

Lutter contre les discriminations fondées sur le sexe et garantir l'égalité salariale et de carrière entre les femmes et les hommes

Dernière mise à jour : 07.03.2024

Selon une étude INSEE menée dans le seul secteur privé, le **revenu salarial moyen des femmes en 2021 était inférieur de 24 % à celui des hommes** (15,5 % en neutralisant le temps partiel pour une mesure à temps de travail identique). S'il s'est, au cours des 25 dernières années, réduit de 6,6 points, cet écart de rémunération demeure donc très important¹ et conduit à une précarisation des femmes.

Cela se traduit notamment par une **plus faible indemnisation mensuelle du chômage** (17 % de moins en moyenne²), alors que les femmes rencontrent plus de difficultés pour retrouver un emploi que les hommes. Cet écart de rémunération a également un impact important sur le **niveau des pensions de retraite, puisque les femmes touchent en moyenne 619 euros de moins par mois que les hommes** en pension de droit direct³, soit un écart de près de 40 %⁴.

Le système normé de rémunération dans la fonction publique pourrait laisser penser que les discriminations salariales entre les femmes et les hommes n'existent pas. Or, on constate au contraire l'existence d'importantes inégalités salariales entre les femmes et les hommes comme le démontraient en 2015 les [études financées par le Défenseur des droits et la DGAFP sur les écarts de rémunération dans les trois fonctions publiques](#). En 2021, l'écart de rémunération brute entre les hommes et les femmes fonctionnaires de l'État est de 14 %⁵.

¹ INSEE, « 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 n° 292, 7 mars 2023.

² Pôle emploi, statistiques et analyses, « Chômage et demandeurs d'emploi, Les femmes demandeuses d'emploi inscrites à Pôle emploi en 2022 », mars 2023.

³ La pension de droit direct est versée au titre de l'activité professionnelle passée. Les pensions de droit indirect comprennent les bonifications pour enfants et les pensions de réversion.

⁴ Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Chiffres-clés, édition 2022*, décembre 2022.

⁵ Y. Vaslin, « Écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans la fonction publique de l'État en 2021 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2022.

En 2023, l'INSEE souligne qu'à poste et à temps de travail égal, une femme gagne 5,3 % de moins en moyenne qu'un homme. La construction des inégalités de rémunérations importantes résulte en effet de plusieurs facteurs, souvent combinés :

- Des **discriminations** directes et indirectes fondées sur le sexe, la grossesse et/ou la situation de famille à l'embauche (et dans le salaire proposé) et dans l'évolution de carrière. Il faut aussi relever les situations de **harcèlement sexiste et sexuel**. **À noter que les femmes peuvent cumuler d'autres facteurs de discrimination** liés à l'âge, à l'état de santé ou encore l'origine (enjeux d'intersectionnalité)⁶. À cet égard, il faut soulever l'importance d'avoir des dispositifs de signalement et de traitement internes opérationnels au sein des organisations mais également la **nécessité d'améliorer le dispositif de l'action de groupe** pour obtenir la correction des discriminations⁷. La complexité du dispositif de l'action de groupe créée en 2016 n'a permis à aucune procédure d'aboutir. Il doit être révisé comme le Défenseur des droits le recommande⁸ pour constituer une menace crédible invitant les organisations à se saisir des discriminations collectives et à corriger leurs pratiques.
- **Le temps partiel** : il concerne plus d'une femme sur quatre contre moins d'un homme sur dix (en 2022, 26,7 % des femmes et 7,5 % des hommes occupaient un emploi à temps partiel et près de 79 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes⁹). Ces temps partiels, ou temps non complets, sont la plupart du temps imposés par l'employeur, c'est-à-dire « subis » par les femmes. Lorsqu'ils sont « choisis », les femmes y ont majoritairement recours pour des raisons familiales. 9 temps partiels sur 10 se trouvent dans le secteur tertiaire (contre 6 % dans l'industrie et 5,6 % dans la construction), notamment dans les secteurs du nettoyage, de l'hébergement, de la restauration, de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, où les femmes sont surreprésentées.
- **Interruption de carrière** des femmes plus fréquente que les hommes, notamment pour élever leur(s) enfant(s). En effet, le taux d'emploi des mères est plus faible que celui des pères lorsque l'un d'entre eux est âgé de moins de 3 ans¹⁰. **La parentalité constitue clairement un frein à la progression de carrière des femmes**, ce qui n'est pas le cas pour les hommes¹¹. Cette situation appelle notamment l'allongement du congé de paternité et l'amélioration des politiques d'accueil de la petite enfance.

⁶ [L'édition 2022 du baromètre du Défenseur des droits et de l'OIT](#) sur la perception des discriminations dans l'emploi, consacrée aux personnes employées dans le secteur des services à la personne, met en évidence le cumul de facteurs de discrimination auxquels sont confrontées les travailleuses du secteur des services à la personne. Les personnes nées à l'étranger sont surreprésentées dans ce secteur : 14,5 % contre 5,5 % dans la population active et une part importante de ces employées sont à la tête d'une famille monoparentale. - Cette enquête met également en lumière le fait que ces personnes, employées à domicile, sont surexposées aux comportements sexistes et aux agressions sexuelles.

