un collègue homme à poste égal ou compétences égales et 13 % une discrimination à l'emploi, des taux qui s'élèvent à 34 % et 21 % pour les cadres ». Les inégalités de salaires ne sont donc qu'un des aspects de la discrimination, l'ensemble des comportements décrits dans le rapport induisent « une perte de confiance en soi des femmes et entraîne des conséquences concrètes sur leur vie quotidienne et leur parcours professionnel : par exemple, 35 % des actives n'ont pas osé demander une promotion ou une augmentation (...). Les situations sexistes au quotidien peuvent donc fonctionner comme des trappes à bas salaire et expliquer pour partie la persistance d'inégalités salariales sur le marché du travail. »



Bibliographie

Briard K, 2024, Dares Analyses n°18, [Index de l'égalité professionnelle : quelles progressions depuis son entrée en vigueur ? | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 2024, Salaires : 5 ans après l'Index, toujours pas d'égalité, <https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/egalite-professionnelle/actualites/article/salaires-5-ans-apres-l-index-toujours-pas-d-egalite>

Godet F, mars 2024, Ecart de salaires entre femmes et hommes en 2022 - Dans le secteur privé en 2022, le salaire des femmes est inférieur de 4 % à celui des hommes, à temps de travail et poste comparables : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7766515>

Godet F, Sanchez Gonzalez J, nov 2023, les salaires dans le secteur privé en 2022 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7707884#onglet-2>

Godet F (2023), Insee Première, Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4% à temps de travail et à postes comparables en 2021 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6960132>

Gonzalez F et Sueur E, avril 2022, Insee Première, Les salaires dans le secteur privé en 2020 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6436313>

Lê J, Rouhban O, Tanneau P, Beauchemin C, Ichou M, Simon P, juillet 2022, Insee Première, En dix ans, le sentiment de discrimination augmente, porté par les femmes et le motif sexiste <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6473349>

Bovi H, Tacon T, mars 2022, Insee Flash Bretagne, Moins de femmes aux postes de direction, surtout dans le secteur privé <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6209140>

Lardoux JM, Palaric A, mars 2021, Insee Flash Bretagne, Plus diplômées que les hommes, les femmes perçoivent des salaires moins élevés : Plus diplômées que les hommes, les femmes perçoivent des salaires moins élevés - Insee Flash Bretagne - 69 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5229874>

Chiffres-clés de l'égalité en Bretagne : https://www.prefectures-regions.gouv.fr/bretagne/content/download/70702/459191/file/Chiffres_cles_%C3%A9galite_femmes_hommes_Bretagne.pdf

Molina V, 2014, Des salaires relativement peu élevés en Bretagne <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1285822>

Insee Références 2022, Femmes et hommes, l'égalité en question - Femmes et hommes – L'égalité en question | Insee <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047805>

Cart B, Pernod M, Toutin-Trelcat MH, 2022, Céreq Bref, n° 428, L'Index de l'égalité professionnelle : utile mais imparfait, <https://www.cereq.fr/lindex-de-legalite-professionnelle-utile-mais-imparfait>

Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, Rapport 2023 sur l'état du sexisme en France : le sexisme perdure et ses manifestations les plus violentes s'aggravent - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-du-hce/article/rapport-2023-sur-l-etat-du-sexisme-en-france-le-sexisme-perdure-et-ses>

Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, mars 2024, Salaires : 5 ans après l'Index, toujours pas d'égalité

Coudin E, Georges-Kot S, Guggemos F, 2020, L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne se résume pas à la formule : « à travail égal, salaire égal » <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2513786>

Barré, Fontaine, Lardoux, 2021, Après une séparation, les femmes basculent plus souvent que les hommes dans la pauvreté en Bretagne et dans les Pays de la Loire <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5058757>

Godet F 2023, Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021 - Insee Focus - 292 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6960132>

Pochic S, 2021, Quantifier l'égalité au travail, outils politiques, enjeux scientifiques, PUR

Briard K, Meluzzi F, Ruault M, 2021, Index de l'égalité professionnelle : quel bilan depuis son entrée en vigueur ? DARES : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/index-de-legalite-professionnelle-quel-bilan-depuis-son-entree-en-vigueur>

Sources et définitions

Index

L'Index d'égalité professionnelle est une note sur 100 points. Il est calculé en sommant 5 indicateurs pour les entreprises d'au moins 251 salariés, 4 indicateurs pour celles de 50 à 250 salariés.

Indicateurs composant l'Index

1. L'écart de rémunération : comparaison des rémunérations moyennes des femmes et des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle (CSP) ou autre classification des postes : 0 à 40 points ;
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : 0 à 20 points pour les entreprises de plus de 250 salariés et 0 à 35 points pour celles de 50 à 249 salariés ;
3. L'écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes (uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus) : 0 à 15 points ;
4. Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité : 0 ou 15 points ;
5. La parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations : 0 à 10 points.

