



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Strasbourg, le 8 mars 2023

Index de l'égalité professionnelle 2023 : résultats en Grand Est

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et transmettre, aux services de l'État, pour le 1^{er} mars au plus tard, un index mesurant l'égalité salariale au sein de leur structure.

Cet outil, instauré par la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel en 2018, a vocation à lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Il permet aux entreprises concernées d'évaluer sur **100 points le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes** en s'appuyant sur les critères suivants :

- écart de rémunération femmes / hommes
- écart de taux d'augmentations individuelles
- nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité
- parité parmi les 10 plus hautes rémunérations
- écart de taux de promotions (seulement pour les entreprises de plus de 250 salariés).

Les indicateurs en Grand Est

Au 8 mars 2023, **80 % des 3142 entreprises concernées en Grand Est** ont déclaré leur index.

La note moyenne des entreprises d'au moins 1 000 salariés a augmenté d'1 point par rapport à l'année dernière et de 4 points depuis 2019, passant de 84 à 88.

Celle des entreprises de taille moyenne a, quant à elle, augmenté de 2 points par rapport à l'année dernière et de 5 points au total depuis 2019, passant de 82 à 87.

68 entreprises ont obtenu une **note inférieure à 75 points**. Elles représentent 4 % du total des déclarants.

Toutes les entreprises de 1000 employés ou plus ont déclaré cette année une note au-dessus de 75/100. L'année dernière, 3 % d'entre elles avaient une note en dessous de 75 points.

Le score moyen obtenu à l'indicateur sur les écarts de rémunération (indicateur 1) reste stable depuis le début du dispositif avec un taux moyen de 36 points sur 40 en 2022, ce qui signifie que l'écart global entre les rémunérations hommes femmes est inférieur à 4%.

Le score moyen obtenu à l'indicateur sur les écarts de rémunération (indicateur 1) reste stable depuis le début du dispositif avec un taux moyen de 36 points sur 40 en 2022, ce qui signifie que l'écart global entre les rémunérations hommes femmes est inférieur à 4%.

95 entreprises (199 en 2022) ont déclaré **0 à l'indicateur relatif au pourcentage de salariées augmentées au retour de congé de maternité** (indicateur 4), ce qui signifie que les femmes de retour de congés maternité n'ont pas bénéficié des augmentations obligatoires, prévues par le code du travail.

La loi Rixain : vers une plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Afin d'accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle, la loi « Rixain » du 24 décembre 2021 comporte plusieurs mesures visant à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

C'est en ce sens que son article 14 instaure une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des grandes entreprises.

Cette année, les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés, sont invitées également à calculer et publier leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes.

Pour en savoir plus :

[Olivier Dussopt, ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, présente les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle 2023 - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

[Index de l'égalité professionnelle : calcul et questions/réponses - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

Contact presse :

Florence JEANDEL,

Responsable communication

DREETS du Grand Est

Mail. : florence.jeandel@dreets.gouv.fr

Tel. : 06 99 20 54 61