⁷ [Lutter contre les discriminations : les recommandations transversales du Défenseur des droits](#), février 2024. Voir respectivement les fiches 5 et 3.

⁸ Défenseur des droits, [avis n° 24-01 du 18 janvier 2024](#) relatif à la proposition de loi n°420 relative au régime juridique des actions de groupe.

⁹ INSEE, DARES, « Emploi, chômage, revenus du travail », INSEE références, 30 juin 2022.

¹⁰ *Idem*.

¹¹ L. Bentoudja, T. Razafindranovona (division Emploi, Insee) « Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes », *Insee Première*, mars 2020.

- **Le faible accès des femmes aux postes à responsabilités**, ou « plafond de verre » : cette notion renvoie aux obstacles (discriminations, inégale répartition des tâches, « présomption d'incompétence », etc.) auxquels se heurtent les femmes dans l'avancée de leur carrière ou dans l'accession à de hautes responsabilités, et qui les empêchent de progresser aussi vite et autant que les hommes.
- Le type d'études puis d'emploi effectué et **la faible mixité des métiers** : certains emplois sont plus valorisés que d'autres, ce qui engendre des différences en termes de rémunération et d'accès à l'emploi¹². Or, près de la moitié des femmes en emploi se concentre dans seulement 12 des 87 familles professionnelles reconnues par l'INSEE. On parle également de « **ségrégation professionnelle** », car femmes et hommes, en moyenne, n'occupent pas les mêmes emplois. Les femmes sont également surreprésentées dans les métiers peu qualifiés (elles occupent 83 % des métiers d'aide aux personnes et des métiers de la propreté et 87,4 % des métiers au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées et dépendantes). Les métiers à prédominance féminine sont souvent sous-valorisés alors qu'ils jouent – la crise sanitaire liée au COVID l'a démontré, s'il le fallait – un rôle primordial dans la société¹³. Dans l'emploi public, l'attribution des primes n'est pas sans incidence sur ce phénomène de dévalorisation des filières majoritairement féminines, et notamment la différence des primes entre filières techniques d'une part, et filières sociales ou administratives de l'autre.
- Les femmes rencontrent plus de **freins dans l'accès à l'entrepreneuriat et à la formation professionnelle** (accès aux prêts bancaires, problématiques de garde d'enfant, de mobilité, etc.)

Dans ses observations finales de 2016, le Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (« CEDAW ») s'est dit préoccupé par la situation de la France, notamment par la persistance de la ségrégation professionnelle horizontale (et en amont à l'école) et verticale et par la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel et faiblement rémunérés. Il a également relevé la non-application du principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale », ainsi que la persistance des écarts de rémunération entre les deux sexes, qui ont une incidence néfaste sur les carrières et les prestations de retraite des femmes.

Les conclusions de ce même Comité, à l'issue de l'examen de la France du 17 octobre 2023¹⁴, invitent les autorités à **améliorer les grilles d'évaluation et les systèmes de classification des professions majoritairement exercées par des femmes, notamment dans les secteurs de la santé, de l'enseignement et du social, et réviser l'indice d'égalité entre**

¹² « Métiers « de femmes », métiers « d'hommes » : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ? », *Insee Références* – Édition 2022

¹³ HCE, « Femmes providentielles mais femmes invisibles, sous-payées, surchargées », 13 mai 2020.

¹⁴ [Défenseur des droits, « Conclusions du Comité de l'ONU pour l'élimination des discriminations à l'égard des femmes à l'issue de l'Examen de la France du 17 octobre 2023 : plusieurs recommandations de la Défenseure des droits sont reprises », 7 novembre 2023.](#)

les femmes et les hommes afin de relever le score minimum permettant d'être exempté de mesures correctrices. Le comité recommande également de « renforcer les programmes visant à encourager les hommes à profiter du congé de paternité » afin de lutter contre les discriminations liées à la grossesse.

Fort de ces constats et de ces préconisations internationales, le Défenseur des droits formule plusieurs recommandations visant à garantir l'égalité salariale et de carrière.

1. Respecter l'obligation légale de mise en place de plans d'action

La loi impose aux entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par les objectifs et mesures constituant un plan d'action. Pour les entreprises de 50 à 300 salariés, le plan d'action, qu'il soit négocié ou établi de manière unilatérale, porte sur au moins trois domaines d'action, et pour les entreprises de 300 salariés ou plus, au moins quatre domaines parmi les 8 suivants : embauche, formation, promotion, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Depuis 2012, **le domaine de la rémunération doit être obligatoirement traité dans les plans d'action**. Les entreprises doivent également élaborer une synthèse de ce plan d'action et la rendre publique.

L'employeur engage tous les ans (ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif a été conclu) :

1. Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
2. Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.

