



## 16ème législature

<b>Question N° :</b> <b>10360</b>	<b>De Mme Karen Erodi ( La France insoumise - Nouvelle Union Populaire écologique et sociale - Tarn )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé &gt;</b> Travail, plein emploi et insertion		<b>Ministère attributaire &gt;</b> Travail, plein emploi et insertion
<b>Rubrique &gt;</b> femmes	<b>Tête d'analyse &gt;</b> Index de l'égalité professionnelle : un outil inutile	<b>Analyse &gt;</b> Index de l'égalité professionnelle : un outil inutile.
Question publiée au JO le : <b>25/07/2023</b> Réponse publiée au JO le : <b>05/09/2023</b> page : <b>8008</b>		

### Texte de la question

Mme Karen Erodi attire l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur l'utilité de l'index de l'égalité professionnelle. Cet outil a été mis en place sous le premier quinquennat d'Emmanuel Macron pour permettre la réduction des écarts de rémunération entre les salariés et salariées mais il s'avère bien peu efficace. En effet, selon l'INSEE, dans le secteur privé, le revenu salarial moyen des femmes est encore inférieur de 24 % à celui des hommes ! Les écarts de richesse subsistent donc et comme l'explique un article de *Mediapart*, l'indulgence vis-à-vis des entreprises semble de mise ! En cas de note inférieur à 75/100, calculée en auto-évaluation par l'entreprise, celle-ci doit faire évoluer sa situation de manière positive dans les trois ans sous peine de payer une amende. Cependant, très peu de sanctions sont prononcées : les moyens de contrôle de l'inspection du travail sont faibles et les patrons stratèges. Ils se jouent des règles et apprennent à maîtriser les modes de calcul pour afficher fièrement leur note sans réellement lutter contre les discriminations liées au genre dans leur entreprise. Cet index est une farce. Quand est-ce que seront réellement prises des mesures de soutien pour toutes ces femmes obligées de cumuler les vacances et les temps partiels ? Quand est-ce que seront réellement prises des mesures de soutien pour toutes ces femmes qui exercent des métiers pénibles en première ligne dans le secteur médico-social, dans l'hôtellerie ou encore dans les services à la personne ? Ce sont bien souvent les femmes qui sont le plus nombreuses dans ces secteurs et qui doivent concilier vie de famille et emplois précaires avec des salaires toujours plus tirés vers le bas. Comment est-il possible de se satisfaire de cette situation ? Elle souhaite avoir des réponses à ces questions.

### Texte de la réponse

Le Président de la République a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause de son premier quinquennat. Dans ce contexte, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé un Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui instaure, d'une part, une obligation de transparence à travers la publication des résultats obtenus sur le site internet de l'entreprise, et, d'autre part, une obligation de résultat, à savoir l'obtention d'un Index supérieur ou égal à 75 points dans un délai maximal de trois ans. Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent ainsi, depuis le 1er mars 2020, procéder chaque année au calcul et à la publication de leur Index de l'égalité professionnelle. Celui-ci est composé de quatre ou cinq indicateurs en fonction de l'effectif de l'entreprise (écarts de rémunération, de taux d'augmentations et de promotions, retour de congé maternité, dix plus hautes rémunérations), aboutissant à une note globale sur 100



