

# Index d'égalité professionnelle : Les évolutions 2023



**Il ne reste que quelques semaines aux entreprises d'au moins 50 salariés pour publier leur index d'égalité professionnelle, le 1er mars 2023. Et ce, même si elles ont publié des mesures de correction ou des objectifs de progression au 1er septembre 2022. Comment calculer et publier correctement l'index ? Les réponses d'Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot spécialisées en droit social.**

## **Une obligation d'information renforcée**

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mesurer les écarts de rémunération entre femmes et hommes à partir de 4 ou 5 indicateurs (selon l'effectif).

Elles ont ensuite l'obligation de publier la note globale de l'index et la note obtenue à chacun des

Ecrit par le 22 novembre 2024

indicateurs sur le site internet de l'entreprise :

- au plus tard le 1er mars de chaque année, les notes doivent rester visibles jusqu'à la publication des résultats l'année suivante.
- de manière visible et lisible, par exemple, sur la page d'accueil ou dans une rubrique facilement identifiable et accessible en deux ou trois clics.
- par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage, etc.) si l'entreprise ne dispose pas d'un site internet. Attention une publication sur un intranet n'est pas suffisante !

Mais aussi de les communiquer à l'administration - via le site Index Egapro du ministère du Travail et au CSE via la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Si le niveau de résultat obtenu est inférieur à 75 points, les entreprises doivent mettre en œuvre des mesures de correction et, le cas échéant, de rattrapage salarial dans un délai de 3 ans.

En 2023, l'administration devra également être informée au plus tard le 1er mars :

- des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre (score inférieur à 75 points) ;
- des objectifs de progression de chacun des indicateurs (score inférieur à 85 points) ;
- ainsi que les modalités de publication de ces mesures et de ces objectifs.

### **Les cas particuliers des indicateurs incalculables...**

Lorsqu'il est impossible de calculer la note globale (le nombre maximal de points pouvant être obtenu est de toute façon inférieur à 75), elle n'a pas à être publiée sur le site Internet. Il en va de même si un indicateur n'est pas calculable. Il faut dans ce cas préciser au CSE pourquoi il n'a pas pu être calculé.

### **Quelles sont les sanctions encourues ?**

L'entreprise qui ne respecte pas ses obligations s'expose à un panel de sanctions, civiles ou pénales. Le défaut de publication au 1er mars 2023, des informations relatives aux écarts de rémunération ou de définition de mesures de correction, entraîne dans un premier temps une mise en demeure de l'inspection du travail d'y remédier dans un délai minimum d'un mois. L'entreprise doit alors prouver qu'elle respecte ses obligations ou justifier de sa défaillance, au risque d'essuyer une pénalité qui peut atteindre au maximum 1 % des rémunérations et gains versés aux travailleurs au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte pas l'une des obligations sur l'égalité professionnelle.

Le défaut de visibilité et de lisibilité des résultats entraîne, lui aussi, une pénalité financière allant jusqu'à 1 % de la masse salariale annuelle. Une pénalité spécifique s'applique également en cas de résultat insuffisant pendant 3 années consécutives.

Enfin, si les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer n'ont pas été mis à disposition des élus (via la BDESE), un délit d'entrave peut être reconnu (7 500€ d'amende).

Face à ce casse-tête, des offres en ligne existent pour agir vite, éviter les erreurs et fiabiliser le calcul.

**Par [Anne-Lise Castell](#), juriste aux [Éditions Tissot](#) pour [RésohebdEco](#) - [www.reso-hebdo-eco.com](http://www.reso-hebdo-eco.com)**

Écrit par le 22 novembre 2024



Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot.

---

## **Les inégalités salariales femmes-hommes : un motif de démission pour plus de 8 jeunes sur 10**

Écrit par le 22 novembre 2024



**Depuis le vendredi 4 novembre, les femmes travaillent gratuitement jusqu'à la fin de l'année, selon la lettre d'information féministe « Les Glorieuses ». L'égalité salariale entre les femmes et les hommes représente aujourd'hui une attente forte de la part des salariés. Ils se disent même prêts à quitter ou à refuser un poste si leur employeur ne répond pas à leurs attentes en matière de diversité et de traitement équitable au sein des équipes. C'est ce que démontrent**

Écrit par le 22 novembre 2024

## **les chiffres de la nouvelle enquête « People at Work 2022 : l'étude Workforce View » d'Always Designing for People (ADP), réalisée auprès de plus de 32 924 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France.**

La prise de considération, la mise en place et l'application de politiques de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) dans l'environnement professionnel sont devenues des critères sine qua non auprès des travailleurs. Ainsi, les deux tiers (66%) des salariés français envisageraient de trouver un nouvel emploi en cas de disparités salariales entre les femmes et les hommes au sein de leur entreprise. Une décision que seraient prêts à prendre avant tout les jeunes de 18-24 ans (83% contre 51% des 45 ans et plus), ceux exerçant dans l'immobilier (88%), les médias et l'information (82%), la finance (78%) mais également les femmes (70% contre 64% des hommes).

