



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie de l'emploi,
du travail et des solidarités
de Bourgogne-Franche-Comté

» Faire avancer

**L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE**

dans votre entreprise

**“ Toutes les entreprises, quelle que soit
leur taille, sont concernées et disposent
d'appuis et d'outils pour agir. ”**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur pour les entreprises et la société. Elle vise à garantir un traitement équitable en matière de recrutement, de rémunération, de promotion et de conditions de travail.

Les lois successives, de la loi Génisson du 9 mai 2001 à la loi Rixain du 24 décembre 2021, ont renforcé les obligations des entreprises afin de mesurer et corriger les écarts entre les femmes et les hommes.

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, sont concernées et disposent d'appuis et d'outils pour agir.

Pourquoi l'égalité professionnelle est un levier stratégique ?

L'attractivité

Les entreprises qui valorisent l'égalité attirent plus facilement les jeunes générations sensibles à ces enjeux.

L'innovation et la performance

par la diversité des perspectives et des expériences dans l'entreprise.

L'amélioration du climat de travail

Un environnement où chacun se sent respecté et valorisé favorise la motivation et la productivité et permet une fidélisation de l'ensemble des salariés.

Vos obligations égalité professionnelle, selon la taille de votre entreprise

En synthèse : L'égalité professionnelle repose sur plusieurs principes fondamentaux, qui **s'appliquent à toutes les entreprises** quelles que soient leur taille.

- La non-discrimination à l'embauche ;
- L'égalité salariale pour un travail de valeur égale ;
- L'égalité d'accès aux promotions, à la formation et aux carrières ;
- Des conditions de travail compatibles avec un équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Entreprises de 50 salariés et +

- Calcul et publication du résultat à l'Index égalité au plus tard le 1er mars ;
- Transmission au CSE et publication sur le site Internet ;
- Intégration des indicateurs dans la BDESE.
- Mesures correctrices si l'Index est < 75 points
- Objectifs de progression si l'Index est < 85 points ;
- Diagnostic égalité préalable à la négociation ;
- Etablir un accord collectif ou à défaut un plan d'action en matière d'égalité professionnelle.

Entreprises de 300 salariés et +

Mise en place d'une commission égalité professionnelle (sauf accord spécifique).

Entreprises de + de 1 000 salariés

Respect des objectifs de représentation équilibrée femmes-hommes dans les instances dirigeantes : 30 % en 2026 et 40 % en 2029.

BDESE et diagnostic égalité : le tableau de bord à ne pas négliger

La Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (BDESE) de l'entreprise constitue le support incontournable du diagnostic comparé femmes-hommes. L'étude doit porter sur :

- L'embauche ;
- La formation ;
- Les promotions ;
- La rémunération ;
- La parentalité ;
- Les conditions de travail ;
- L'évolution des carrières.

Ce diagnostic permet d'identifier les écarts et de définir des actions adaptées.

L'Index égalité : un outil de transparence et de progrès

Composé de 4 à 5 indicateurs selon l'effectif, l'Index permet de mesurer les écarts et de repérer les leviers d'amélioration.

Il doit être :

- Calculé chaque année ;
- Déclaré sur la plateforme Egapro ;
- Publié et porté à la connaissance du CSE.

Le résultat à l'Index, ainsi que les indicateurs calculables, devront également être publiés sur le site internet des entreprises qui en sont dotées, de manière accessible et visible.

Dans le cas où certains indicateurs ne peuvent pas être calculés, la publication sur le site internet sur les indicateurs doit quand même être assurée.

En cas de résultats insuffisants, des objectifs ou des mesures correctrices doivent être formalisés :

- **En cas d'Index inférieur à 85 points**, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs ;
- **En cas d'Index inférieur à 75 points**, les entreprises doivent publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

Ces mesures, annuelles ou pluriannuelles, et ces objectifs doivent être définis dans le cadre de la [négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle](#), ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

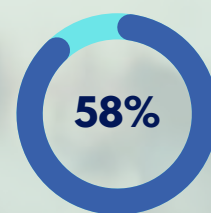
L'égalité professionnelle en Bourgogne-Franche-Comté



**des entreprises ont
déclaré leur Index en
2025.**

89/100

**C'est l'Index moyen
régional en 2025. Il est
au-dessus de la moyenne
nationale.**



**des entreprises de la région
restent sous le seuil de 40 %
de femmes dans les
instances dirigeantes**

» votre score parle pour vous... que dit-il aujourd'hui ?

Index non publié au 1er mars : comment régulariser rapidement la situation ?

Vous avez manqué à votre obligation pour le 1^{er} mars, il est encore temps de rattraper la situation en procédant à votre calcul et à votre déclaration sur le [site Egapro](#).