Par ailleurs, la législation interne prévoit en matière d'égalité professionnelle une obligation de consultation du comité social et économique, qui doit se voir alors transmettre les informations et les indicateurs chiffrés sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

La fonction publique est également soumise à l'obligation de produire des plans d'action depuis la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Mesures de réduction des écarts (notamment de rémunération), des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes, sont autant de volets essentiels à investir pour les trois versants de la fonction publique. En cas d'absence d'élaboration du plan d'action avant le 31 décembre 2020 ou de non-renouvellement du plan, une pénalité d'un montant maximal de 1 % de la rémunération brute globale de l'ensemble

des personnels a pu être prononcée à l'encontre de l'administration en situation de carence¹⁵. Une pénalité financière existe également à la charge de l'employeur privé pour les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, issu de la négociation ou, à défaut d'accord, par le plan d'action annuel.

Le Comité européen des droits sociaux a estimé en février 2020 que la France contrevenait à l'article 20.c de la Charte des droits fondamentaux en raison du **manque de progrès suffisamment mesurable dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération**¹⁶. Si le nombre d'accords portant sur l'égalité professionnelle progresse de manière significative¹⁷, **la Défenseure des droits alerte toutefois sur la qualité de ces accords et l'absence souvent constatée de leur réalisation par des actions concrètes**¹⁸. Elle recommande en ce sens qu'une attention particulière soit portée à la place du dialogue social dans le cadre des négociations et à la mise en œuvre effective des « bonnes pratiques » prévues dans les accords. Le plan d'action mené par l'entreprise ou l'administration ou intégré à l'accord signé doit fixer un calendrier, des objectifs clairs, des méthodes d'action concrètes, définir les acteurs chargés de mettre en œuvre cette politique au sein de l'organisation et comprendre des indicateurs d'évaluation (v. fiche n° 4).

2. Améliorer l'index égalité

a. Les indicateurs de l'index égalité professionnelle

L'index marque le passage d'une obligation de moyen à une obligation de résultat. Instauré par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, **l'index de l'égalité professionnelle** est calculé à partir **de 4 ou 5 indicateurs selon la taille des entreprises**. Le premier d'entre eux, et le plus important (40 points sur 100), est l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes calculé par tranche d'âge et par catégories de postes équivalents. Si la différence est de plus de 20 %, l'entreprise ne recevra aucun point. Sont aussi pris en compte le pourcentage d'augmentations (indicateur 2) et de promotions (dans les entreprises de plus de 250 salariés ; indicateur 3) ou les augmentations de salaires à la suite d'un retour de congé maternité (indicateur 4). Dans ce dernier cas, l'obligation légale existant depuis 2006¹⁹, il suffit d'une seule femme non augmentée pour que l'entreprise soit pénalisée. Enfin, l'index regarde la parité au sein des dix plus hauts salaires (indicateur 5).

¹⁵ Pour un bilan de la mise en œuvre des plans égalité dans la fonction publique, v. le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFF, 2022.

¹⁶ Comité européen des droits sociaux dans la procédure *Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. France*, 29 juin 2020 (observations du Défenseur/ décision 2018-124) : il conclut à la violation de l'article 20.c de la Charte européenne des droits sociaux en raison du manque de progrès suffisamment mesurable dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération.

¹⁷ Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, *La négociation collective en 2022*, octobre 2023.

¹⁸ C. Chambon, « Le nombre d'accords égalité professionnelle progresse, pas forcément leur qualité », Alternatives économiques, 7 avril 2023 (en ligne).

¹⁹ Article L. 1225-26 du code du travail.

Chaque entreprise de plus de 50 salariés est obligée de calculer et de publier le résultat de cet index sur son site internet. **Si la note obtenue est inférieure à 75 sur 100, puis 85 sur 100 à partir de 2022, la négociation sur l'égalité professionnelle** mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail doit également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial²⁰. **L'employeur est sommé de prendre sous trois ans ces mesures correctrices sous peine de sanctions financières** allant jusqu'à 1 % de sa masse salariale. Il est également sanctionné en cas de non-publication de l'index.

Cet index, calculé une fois par an de façon automatique via les logiciels de paie, repose sur des données dont les entreprises disposent déjà soit dans leur **rapport de situation comparée, soit dans leurs bases de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)**²¹.

Les chiffres diffusés début mars 2022 par le Gouvernement montrent que les entreprises sont de plus en plus nombreuses à se mettre en conformité avec les textes : 85 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus avaient transmis leur index le 1^{er} mars 2022, mais celles qui comptent de 50 à 250 salariés continuent d'accuser un retard certain, malgré des progrès (53 % ayant rempli leur obligation comme en 2021). L'administration a procédé en 2022 à 504 mises en demeure d'entreprises, notamment pour non-publication de l'index. 32 d'entre elles ont reçu une amende.

Il est à noter que la loi dite Rixain du 24 décembre 2021 a fait progresser le dispositif. Les employeurs doivent dorénavant publier leurs notes pour chaque grand indicateur et non plus seulement la note globale et doivent aussi fixer et publier les objectifs de progression de chacun des indicateurs²². En deçà d'un certain niveau, l'employeur doit également communiquer en externe et en interne sur les mesures de correction envisagées, selon les modalités définies dans le décret n° 2022-243 du 25 février 2022²³.

Par ailleurs, l'index a été étendu aux trois versants de la fonction publique par la **loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique**²⁴.