De même, 62% des collaborateurs songeraient à quitter leur emploi en l'absence d'une politique de diversité et d'inclusion au sein de leur organisation. C'est tout particulièrement le cas chez les jeunes de 18-24 ans (77%) et de 25-34 ans (71% contre 54% des 35 ans et plus), ainsi que chez les travailleurs de l'immobilier (86%), des médias et de l'information (78%) et de la finance (73%).

### **Un levier d'attractivité et de rétention encore sous-investi par les organisations**

Seulement 4 salariés français sur 10 (41%) affirment que leur entreprise applique une politique d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Un chiffre qui est plus élevé chez ceux évoluant dans les transports (50%), les services (46%), les médias et l'information (44%). Les hommes sont 46% à estimer que leur employeur a déployé une politique d'égalité salariale contre 35% des femmes.

S'agissant de l'application d'une politique de diversité et d'inclusion, les Français ne sont que 37% à penser que c'est le cas au sein de leur organisation. Parmi les personnes interrogées, les hommes partagent davantage ce constat que les femmes (41% contre 32%), tout comme les salariés âgés de 25-34 ans (41%) et ceux exerçant dans les transports (48%), les services, l'informatique ainsi que l'industrie (42%).

A noter que selon 23% des collaborateurs, leur employeur reconnaît l'importance d'une politique de diversité et d'inclusion et 21% d'une politique d'égalité salariale, mais n'en applique aucune. Pour 19%, leurs dirigeants n'en parlent jamais.

Le constat des Français quant à la mise en application d'actions pour répondre à ces problématiques et les améliorations qui s'en suivent semble sans appel. Seulement 23% d'entre eux estiment que leur employeur s'est amélioré ces trois dernières années en matière d'égalité salariale. Un chiffre néanmoins supérieur chez les salariés travaillant dans les secteurs de la construction (35%), l'informatique et les télécommunications (32%) et les services (31%), chez les hommes (27% contre 19% de femmes), ainsi que chez les jeunes âgés de 18 à 34 ans (27% contre 20% pour les 35 ans et plus). Le constat est identique concernant la diversité et l'inclusion avec seulement 22% des collaborateurs qui affirment que leur organisation s'est améliorée sur le sujet. Ce chiffre est plus élevé chez les travailleurs exerçant dans l'informatique et les télécommunications (30%), les services (29%) et l'hôtellerie-restauration (29%), chez les hommes (25% contre 19% des femmes) et chez les jeunes de 18-34 ans (27% contre 19% des 35 ans et

Écrit par le 22 novembre 2024

plus).

En France, ils sont pratiquement 2 salariés sur 10 (19%) à juger que la situation s'est détériorée au sein de leur organisation en matière de diversité et d'inclusion. Un constat qui se manifeste tout particulièrement chez les 18-34 ans (28% contre 17% des 25 ans et plus) et chez les hommes (23% contre 16% des femmes). Concernant l'égalité salariale, pour plus d'un collaborateur sur 6 (17%) la situation s'est détériorée : les jeunes de 18-24 ans sont 26% (contre 16% des 25 ans et plus) et les hommes sont 20% à l'affirmer (contre 15% des femmes).

### **La fonction RH, clé de voûte de la promotion de la diversité et de l'inclusion en entreprise**

Alors qu'aujourd'hui les valeurs d'égalité salariale, de diversité et d'inclusion dans la sphère professionnelle sont considérées comme primordiales, notamment pour les jeunes générations, la nécessaire mise en place et le soutien à long terme de véritables politiques associées à ces thématiques n'est plus à démontrer. Encore faut-il que les acteurs au sein de l'entreprise soient à même de s'engager et de les faire vivre à long terme.

