



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
GRAND EST**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**direction régionale,  
de l'économie, de l'emploi  
du travail et des solidarités**

## **COMMUNIQUÉ DE PRESSE**

Strasbourg, le 8 mars 2024

### **Index de l'égalité professionnelle 2024 : résultats en Grand Est**

L'index de l'égalité professionnelle est un dispositif clef pour faire progresser l'égalité salariale au sein des entreprises et assurer la transparence sur les pratiques.

Il mesure de façon objective les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence les axes de progression pour corriger ces écarts. Il impose des mesures correctives dès que l'index est inférieur à 75 points.

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 indicateurs en Grand Est

Au 8 mars 2024, **82 % des 3158 entreprises** concernées en Grand Est **ont déclaré leur index**.

**L'évolution de la note moyenne à l'index est en constante progression depuis 2019**, témoignant de la capacité des entreprises à faire évoluer leurs pratiques :

- Entreprises d'au moins 1 000 salariés : note de 89 (+5 points depuis 2019) ;
- Entreprises de 250 à 999 salariés : note à 88 points (+6 points depuis 2019) ;
- Entreprises de 50 à 249 salariés : note à 89 points (+5 points depuis 2020).

Des progrès sont néanmoins encore attendus : seules 2 % des entreprises atteignent le résultat de 100 points. 5% des entreprises ont la note de 0 à l'indicateur relatif au pourcentage de salariées augmentées au retour de congé de maternité, un chiffre en légère baisse par rapport à 2023.

#### L'action de l'inspection du travail

**Le contrôle du respect de leurs obligations par les entreprises en matière de mise en place de l'index et de résultats est une priorité de l'inspection du travail.**

Depuis 2019, 344 mises en demeure ont été prononcées : 70 pour absence de publication de l'index ou de définition de mesures de correction et 274 pour absence ou insuffisance d'accord ou de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

57 pénalités au total ont été notifiées aux entreprises (51 sur les accords et 6 sur l'index). Cela démontre que, dans la très grande majorité des cas, les mises en demeure aboutissent à des régularisations.

Une seule pénalité a, en outre, été prononcée pour les entreprises de plus de 250 salariés ayant publié un index inférieur à 75 points pour la quatrième année consécutive.

Ces pénalités financières peuvent représenter un montant allant jusqu'à 1 % de la masse salariale.

### La place des femmes dans les instances dirigeantes

Par ailleurs, dans le cadre de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (dite « Rixain »), les entreprises qui emploient au moins 1000 salariés pour le troisième exercice consécutif ont l'obligation depuis 2022 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.

Elles doivent atteindre un objectif chiffré en matière de représentation femmes-hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et d'autre part, les membres des instances dirigeantes de manière graduée, avec un pallier intermédiaire de 30 % de personnes de chaque sexe à atteindre au 1<sup>er</sup> mars 2026, et un objectif final de 40 % à atteindre au 1<sup>er</sup> mars 2029, sous peine de pénalité financière.

En 2023, 45 % des entreprises de plus de 1000 salariés avaient déclaré leurs résultats. Les marges d'amélioration sont réelles d'ici 2026 : 85 % comptent moins de 30 % de femmes parmi leurs cadres dirigeants et 75 % ont moins de 30 % de femmes dans leurs instances dirigeantes.

Les déclarations des entreprises permettent donc de mettre en exergue les capacités de progression des entreprises en matière de représentations équilibrées dans leurs instances dirigeantes, afin de prévoir les mesures adéquates de correction pour les années à venir.