²⁰ Les indicateurs composant l'index sont inchangés depuis leur instauration par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, de même que leurs modalités de calcul. Celles-ci, particulièrement sophistiquées, font l'objet des annexes I et II du décret du 8 janvier 2019 précité et de l'instruction DGT n° 2019/03 du 25 janvier 2019 relative aux nouvelles dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, d'un questionnaire du ministère du travail régulièrement amendé, et de dispositifs d'aide à la compréhension ou de formation aux calculs proposés par l'administration.

²¹ La BDESE comporte en particulier l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération. Désormais, elles portent aussi sur les écarts de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

²² Cette double publication doit être effectuée « *de manière visible et lisible* » (art. D. 1142-4 du code du travail).

²³ Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Les objectifs de progression, comme les mesures de correction, devront faire l'objet de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. À défaut d'accord applicable, l'employeur devra procéder à la mise en place d'un plan d'action. Via ce plan, l'employeur devra atteindre, au plus tard 3 ans après ce « mauvais score », un niveau de résultat au moins égal à 75 points, sauf à s'exposer à la mise en œuvre de la pénalité financière visée à l'article L. 1142-10 du code du travail.

²⁴ Cet index doit s'appliquer à l'ensemble des administrations : départements ministériels, établissements publics de l'État et, dès 2024, aux régions, départements, communes et établissements publics de coopération

L'index égalité a été élargi à la fonction publique alors que de nombreuses limites de cet outil ont été identifiées par différents acteurs et qu'une évaluation était en cours par le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes. Certains choix de calcul posent en effet problème dans l'index, comme le souligne également le rapport du Haut conseil à l'égalité, paru le 7 mars 2024 : « Salaires : 5 ans après l'index, toujours pas d'égalité. Des propositions pour améliorer l'outil ».

b. Les limites de l'index égalité professionnelle

Si le dispositif de l'index rejoint les préconisations générales du Défenseur des droits émises dans [l'avis n° 18-20 « loi PACTE » du 30 août 2018²⁵](#), et constitue une avancée certaine quant à la mise en place et l'usage d'indicateurs objectifs et accessibles pour rendre visibles et agir contre les discriminations, il présente toutefois des limites : **75 points sur 100 suffisent à l'employeur pour s'exonérer de mesures correctrices** alors que les indicateurs tels qu'ils sont prévus permettent déjà une latitude à l'employeur²⁶.

En 2023, si 72% des entreprises concernées ont publié leur note, ce qui marque une forte augmentation, les entreprises ont déclaré une note moyenne de 88/100. Seulement 77 entreprises affichent un score inférieur à 75 depuis 2020 et sont donc soumises à l'obligation de prendre des mesures correctrices.

Ces très bons scores à l'index de la très grande majorité des entreprises s'expliquent par les biais importants des indicateurs. Sans exhaustivité, sont relevés les points suivants ²⁷ :

- Concernant l'indicateur 1 (qui compare les moyennes des rémunérations des femmes à celles des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socio-professionnelle) :
 - **Le choix de rapporter le calcul des écarts en équivalent temps plein est particulièrement critiqué alors que les temps partiels sont dans 85 % des cas occupés par des femmes** – dont 30 % travaillent à temps partiel – et largement subis.
 - La marge de tolérance, allant de 2 à 5 % en fonction du mode de comparaison des emplois, permettant de « neutraliser » certains écarts de salaire pose aussi problème, puisque **toutes les inégalités salariales comprises entre 0 et 5 % sont ramenées à zéro**. Dans son rapport sur l'index, le HCE montre que l'écart pondéré, en excluant

intercommunale de plus de 40 000 habitants, au Centre national de la fonction publique territoriale ainsi qu'aux établissements publics. Le décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes décret a défini les six indicateurs constituant cet index.

²⁵ [Défenseur des droits, avis n° 18-20 du 30 août 2018 relatif au projet de loi n° 1088 relatif à la croissance et à la transformation des entreprises.](#)

²⁶ L'article L. 1142-10 du code du travail, issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, prévoit qu'« *en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance, un délai supplémentaire d'un an peut être accordé pour se mettre en conformité* ».

²⁷ V. le rapport parlementaire d'évaluation de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel déposé le 19 janvier 2022 dresse un premier bilan sur l'efficacité de l'index et propose des axes d'amélioration

des groupes et en neutralisant les écarts inférieurs à 5 %, peut ramener l'indicateur à un taux inférieur à 2 % alors qu'en réalité, les écarts salariaux au sein de l'entreprise peuvent être autour de 10 %²⁸.