A cet égard, les services RH (31%), les salariés eux-mêmes (28%) et les managers (25%) sont considérés comme étant les principaux moteurs pour la mise en place de pratiques en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la prise en compte de la diversité et de l'inclusion au sein des organisations ; les chefs d'entreprise arrivent en dernière position dans l'esprit des Français (16%), en queue de peloton par rapport à leurs homologues européens : 20% en Allemagne et en Italie, 22% au Royaume-Uni et 30% aux Pays-Bas pensent que ces sujets doivent être mis en place par l'employeur. Par ailleurs, 23% déclarent qu'aucun acteur de l'entreprise n'est légitime pour porter et faire vivre ces politiques.

« Les pratiques discriminatoires sont dénoncées depuis des années à juste titre, mais les employeurs doivent désormais accélérer et mener des politiques plus actives et plus visibles. Développer une réelle stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion n'est plus une option pour conserver et attirer des talents, ce qui est vital dans le contexte actuel du marché du travail », explique [Carlos Fontelas de Carvalho](#), président d'[ADP](#) en France et en Suisse.

### **A propos de l'étude**

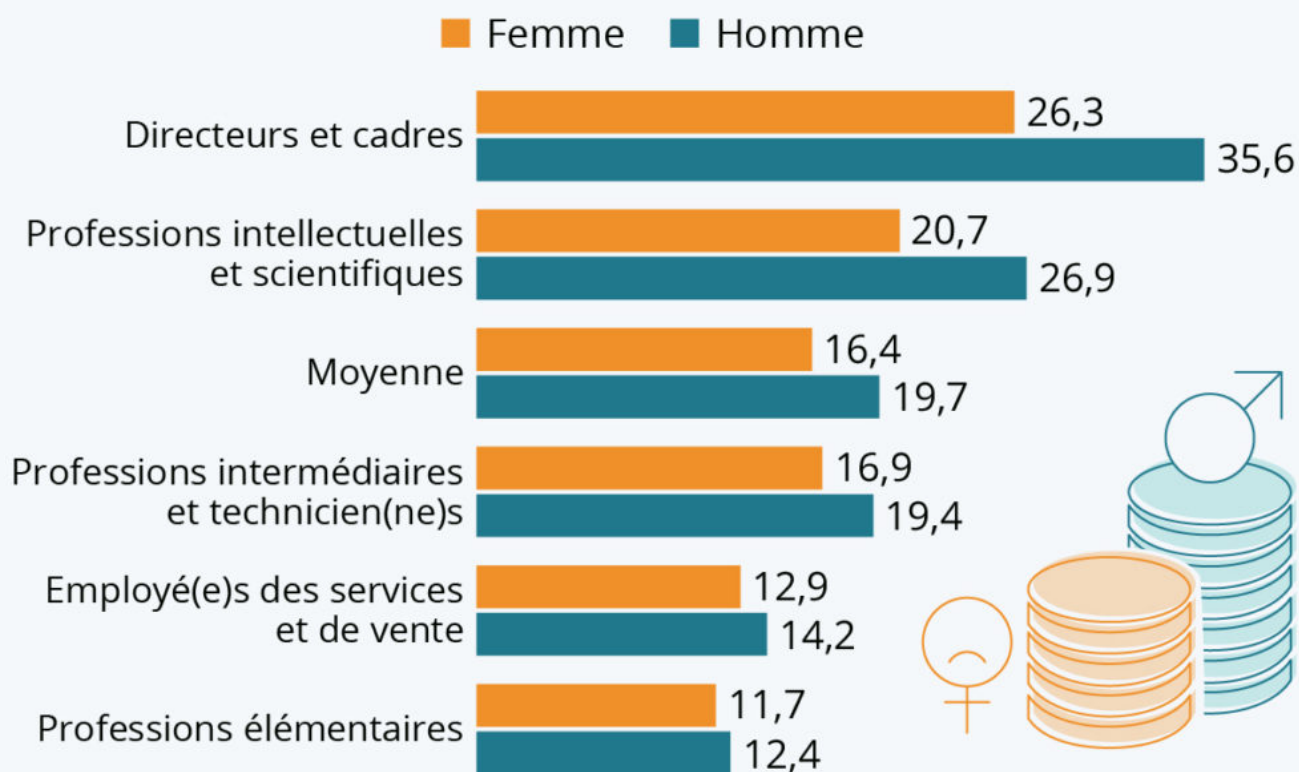
*Le rapport « People at Work 2022 : l'étude Workforce View » étudie les comportements des salariés face au monde du travail actuel, ainsi que leurs attentes et espoirs vis-à-vis de leur futur environnement de travail. ADP Research Institute a interrogé 32 924 actifs dans 17 pays entre le 1<sup>er</sup> et le 24 novembre 2021, dont 1 951 en France.*