points. L'Index permet, à travers ces différents critères, de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, tout en mettant en exergue les points de progression sur lesquels agir. Par ailleurs, le décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et portant application de l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 est venu renforcer l'exigence de transparence en matière d'Index. Ainsi, depuis le 1er juin 2021, la note globale ainsi que l'ensemble des indicateurs de l'Index doivent être publiés de manière visible et lisible sur le site internet de l'entreprise. En parallèle, les résultats ainsi obtenus doivent être transmis à l'administration via le site internet du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, et communiqués au comité social et économique de l'entreprise via la base de données économiques, sociales et environnementales. L'Index a ainsi été conçu comme un outil pratique pour faire progresser l'égalité salariale au sein des entreprises. Il vise à mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence les points de progression pour lesquels il convient de mettre en œuvre des actions correctives. L'entrée en vigueur du dispositif a tenu compte de la taille des entreprises assujetties. Ainsi, pour la première année de mise en œuvre, une entrée en vigueur différée a été prévue : les entreprises de 1000 salariés et plus étaient assujetties à l'obligation de publier leur Index au 1er mars 2019, celles de 251 à 999 salariés au 1er septembre 2019, et l'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés au 1er mars 2020. L'évolution des résultats obtenus à l'Index par les entreprises démontre une dynamique positive en la matière. En effet, début mars 2023, la note moyenne obtenue à l'Index de l'égalité professionnelle est de 88 points, contre 86 points en 2022. La note moyenne à l'Index des entreprises de 1 000 salariés et plus a augmenté de 7 points entre 2019 et 2023, passant de 83 à 90. La même tendance est observée dans les entreprises et Unités économiques et sociales (UES) de taille intermédiaire, de 251 à 999 salariés, dont la note a augmenté de 6 points, passant de 82 en 2019 à 88 en 2023 et dans les entreprises de 50 à 250 salariés où la note a augmenté de 4 points, passant de 83 à 87 points entre 2020 et 2023. En outre, en 2022, 97% des entreprises d'au moins 1000 salariés et 92% des entreprises de 251 à 999 salariés ont calculé et déclaré leur Index, preuve de la bonne appropriation du dispositif par les plus grandes entreprises. Une marge d'amélioration existe s'agissant des entreprises de 50 à 250 salariés, ces dernières étant 78% à avoir répondu à l'obligation. Néanmoins, les premiers résultats obtenus en 2023 démontrent que les entreprises s'approprient de mieux en mieux le dispositif : alors qu'au 3 mars 2022, 61% d'entre elles avaient déclaré leur Index, elles sont 72% à l'avoir fait à la date du 4 mars 2023. Par ailleurs, en mars 2023, seules 7% des entreprises déclarantes et n'ayant pas un Index incalculable ont obtenu une note globale inférieure à 75 points. Ces résultats témoignent d'une amélioration progressive, puisqu'elles étaient 8% en 2022. Cette mise en place progressive de l'Index est allée de pair avec une évolution positive et conséquente des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ainsi, en 2021, l'écart de salaire entre femmes et hommes continue de se réduire puisque les femmes gagnent en moyenne 14,8 % de moins que les hommes en équivalent temps plein, contre 16,8% en 2017. L'écart de salaire moyen entre femmes et hommes continue également de se réduire en 2021 : - 0,4 point, portant à 6,1 points la réduction depuis 2008. Au regard des publications de l'INSEE, on constate que de 2017 à 2019, l'écart de salaire entre femmes et hommes en équivalent temps plein est passé de 16,8% en 2017 à 16,1% en 2019, et que, de 2019 à 2021, la réduction de cet écart a été plus rapide puisqu'il est passé de 16,1% à 14,8%. Un important dispositif d'accompagnement des entreprises par l'Etat est également à souligner. Un réseau des référents Egalité salariale femmes-hommes a pour ce faire été constitué dans l'ensemble des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). Dans chaque département, un référent a été nommé, ainsi qu'un coordinateur régional dans chaque région. Un travail tout particulier d'accompagnement a en outre été mené à l'égard de certaines entreprises, notamment les plus petites parmi celles soumises aux obligations relatives à l'Index ; pour ce faire, ont été mobilisés des moyens exceptionnels d'accompagnement, dans la mesure où le taux de déclarants des entreprises de cette tranche était nettement inférieur aux autres (62% en 2020 contre 84% des entreprises de 251 à 999 salariés et 94% des entreprises de plus de 1000 salariés), de même que la note moyenne obtenue (83,4 en 2020 contre 84,4 pour les entreprises de 251 à 999 salariés et 87,2 pour les entreprises de plus de 1000 salariés). Cet accompagnement a reposé sur plusieurs actions, avec notamment la construction d'un système d'information dédié à l'égalité professionnelle ou, encore, l'appui d'une hotline à destination de ces entreprises. Il a démontré qu'un temps d'appropriation a été nécessaire pour les plus petites entreprises et a permis de faire progresser plus rapidement le taux de déclarants des entreprises de 50 à 250 salariés (16 points entre 2020 et 2022



contre 8 points pour la tranche 251 à 999 salariés et 3 points pour les entreprises de plus de 1000 salariés), ainsi que la note moyenne qui a pratiquement rattrapé celle des entreprises de la tranche supérieure (87,3 en 2023 pour les entreprises de 50 à 250 salariés contre 87,9 pour les entreprises des 251 à 999 salariés). Le Gouvernement est ainsi pleinement mobilisé en faveur de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes par la voie de la mise en œuvre de l'Index de l'égalité professionnelle.