- L'utilisation de tranches d'âge de dix ans pour comparer les situations individuelles en matière d'écart de rémunérations peut invisibiliser des discriminations. **Il conviendrait de se référer à l'ancienneté plutôt qu'à l'âge, et d'augmenter le nombre de tranches pour rendre les comparaisons plus précises.**
- Les groupes ne comportant pas au moins 3 hommes et 3 femmes ne sont pas retenus pour le calcul de cet indicateur. Ainsi, dans les petites entreprises, d'éventuelles différences salariales au niveau des groupes sont écartées par simple motif d'effectifs insuffisants.
- Le calcul de l'index intègre le salaire ou traitement ordinaire de base, les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur aux salariés en raison de l'emploi de ces derniers mais ne prend pas en compte toute une série d'autres éléments de la rémunération finale. Les études montrent que des inégalités peuvent apparaître dans l'ensemble des composantes de la paie et qu'il est important de pouvoir comparer le nombre d'heures supplémentaires effectuées par les hommes et par les femmes par exemple, ou le poids des primes dans les salaires. Il a par exemple été démontré que les primes liées à la pénibilité et aux sujétions particulières des métiers peuvent varier entre les métiers à prédominance féminine et les métiers à prédominance masculine, pour le même type de contraintes²⁹.
- Concernant les indicateurs 2 (qui calcule l'écart de répartition des augmentations individuelles) et 3 (qui calcule l'écart de répartition des promotions pour les entreprises de plus de 250 salariés) :

Ces indicateurs comparent les nombres de femmes et d'hommes promus ou augmentés, en pourcentage d'individus, mais le montant des augmentations ainsi que la qualité des promotions ne sont pas pris en compte. Une entreprise peut ainsi obtenir la totalité des points à ces indicateurs même si le montant des augmentations individuelles des femmes est inférieur à celui des hommes³⁰. De plus, les objectifs à atteindre en matière d'augmentation et de promotion sont paritaires et non pas proportionnés aux effectifs.

- Concernant l'indicateur 4 (qui calcule la part de salariées augmentées à leur retour de congé maternité, à l'instar de leurs collègues) :

²⁸ HCE, Rapport « Salaires : 5 après l'index, toujours pas d'égalité, des propositions pour améliorer l'outil », mars 2024.

²⁹ R. Silvera, « Revaloriser les métiers du soin : se battre au nom du principe « à travail de valeur égale, salaire égal », in N. Lapeyre, J. Laufer, S. Lumière, S. Pochic, R. Silvera, *Le genre au travail. Recherches féministes et luttes de femmes*, Syllepse 2021, pp. 101-110.

³⁰ DARES, « Étude de terrain qualitative sur la mise en œuvre de l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes », Rapport d'étude n° 22, 2021.

S'il semble avoir permis une prise de conscience de l'inégalité professionnelle subie par les femmes en retour de congé de maternité³¹, cet indicateur est particulièrement critiqué dans la mesure où il permet d'attribuer des points alors qu'il s'agit seulement de respecter une **obligation légale³² de non-discrimination**.

- Concernant l'indicateur 5 (qui calcule le nombre de personnes du sexe sous-représenté dans les dix plus hautes rémunérations) :

Cet indicateur intéressant fait écho à la problématique du « plafond de verre » qui limite l'accès des femmes aux postes à responsabilités et à laquelle s'attachent à répondre les objectifs de féminisation des comités de direction dans le secteur privé³³ et des nominations dans la fonction publique³⁴.

Mais il est particulièrement regrettable qu'aucun indicateur de l'index ne permette de rendre visible **la part des femmes parmi les bas salaires**, où elles sont surreprésentées.

Ainsi, le mode de calcul de l'index invisibilise les deux sources principales des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, à savoir le temps partiel et la ségrégation professionnelle due au fait que beaucoup de métiers sont très peu mixtes.

Enfin, il faut relever qu'il n'est pas **rare que des entreprises obtiennent de bonnes notes malgré des discriminations avérées**. À cet égard, plusieurs entreprises condamnées pour des discriminations salariales fondées sur le sexe avaient pourtant obtenu une note supérieure à 90/100 à l'index égalité³⁵.

En matière de transparence salariale et afin de lutter contre les discriminations fondées sur le sexe, **la Défenseure des droits recommande** donc :

- De **réviser l'index** afin qu'il puisse notamment prendre en compte les éléments suivants :

³¹ *Idem*.

³² L'article 1 de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes vise à compenser l'effet de la maternité sur la rémunération et impose que la salariée de retour de congé maternité bénéficie de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant sa période d'absence, par les salariés relevant de sa catégorie. Le calcul peut également se fonder sur la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise si la référence à une catégorie professionnelle est impossible, du fait, notamment, de la petite taille de l'entreprise.

³³ Dix ans après la loi Copé-Zimmermann qui avait instauré des quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance, la loi Rixain du 24 décembre 2021 a étendu l'objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes aux instances dirigeantes en fixant de nouvelles obligations pour les entreprises d'au moins 1.000 salariés (calcul et publication des écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes ; 30 % de femmes cadres dirigeantes et membres d'instances dirigeantes à partir du 1^{er} mars 2026 puis 40 % au 1^{er} mars 2029)

³⁴ Après la loi Sauvadet de 2012, la loi du 19 juillet 2023 renforce le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction dans la fonction publique porté à 50 %.