Écrit par le 22 novembre 2024

## Une profession, deux salaires

# Une profession, deux salaires

Salaires horaires moyens des hommes et des femmes par catégorie de professions en France, en euros



Données de 2018. Classification internationale type des professions (CITP).  
Source : Eurostat



**statista**

Alors que la journée internationale des droits des femmes s'achève, [Statista](#) rappelle que les inégalités

Écrit par le 22 novembre 2024

salariales entre les femmes et les hommes prennent des formes multiples. Si une part d'entre elles peut s'expliquer par le temps de travail (les femmes étant plus nombreuses à travailler à temps partiel) ou par la sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité, des inégalités s'observent également à poste égal. Et ces dernières ont tendance à être plus marquées à mesure que l'on monte dans l'échelle des salaires.

Selon les [données](#) d'Eurostat (2018), un directeur ou cadre gagnait en moyenne 35,6 € de l'heure en France, tandis qu'une femme avec les mêmes responsabilités n'était rémunérée que 26,3 €. L'écart était également supérieur à la moyenne pour les professions intellectuelles et scientifiques : le salaire horaire moyen des hommes était d'environ 26,9 €, contre 20,7 € pour les femmes. Les différences les plus faibles sont en revanche observées dans les postes à bas salaires.

De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)

---

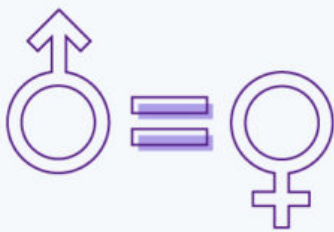
## États des lieux de l'égalité hommes-femmes en Europe



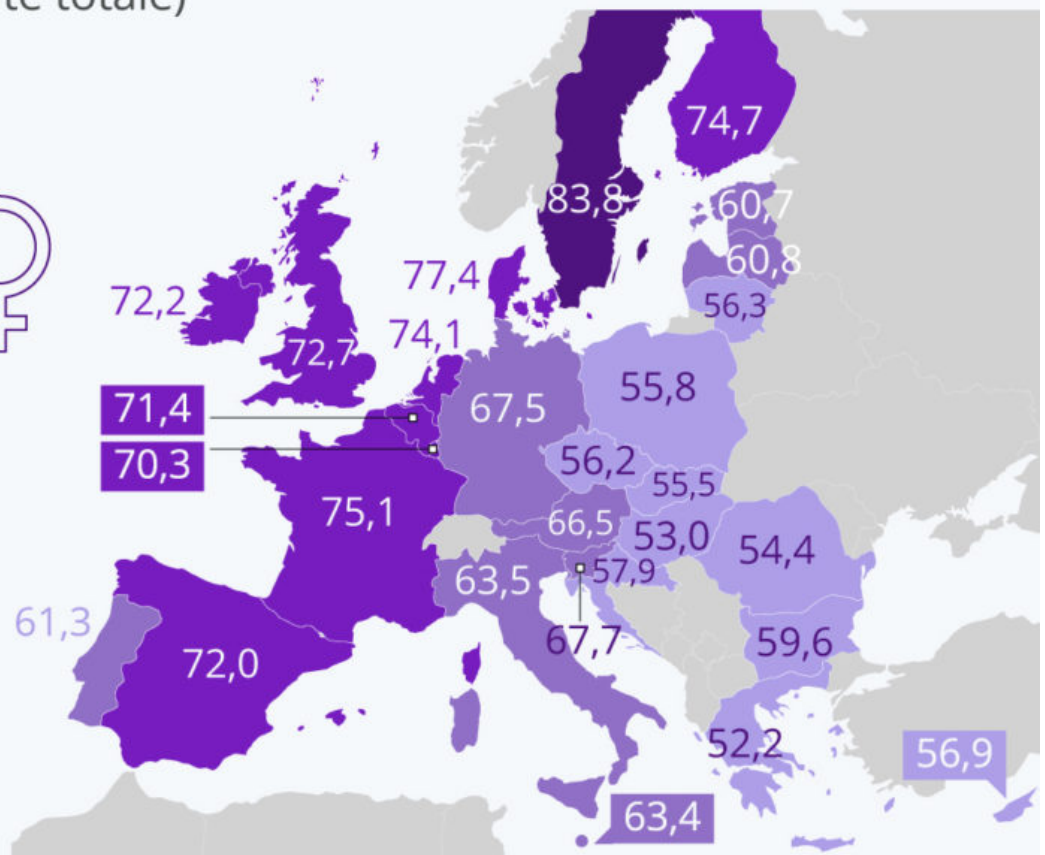
Écrit par le 22 novembre 2024

# État des lieux de l'égalité femmes-hommes en Europe

Résultats de l'indice d'égalité de genre en 2020  
(100 = égalité totale) \*



- + de 80
- 70-80
- 60-70
- 50-60



\* indice basé sur plusieurs indicateurs : niveau d'éducation, participation au marché du travail, ressources financières, santé, exposition à la violence, etc.  
Source : Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)