Vous rencontrez des difficultés pour vous connecter : Ega-pro utilise le service d'identification Proconnect (anciennement MonComptePro) afin de garantir l'appartenance de ses utilisateurs aux entreprises déclarantes ; pour tout problème lié à ce compte ou à cette connexion, vous devez contacter le service support dédié via le centre d'aide <https://egapro.travail.gouv.fr/aide-proconnect>

Vous rencontrez des difficultés avec les indicateurs, une situation particulière dans votre entreprise, vous pouvez tout d'abord consulter la FAQ sur le site du ministère du travail ([Index de l'égalité professionnelle : calcul et questions/réponses](#)). Si vous ne trouvez pas votre réponse, vous pouvez contacter le référent égalité professionnelle au sein de votre DDETS(PP) ou de la DREETS, contact disponible sur le site de la [DREETS de Bourgogne-Franche-Comté](#) ou sur le [site Egapro](#) .

Passer de l'obligation à l'action : 5 leviers concrets pour faire avancer l'égalité

Les démarches en faveur de l'égalité professionnelle ne reposent pas uniquement sur les obligations légales. Elles s'appuient aussi sur des actions organisationnelles, managériales et culturelles qui peuvent être mises en œuvre progressivement.

1. Appuyer les décisions sur les données : BDESE et diagnostic égalité

Une analyse fine des données permet de comprendre les situations comparées, de repérer les écarts et d'identifier les leviers d'action adaptés au contexte de l'entreprise.

2. Neutraliser les effets de la parentalité pour garantir la continuité des parcours

Le retour de congé familial reste un moment sensible. Anticiper, valoriser et sécuriser ces transitions contribue à des parcours plus homogènes entre les femmes et les hommes et renforce la confiance des salariés.

3. Favoriser la mixité des emplois en agissant sur les représentations

Les métiers encore très genrés peuvent devenir plus attractifs si l'on valorise les compétences attendues, les possibilités d'évolution et la réalité des tâches.

Ouvrir les parcours aux salariés du sexe le moins représenté enrichit les équipes et diversifie les recrutements.

4. Encourager les mobilités professionnelles pour soutenir les évolutions

Les mobilités internes - verticales ou horizontales - permettent de lutter contre les ségrégations professionnelles.

Elles soutiennent en particulier les salariés ayant interrompu leur activité (motif familial ou autre), en consolidant leur qualification.

5. Analyser les conditions de travail selon le genre pour ajuster l'organisation

Certains horaires, contraintes ou risques peuvent impacter différemment les femmes et les hommes.

Prendre en compte ces écarts permet d'améliorer l'organisation, la santé au travail et l'efficacité opérationnelle. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit d'ailleurs intégrer une analyse genrée des risques, afin de prendre en compte les expositions spécifiques des femmes, notamment en matière de Troubles Musculo-squelettiques (TMS), de santé reproductive ou de violences sexistes et sexuelles au travail. Une occasion d'échanger sur l'égalité professionnelle et sa perception dans l'entreprise.

Vous n'êtes pas seuls : des accompagnements gratuits pour avancer efficacement

La DREETS de Bourgogne-Franche-Comté co-finance la SCIC FETE – Femmes Egalité Emploi afin que les entreprises puissent accéder gratuitement à :

- **Des appuis collectifs** organisés par les DDETS et DDETSPP pour accompagner les partenaires sociaux (directions et délégués syndicaux ou membres élus des CSE) dans l'analyse de leur situation et la construction d'un plan d'action.
- **Des appuis individuels** réalisés par la [SCIC FETE-ÉgalitéEmploi](#) pour un diagnostic personnalisé et un accompagnement opérationnel à la négociation collective d'un accord égalité ou à la construction discutée d'un plan unilatéral d'action.

A travail égal, salaire égal

La directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023, visant à renforcer l'application du principe "à travail égal, salaire égal", marque une étape décisive dans la lutte contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Sa transposition, prévue à partir de 2027, transformera profondément les obligations des entreprises françaises. Elle constitue l'un des leviers centraux pour agir sur les écarts de rémunération persistants.

Le texte impose des règles inédites en matière **de transparence des rémunérations**, notamment l'accès à des informations comparatives pour les salariés et salariées, une obligation de publication renforcée pour les entreprises, ainsi que des mécanismes correctifs lorsque des écarts injustifiés sont identifiés. La DREETS de Bourgogne-Franche-Comté et l'ensemble du système d'inspection du travail accompagneront les entreprises et les partenaires sociaux dans l'appropriation de ces nouvelles exigences. Des sanctions sont toutefois prévues à l'encontre des comportements qui chercheraient à éviter cette nouvelle obligation.

La directive souhaite contribuer à structurer une politique de transparence salariale plus ambitieuse, en complément de l'Index égalité professionnelle. Elle renforcera également les prérogatives du dialogue social, en donnant aux représentants du personnel un accès élargi aux données nécessaires pour négocier efficacement sur l'égalité professionnelle.



Faire avancer l'égalité professionnelle dans votre entreprise est un processus continu qui nécessite l'engagement de tous les acteurs. En mettant en place des actions concrètes et en favorisant un environnement de travail inclusif, vous contribuez à créer une entreprise plus juste et plus performante.