³⁵ CA Paris, 7 septembre 2022, RG n° 19/00974 ; Défenseur des droits, [décision n° 2021-039 du 30 mars 2021 relative à une discrimination en matière d'évolution de carrière et de rémunération fondée sur le sexe](#) ; CA Grenoble, 26 octobre 2023, n° 18/04063 : la Cour d'appel de Grenoble a condamné l'entreprise STMicroelectronics à un versement de plus de 800 000 euros à dix de ses salariées pour discrimination liée au sexe en raison des inégalités de traitement subies concernant à la fois les salaires et les évolutions de carrière

- La part des salariés à temps partiel parmi les femmes et les hommes ;
 - La répartition femmes/hommes parmi les 10 % des salaires les plus bas de l'effectif de l'entreprise ;
 - La totalité de la composition des salaires, y compris l'ensemble des primes perçues par les salariés, ainsi que les heures complémentaires et supplémentaires effectuées.
- L'index, ou l'outil qui le remplacera, **doit également être élaboré dans le cadre du dialogue social** et non plus de façon unilatérale par les directions des entreprises. Il doit également être plus cohérent avec les dispositifs existants visant à favoriser l'égalité professionnelle (BDSE, plans égalité, etc.).

3. Garantir le principe d'un « salaire égal pour un travail de valeur égale »

Le Défenseur des droits s'attache depuis plusieurs années à démontrer que la **mise en œuvre effective du principe « salaire égal pour un travail de valeur égale » constitue l'une des voies de réduction des écarts salariaux femmes/hommes**. Ce principe, pleinement reconnu par le droit européen de la non-discrimination, a été affirmé pour la première fois en France par la loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Il est aujourd'hui inscrit à l'article L. 3221-2 du code du travail : *« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes »*.

Historiquement, la valeur des emplois a été construite à partir de stéréotypes de genre, les composantes des emplois ayant plus ou moins de valeur selon que l'emploi était occupé par des femmes ou des hommes. Ces stéréotypes conduisent ainsi à minorer les compétences nécessaires pour occuper les emplois à prédominance féminine, mais également la pénibilité, et par conséquent la rémunération afférente. Ce faisant, **certaines méthodes et critères d'évaluation des emplois sont susceptibles de constituer des discriminations indirectes fondées sur le sexe** car ces pratiques, neutres en apparence, ont un impact particulièrement désavantageux sur les femmes.

Venant prolonger le principe plus connu, « un salaire égal pour un travail égal », **le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale » tient compte de la ségrégation professionnelle, c'est-à-dire du fait que les femmes et les hommes occupent des emplois différents**. Ce principe s'applique au secteur privé comme au secteur public et fait l'objet de jurisprudences développées par la CJUE et la Cour de cassation, qui ont reconnu la valeur comparable d'emplois sous-valorisés et pu imposer des rattrapages salariaux en faveur de femmes³⁶. Pour prouver ces écarts de salaire, la Cour de cassation a admis dans un arrêt

³⁶ Pour autant que les fonctions exercées par chacune des personnes concernées soient de valeur égale, le principe « à travail égal, salaire égal » s'applique même si, en pratique, ces fonctions sont différentes (Cass., soc., 10 juillet 2013, n° 12-13790 ; 25 mars 2015, n° 14-10149 ; 4 mars 2015, n° 13-20631). En revanche, la Cour de cassation n'applique pas le principe d'égalité salariale entre salariés relevant d'établissements distincts appartenant à une même entreprise, entre salariés relevant d'un même groupe ou de la même unité économique et sociale (Cass.,

du 8 mars 2023 qu'un employeur puisse être contraint de communiquer à une salariée les bulletins de salaires d'autres salariés occupant des postes de niveau comparable au sien³⁷.

Afin d'obtenir des avancées collectives, l'enjeu est de mobiliser le principe d'un « salaire égal pour un travail de valeur égale » au-delà des recours individuels, pour revoir les systèmes d'évaluation des emplois au sein des entreprises comme les systèmes de classification de branche et de la fonction publique.

Les grilles de classification professionnelle, négociées par les partenaires sociaux, hiérarchisent les emplois et déterminent les salaires de base du secteur privé. Elles établissent la valeur attribuée au travail accompli pour chaque type d'emploi, en se fondant sur la qualification et les compétences requises. Les critères d'évaluation des emplois sont issus de conventions collectives de branche souvent anciennes qui minorent les compétences et le travail des femmes et ne tiennent pas compte de la ségrégation professionnelle. Or, au nom du principe juridique « un salaire égal pour un travail de valeur égale », la Cour de cassation indique que pour déterminer la classification d'un salarié, l'employeur doit rechercher l'emploi *effectivement* occupé en analysant les fonctions *réellement* exercées³⁸.

Des obligations ont été inscrites pour revoir ces classifications qu'il est aujourd'hui temps de mettre en œuvre : déconstruire les biais de ces systèmes et réviser les méthodes d'évaluation des emplois est nécessaire. **Le droit actuel impose aux partenaires sociaux de s'engager en ce domaine.**

En ce sens et afin de contribuer à la réduction des écarts de rémunération dans le secteur privé, le Défenseur des droits avait publié et fait connaître auprès des partenaires sociaux dès 2013 un [Guide « Pour une évaluation non-discriminante des emplois à prédominance féminine »](#) à destination des acteurs de l'emploi et notamment des partenaires sociaux. Y est proposée une méthodologie pour remettre à plat les méthodes et les critères d'évaluation utilisés et revaloriser ainsi les emplois à prédominance féminine. Cette revalorisation passe par la reconnaissance des compétences mobilisées dans les emplois essentiellement occupés par des femmes. Ces travaux avaient été ensuite prolongés par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, qui a produit un guide pour assister les partenaires sociaux dans l'évaluation qui sous-tend la révision des systèmes de classification professionnelle³⁹.

