

Saint-Denis, le 10 mars 2026

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Égalité professionnelle femmes-hommes L'action de l'État en Île-de-France pour réduire les écarts de rémunération

L'égalité professionnelle femmes-hommes : une priorité de l'État

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et en particulier la réduction des écarts de rémunération, constitue une priorité affirmée du ministère du Travail. Inscrite de longue date dans le Code du travail, cette exigence vise à garantir l'égalité de rémunération un travail de valeur égale et à corriger les inégalités persistantes observées dans les parcours professionnels. Elle s'impose à l'ensemble des employeurs, avec des obligations renforcées pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui doivent respecter des obligations en termes de négociation collective obligatoire, d'information-consultation des représentants du personnel et désormais de publication sur leur site internet de leurs niveaux de résultats en matière d'égalité salariale.

Depuis 2019, l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue l'outil central de cette politique publique. Conçu comme un instrument de mesure, de transparence et d'incitation à l'action, il repose sur plusieurs indicateurs permettant d'évaluer les écarts de rémunération, les évolutions salariales, l'accès aux promotions et la place des femmes parmi les plus hautes rémunérations. Publié chaque année par les entreprises concernées, l'Index vise à objectiver les situations, à engager le dialogue social et à conduire, le cas échéant, à la mise en œuvre de mesures correctrices.

Au niveau national, les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle traduisent une progression globale, avec une amélioration des notes moyennes et une hausse du taux de publication, tout en mettant en évidence la persistance de situations insuffisantes et la nécessité de poursuivre les efforts engagés. Dans ce cadre, l'État mobilise à la fois des leviers d'accompagnement, de contrôle et de sanction afin de renforcer l'effectivité de l'égalité professionnelle sur l'ensemble du territoire.

À côté de l'Index de l'égalité professionnelle, la loi Rixain introduit une obligation nouvelle de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des instances dirigeantes et des cadres dirigeants des grandes entreprises. Cette loi, applicable aux entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés, les oblige à publier chaque année leurs écarts de représentation entre les sexes dans ces catégories professionnelles. À partir du 1^{er} mars 2026, ces entreprises devront atteindre un objectif d'au moins 30 % de femmes parmi les membres des instances dirigeantes et devront définir des mesures de correction lorsqu'elles ne parviennent pas à atteindre ces objectifs.

L'Index de l'égalité professionnelle : un cadre réglementaire national

L'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un cadre réglementaire national visant à rendre effectif le principe d'égalité de rémunération. Les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de calculer et de publier chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, les résultats obtenus à cet Index ainsi que le détail des indicateurs qui le composent. Ces informations doivent être transmises à l'administration du travail via la plateforme dédiée du ministère du Travail et sont rendues publiques sur son site internet.

L'indicateur principal concerne l'écart de rémunération calculé à partir des salaires en équivalent temps plein, par tranches d'âge et par catégories de postes équivalents. Les autres indicateurs portent sur les écarts de taux d'augmentation individuelle et de promotion, le respect du rattrapage salarial-au retour de congé de maternité ainsi que la représentation des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations. L'ensemble de ces indicateurs permet d'objectiver les écarts et de produire une note globale sur 100 points.

Face à ces constats, l'État mobilise plusieurs leviers d'action. Les entreprises dont les résultats sont insuffisants disposent d'un délai de trois ans pour se mettre en

conformité en définissant des mesures de correction et des objectifs de progression. À défaut, elles s'exposent à des pénalités financières pouvant atteindre 1 % de la masse salariale. Parallèlement, des dispositifs d'accompagnement sont proposés afin de sécuriser le calcul de l'Index et la mise en œuvre de mesures adaptées.

La déclinaison régionale en Île-de-France

La politique nationale en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se décline de manière opérationnelle en Île-de-France sous l'impulsion de la DRIEETS. Région accueillant le plus grand nombre de sièges sociaux, l'Île-de-France concentre un volume important d'entreprises assujetties à l'Index de l'égalité professionnelle, ce qui justifie une mobilisation soutenue et continue des services de l'État sur ce territoire. Cette spécificité se traduit par une activité de contrôle importante et homogène sur l'ensemble des départements franciliens.

Les résultats régionaux témoignent d'une dynamique globalement conforme aux objectifs nationaux. En matière de déclaration de l'Index, l'Île-de-France affiche des taux en progression avec une note régionale atteignant 87,3 %, en cohérence avec les objectifs fixés par l'État et proches des résultats nationaux. De même, la part des entreprises franciliennes dont la note est inférieure à 75 points diminue, traduisant une amélioration progressive de la prise en compte de l'égalité professionnelle au sein des entreprises du territoire.

Parallèlement à cette dynamique, la DRIEETS déploie une action de contrôle structurée. Les données régionales font apparaître un volume significatif de mises en demeure, d'observations écrites et de décisions de pénalités financières, reflétant une vigilance constante des services en matière de respect des obligations liées à l'Index et à la négociation sur l'égalité professionnelle. Cette action s'inscrit dans un pilotage renforcé par l'unité régionale de la DRIEETS qui assure le suivi des procédures et l'harmonisation des pratiques sur l'ensemble des départements. Au cours de l'année 2025, les référents régionaux et départementaux ont mis en œuvre une feuille de route qui a d'abord visé les dernières entreprises en deçà du seuil de 75 points avant de se concentrer sur l'amélioration quantitatif et qualitatif des objectifs de progression définis au sein des entreprises.

La DRIEETS a également renforcé le recours aux outils coercitifs lorsque les entreprises ne justifient pas d'efforts réels pour corriger les écarts constatés. Considérant les délais importants accordés aux entreprises depuis la mise en place de l'index, la DRIEETS a

augmenté significativement le nombre des pénalités financières prononcées, qui peuvent représenter un enjeu pécuniaire important pour les entreprises défaillantes. Les montants recouvrés au titre de l'égalité professionnelle témoignent de cette intensification de l'action régionale visant à garantir l'effectivité des obligations légales et à inciter les entreprises à mettre en œuvre des mesures concrètes en faveur de l'égalité salariale.

Les perspectives d'évolution du dispositif

La loi du 24 décembre 2021 dite loi Rixain a renforcé les outils de transparence en instaurant des obligations de publication relatives à la représentation des femmes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises. Les entreprises de 1 000 salariés et plus doivent ainsi publier chaque année ces indicateurs et atteindre des objectifs de représentation progressive, avec un premier palier fixé à 30 % de personnes de chaque sexe en 2026, avant un objectif de 40 % en 2029.

Dans les prochaines années, le cadre réglementaire continuera d'évoluer afin de renforcer l'effectivité du principe d'égalité salariale. La transposition de la directive européenne du 10 mai 2023 relative à la transparence des rémunérations devrait ainsi permettre d'aller plus loin dans la mesure et la réduction des écarts de rémunération. Les indicateurs actuellement utilisés dans le cadre de l'Index ont vocation à évoluer afin de s'aligner progressivement sur ceux prévus par la directive européenne.

Dans cette période charnière, l'action des services de l'État demeure essentielle. En Île-de-France, la DRIETS poursuivra la mobilisation conjointe des leviers d'accompagnement, de contrôle et de sanction afin de garantir l'application effective des obligations légales et d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de mesures concrètes et durables. L'objectif reste inchangé : faire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une réalité mesurable, effective et partagée sur l'ensemble du territoire.

Contacts presse

Service communication de la Direction régionale et interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

drieets-idf.communication@drieets.gouv.fr

laurence.greze@drieets.gouv.fr

06 69 28 72 78