Indicateurs non calculables (NC)

Des indicateurs peuvent ne pas être calculables dans les cas suivants :

- l'effectif total retenu, en application des modalités de calcul est inférieur à 40 % de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs (*indicateur 1*)
- aucune promotion ou aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence annuelle considérée, ou parce que l'effectif total retenu est inférieur à 40 % de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs (*indicateurs 2 et 3*)
- aucun retour de congé maternité n'est intervenu au cours de la période de référence annuelle considérée ou qu'aucune augmentation n'est intervenue durant la durée de ces congés (*indicateur 4*)

Lorsqu'un ou plusieurs indicateurs ne sont pas calculables, les autres indicateurs sont calculés. Le nombre total de points ainsi obtenus est ramené sur cent en appliquant la règle de la proportionnalité. Dès lors que le nombre maximum de points pouvant être obtenus, au total, par l'entreprise, avant application de la règle de la proportionnalité, est inférieur à 75 points, l'index ne peut être calculé pour la période de référence annuelle considérée, autrement dit l'index est non-calculable (NC). C'est ce qui se produit par exemple si aucune augmentation ni promotion n'est intervenue au cours de l'année (*indicateurs 2 et 3 non-calculables*).

Dans les rémunérations prises en compte pour le calcul de l'index sont inclus : le salaire ou traitement de base ou minimum, les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier, les primes individuelles de performance, les primes collectives (même exceptionnelles) attribuées à tous les salariés remplissant les conditions d'attribution de la prime quel que soit leur poste de travail (ex : prime de transport ou prime de vacances) et les indemnités de congés payés ; sont exclus : les indemnités de licenciement ou de départ à la retraite, indemnités de fin de CDD, indemnités compensatrices de congés payés, les primes liées à une sujétion particulière liée à l'activité exercée et qui ne concerne pas la personne du salarié (prime de froid, prime de nuit, etc.), primes d'ancienneté, versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation, sommes versées dans le cadre du compte épargne temps (CET), les actions, stock-options, compensations différées en actions et les heures supplémentaires et complémentaires.

Dans les salariés sont inclus : les salariés absents 3 mois pendant la période de référence, les salariés présents 8 mois pendant la période de référence; sont exclus : les salariés absents plus de 6 mois pendant la période de référence, les salariés en pré-retraite, les intérimaires, les salariés expatriés, les apprentis, les contrats de professionnalisation et les stagiaires.

Si l'entreprise obtient moins de 75 points sur 100 à l'index, elle doit définir des mesures de correction afin d'obtenir un index supérieur ou égal à 75 dans un délai de 3 ans à compter de la publication de l'Index. L'année 2021 est la première pour laquelle les entreprises de plus de 50 salariés encourent une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1% du chiffre d'affaires si leur note reste inférieure à 75 trois années d'affilée. Au niveau national, 49 pénalités financières ont été prononcées.

Champ de l'étude :

La présente publication porte uniquement sur les entreprises dont le siège est localisé en Bretagne assujetties à l'Index (ayant publié ou non et ayant un index calculable ou non), c'est-à-dire celles du secteur privé qui emploient au moins 50 salariés en équivalent temps plein, et dont le siège est situé en Bretagne. Si l'entreprise appartient à une UES (unité économique et sociale), c'est l'effectif UES qui est retenu pour déterminer si l'entreprise est assujettie. L'UES peut regrouper des entreprises situées dans plusieurs régions et de taille différentes. Dans l'étude, lorsque c'est l'UES qui a répondu pour plusieurs entreprises, les résultats obtenus à l'index sont réaffectés aux entreprises constituant l'UES situées dans la région, même si le siège de l'UES est hors de la région.

Au niveau national, d'après l'Institut des politiques publiques (2023), les salariés employés par des entreprises ayant une note à l'index ne représentent que le quart des salariés du privé. Dans ces entreprises, les contrats courts, apprentis, salariés arrivés ou partis en cours d'année sont exclus du calcul.

Sources

Pour les résultats obtenus à l'index : DGT Egapro arrêté au 26/10/2023, le secteur d'activité est en revanche issu de la base des entreprises assujetties issue de Sitere, pour éviter une surestimation du secteur financier due aux réponses à l'échelle de l'UES via des holdings.

Pour la mixité et le niveau des salaires : Insee, Base tous salariés 2019, échantillon 1/12

Pour se ramener au plus près du champ des entreprises assujetties à l'index Egapro, seules les entreprises de plus de 50 salariés, dont le siège est en Bretagne, ont été conservées. Par ailleurs, pour les indicateurs sur la mixité et les salaires, pour éliminer l'effet du temps partiel, les salariés ayant travaillé moins de 1500 heures ont été écartés.

Part des bas salaires : il s'agit de la part des salaires inférieurs à 2000 euros nets par mois, une fois exclus les salariés à temps partiel (approchés via un seuil fixé à 1500h), à partir de la base tous salariés 2019 (source Insee, échantillon 1/12).