soc., 20 novembre 2012, n° 11-20.341, 11-20.342, 11-21.558, 11-21.559 ; Cass., soc., 9 octobre 2013, n° 12-16.664), ou entre salariés mis à la disposition d'une autre structure (Cass., soc., 6 juillet 2005, n° 03-43.074). V. aussi un arrêt qui, sans aborder le principe de « salaire égal... », reprend une partie du raisonnement : CA Paris, Pôle 6, chambre 6, 3 mars 2021, n° 18/11355.

³⁷ Cass., soc., 8 mars 2023, n° 21-12.492. L'arrêt précise : « *doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui ordonne à l'employeur de communiquer à une salariée les bulletins de salaires d'autres salariés occupant des postes de niveau comparable au sien avec **occultation des données personnelles à l'exception des noms et prénoms**, de la classification conventionnelle et de la rémunération, après avoir relevé que cette communication d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'autres salariés était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de la salariée à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail* ».

³⁸ Cass., soc., 5 février 2020, n° 18-14.716 : pour déterminer la classification d'un salarié, l'employeur doit rechercher l'emploi qu'il occupe *effectivement* par l'analyse des fonctions *réellement* exercées.

³⁹ Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, « Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification », juin 2017.

Dans le sillage de l'Accord national interprofessionnel (« ANI ») sur la mixité et l'égalité professionnelle (2004) qui prévoyait déjà un réexamen quinquennal des classifications, peu effectif, un nouvel ANI intitulé « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » a été conclu le 19 juin 2013. Il a donné lieu à la création d'un groupe de travail paritaire pour élaborer une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail afin d'aider les branches professionnelles à réaliser un bilan. Le Défenseur des droits a été parmi les tous premiers acteurs auditionnés début 2014. Malheureusement, les travaux du groupe ont rapidement tourné court. Néanmoins, le discours du Défenseur auprès du gouvernement et du Parlement a eu un écho notable dans **la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**⁴⁰, qui précise que **la révision des classifications professionnelles doit désormais se traduire par une analyse des critères d'évaluation retenus** « afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés » (article L. 2241-15 du code du travail). La loi exige aussi des organisations de branche qu'elles remettent à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, devenu la commission emploi du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques. Pour autant, malgré les avancées du droit, les systèmes d'évaluation et les conventions collectives ne semblent guère évoluer.

S'agissant de la fonction publique, le rapport de la députée Françoise Descamps-Crosnier publié en mars 2017 recommandait à la suite du Défenseur des droits, d'« *appliquer le principe d'égalité de rémunération aux emplois de valeur égale* »⁴¹. Si le protocole d'accord du 8 mars 2013 prévoyait de « mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes » par la mise en œuvre de plusieurs actions, dans le respect du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale », l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 entend aller plus loin. Il est souligné qu'une « *attention toute particulière devra être réservée à la situation des corps, cadres d'emploi ou filières à prédominance féminine ou masculine, sur la base notamment des travaux du Défenseur des droits* ».

Néanmoins, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui impose aux employeurs publics des plans d'action, lesquels doivent comporter entre autres des mesures permettant « *d'évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes* », n'intègre pas pleinement la problématique soulevée. Ainsi, comme le rappelle l'institution dans ses avis ou dans sa contribution au rapport biennal de la DGAFP, les analyses dans la fonction publique restent centrées sur des comparaisons à corps et cadre d'emploi ou emploi identique. Or les récentes dispositions demandent aujourd'hui à être mises en œuvre, en entamant par exemple des travaux expérimentaux avec les organisations

⁴⁰ V. les avis [n° 13-11 du 12 novembre 2013 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes](#) et [n° 14-07 du 2 juin 2014 relatif au projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#).

⁴¹ Recommandation n° 55 du Rapport au Premier ministre, « La force de l'égalité - Les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique », mars 2017.

syndicales pour analyser les classifications de la fonction publique et proposer une méthodologie de déconstruction des biais sexistes.

S'il faut saluer quelques avancées, la Défenseure des droits estime que **les obligations de négociations collectives ne sont pas suffisamment respectées en pratique**. En effet, les entreprises qui s'acquittent de leurs obligations en matière de rattrapage des inégalités salariales sont rares. Les administrations ne sont pas non plus mobilisées en ce sens.

La Défenseure des droits constate que le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale reste peu appliqué en France. Elle recommande aux employeurs publics et aux partenaires sociaux, au niveau des branches, et des entreprises et administrations, d'évaluer sans délai les systèmes de classification (comme le prévoit déjà la loi) et de revaloriser les emplois majoritairement occupés par des femmes, notamment dans les secteurs du soin, de l'enseignement et du lien social.

Au-delà, **la suppression des biais sexistes et une meilleure prise en compte des compétences, responsabilités et pénibilités des emplois féminins doivent être intégrées dans toutes les démarches d'évaluation** : offre d'emploi, entretien d'embauche et négociation salariale, évaluation annuelle, prime, etc.⁴².