**statista**

Écrit par le 22 novembre 2024

À l'approche de la Journée internationale des [droits des femmes](#), qui se tient lundi 8 mars, nous nous sommes penchés sur le statut de l'égalité entre les sexes en Europe. L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes publie chaque année un «[indice de l'égalité de genre](#)», qui évalue les pays européens à l'aide de plusieurs critères : niveau d'éducation, participation au marché du travail, ressources financières, accès à la santé, exposition à la violence, etc.

L'Europe est globalement sur la bonne voie, même si les progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes se font encore à pas de tortue. Le score moyen des 28 pays étudiés est ainsi passé de 63,8 points (sur 100) en 2010 à 67,9 points en 2020, soit un gain d'un point tous les deux ans environ. Comme les années précédentes, c'est la Suède qui obtient le meilleur score avec 83,8 points, tandis que la Grèce enregistre celui le plus faible (52,2 points). La France fait partie des bons élèves européens en la matière et se classe troisième avec 75 points, derrière le Danemark mais devant la Finlande. Comme le montre notre carte, les pays où le plus de progrès restent à réaliser sont pour la plupart situés à l'est de l'Europe (moyenne inférieure à 60 points).

De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)

---

## Femmes chefs d'entreprises : Pourquoi elles sont plus fragiles que les hommes

«Le contexte d'organisation sociétale ajoute aujourd'hui des difficultés supplémentaires aux dirigeantes d'entreprise. La prise en charge scolaire et la garde de leurs enfants via des structures d'accueil n'étant plus assurée, le pilotage de leurs entreprises devient complexe, jusqu'à mettre en difficulté leurs structures. De fait, 30% de cheffes d'entreprises se posent la question de poursuivre leur activité,» explique l'association de femmes chefs d'entreprises.

### Les femmes moins présentes que les hommes dans l'économie

«Les déséquilibres resurgissent, les femmes sont tout naturellement désignées pour le télétravail et la garde des enfants compte tenu de leur niveau de rémunération moindre que leur conjoint... Nous remarquons également qu'elles sont très peu nombreuses dans les groupes de réflexions instaurés par le gouvernement, de même, les témoignages d'experts sont presque exclusivement masculins et la société n'intègre toujours pas les charges économiques, sociales, culturelles et familiales qui pèsent sur elles. Les femmes ne bénéficient pas des mêmes droits et opportunités que les hommes.»

Ecrit par le 22 novembre 2024

## Les chiffres

Près de 90 % des entreprises pilotées par des femmes comptent moins de 20 salariés et 70% moins de 5 ; 83% des parents isolés sont des femmes ; 82% des femmes sont prêtes au déconfinement mais 50% mettent en cause le cadre donné par le gouvernement. Près de 70% des cheffes d'entreprise ont une rémunération moyenne de 1 500€.

## FCE Vaucluse

Les Femmes chefs d'entreprises de Vaucluse se réunissent une fois par mois lors d'une conférence animées par des experts et suivies d'un dîner ou d'un apéritif dînatoire pour échanger et partager. La délégation de Vaucluse compte 50 adhérentes qui représentent environ 170 emplois en Vaucluse pour plus de 42 M€ de chiffre d'affaires et détiennent plusieurs mandats dont 2 des membres sont juges au Tribunal de Commerce, 2 aux Prud'hommes, 3 sont élues et 2 sont conseillers techniques à la Chambre de commerce et d'industrie. Elles sont également présentes à la Chambre des Métiers et plusieurs d'entre elles possèdent des mandats d'administratrices divers : RSI, Banque de France...

[FCE VAUCLUSE, cliquez ICI pour en savoir plus](#)

---

# Quelles sont les inégalités salariales hommes / femmes en Vaucluse ?

Carte blanche à Laurent Garcia, rédacteur en chef de [L'Echo du Mardi](#), pour vous en parler sur [France Bleu Vaucluse](#) dans « On parle Eco ! Tous les mardis à 8h25 ».

[Laurent Garcia vous en parle !](#)