Le 10 mai 2023, le Parlement européen et le Conseil ont adopté la **directive européenne 2023/970 sur la transparence salariale visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur**. À l'issue de la Conférence sociale du 16 octobre 2023, Élisabeth Borne, alors Première ministre, a annoncé la refonte de l'index de l'égalité professionnelle, la création d'un Haut Conseil des rémunérations ainsi que la volonté d'anticiper le délai de transposition de la directive européenne sur la transparence salariale devant intervenir avant juin 2026. De même, un nouvel accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans la fonction publique a été annoncé pour 2024. Autant d'opportunités donc pour faire le bilan des obligations existantes, pas toujours mises en œuvre, et améliorer et renforcer le respect du principe de non-discrimination et les mesures favorisant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Au-delà des recommandations rappelées dans cette fiche autour des politiques d'égalité professionnelle femmes/hommes qui visent à réduire les écarts de carrière et de rémunération, la Défenseure des droits rappelle que d'autres mesures sont indispensables pour atteindre l'égalité femmes/hommes dans l'emploi et doivent, pour certaines d'entre elles, être intégrées aux plans et accords signés au sein des organisations :

⁴² Défenseur des droits, [Fiche thématique « Un salaire égal pour un travail de valeur égale »](#), Guide « Pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine », 2015.

- Lutter contre les stéréotypes de genre et favoriser l'effectivité de l'éducation à la sexualité dès le plus jeune âge⁴³ ;
- Favoriser la mixité des filières scolaires et professionnelles en luttant notamment contre les stéréotypes de genre dans l'orientation scolaire des filles comme des garçons ;
- Sanctionner et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement sexiste (qui constituent des formes de harcèlement discriminatoire), notamment dans les secteurs historiquement peu féminins⁴⁴ ;
- Mettre en place de façon effective les dispositifs de signalement et d'enquête internes sur les situations de discriminations fondées sur le sexe⁴⁵ ;
- Améliorer le dispositif de l'action de groupe afin de lui assurer une réelle portée⁴⁶ ;
- Lutter contre les discriminations liées à la grossesse⁴⁷ et à la situation de famille⁴⁸, et favoriser une parentalité égalitaire à travers notamment l'allongement du congé paternité⁴⁹ et l'amélioration des politiques d'accueil de la petite enfance⁵⁰.

⁴³ Depuis de nombreuses années, le Défenseur des droits rappelle que l'éducation à la sexualité constitue une mission essentielle de l'éducation nationale : « *elle doit s'investir pleinement dans sa réalisation, en s'assurant qu'elle soit dispensée de manière effective dans l'ensemble des établissements et en se donnant les moyens de sa réalisation, notamment par la formation des professionnels amenés à la dispenser ou l'élaboration et la diffusion de supports d'actions et des guides d'interventions complets permettant d'aborder tous les aspects de la question* » (v. à ce sujet notamment : le [Rapport annuel 2017 consacré aux droits de l'enfant : Au miroir de la Convention internationale des droits de l'enfant](#), le [Rapport du Défenseur des droits au comité des droits de l'enfant des Nations Unies, juillet 2020](#) ; ainsi que le [Rapport complémentaire du Défenseur des droits au Comité des droits de l'enfant des Nations Unies, décembre 2022](#)).

⁴⁴ Défenseur des droits, [Décision-cadre 2021-065 du 12 avril 2021](#) relative au harcèlement sexuel subi par les fonctionnaires exerçant dans les forces de sécurité publique.

⁴⁵ V. la [fiche recommandations du Défenseur des droits](#) n° 5 : « Obtenir des dispositifs de signalement efficaces et des sanctions disciplinaires au sein des organisations », février 2014.

⁴⁶ V. [l'avis 24-01 du 18 janvier 2024](#) de la Défenseure des droits relatif à la proposition de loi n° 420 relative au régime juridique des actions de groupe, ainsi que la [fiche recommandations du Défenseur des droits](#) n° 3 : « Assurer une réelle portée à l'action de groupe », février 2014.

⁴⁷ V. notamment : le [Dépliant « Grossesse sans discrimination », Défenseur des droits](#), mars 2020, ainsi que le « guide juridique portant sur les discriminations en raison de la grossesse dans l'emploi privé », Défenseur des droits, mars 2022.

⁴⁸ V. la [décision 2022-050 du 4 avril 2022](#) du Défenseur des droits relative au rejet d'une candidature à un emploi public après l'annonce d'une future paternité

⁴⁹ Dans son [avis n° 16-05 du 24 février 2016](#) relatif à la prolongation de la période légale d'interdiction de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour les femmes à l'issue de leurs congés liés à la grossesse et à la maternité, le Défenseur des droits s'est prononcé en faveur de l'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

⁵⁰ V. à ce sujet : Fondation des femmes, Observatoire de l'émancipation économique des femmes, note n° 3 : « Le coût d'être mère », juin 2023 ; HCFEA, Conseil de familles, « Accueil des enfants de moins de 3 ans : relancer la dynamique », mars 2023.