

ENTREPRISES

## Index Egapro 2025 : des notes flatteuses qui ne disent pas tout

**Région BFC.** En Bourgogne Franche-Comté, les résultats de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, publiés début mars, dressent un tableau pour le moins mitigé. Près d'une sur deux reste encore en dessous du seuil fixé par la loi. Et pour l'association Fete, ces chiffres sont, malgré tout, un score « d'image ».

🕒 Lecture **6 min**

🕒 Publié le **23 mars 2026** ● **Max Cadi**



L'analyse des index de l'égalité homme femme, qui doit être publié par les entreprises concernées au plus tard le 1er mars sur le site [egapro.travail.gouv.fr](http://egapro.travail.gouv.fr), montre qu'il y a encore de la route à faire en région Bourgogne Franche-Comté.

L'analyse des données régionales met d'abord en avance l'existence de quelques très bons élèves. Vingt-deux entreprises obtiennent la note maximale de 100 sur 100, signe d'un équilibre jugé satisfaisant dans les politiques salariales et l'évolution des carrières. Parmi elles figurent notamment La Baumoise de

distribution, Transdev Mâconnais Beaujolais ou encore les Autocars Girardot.

Certaines entreprises régionales se distinguent par des scores élevés, sans atteindre la note maximale. C'est le cas par exemple d'Urgo Healthcare (98 points), de Seb Développement (97), du groupe Guillin (96), de La Poste Immobilier (94) ou encore de Dijon Céréales (90), qui se situent toutes nettement au-dessus du seuil réglementaire.

## Inégalité persistante entre les femmes et les hommes

Mais ces performances représentent une minorité. Sur les 951 entreprises recensées dans la région, seules 541 dépassent le seuil réglementaire de 75 points. À l'inverse, 410 structures se situent en dessous de ce niveau. Autrement dit, près de la moitié des entreprises concernées n'atteint pas encore l'objectif minimal fixé par la réglementation.

La médiane des notes s'établit autour de 82 points, juste au-dessus de l'objectif légal exigé de 75 points. Un niveau correct sur le papier, mais qui masque des écarts importants selon les entreprises et les secteurs d'activité. Et qui occulte, surtout,



une inégalité persistante entre les femmes et les hommes dans le monde de l'entreprise, comme l'explique Laure Calandre, chargée de mission au sein de l'association Fete (Femmes Égalité Emploi), une structure dijonnaise qui accompagne les entreprises dans la mise en oeuvre de l'égalité professionnelle. *« Une note globale élevée ne signifie pas qu'il n'y a plus d'inégalités »*, entame-t-elle.

## Ne pas oublier les accords sur l'égalité professionnelle

L'experte rappelle, en effet, que l'indicateur ne couvre qu'une partie du sujet.

*« L'index englobe seulement certains paramètres et ne couvre qu'une petite partie de la thématique. On regarde surtout les écarts de rémunération ou les augmentations, mais l'égalité professionnelle va bien plus loin »*, souligne-t-elle, glissant que ce score sert avant tout et souvent *« à l'image »* des bons élèves. *« Il ne remplace donc pas les obligations plus larges qui existent déjà, notamment la négociation d'accords sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 50 salariés, qui abordent aussi la formation, les promotions, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ou encore les conditions de travail. »* Autant de dimensions qui restent déterminantes pour mesurer les vrais écarts professionnels entre femmes et hommes.

leJournalduPalais

## La question de la maternité des employées

Autre limite : toutes les entreprises ne peuvent pas toujours calculer leur index. « *Certaines structures ont un index incalculable, par exemple quand les effectifs sont trop faibles ou quand les métiers sont très peu mixtes* », détaille Laure Calandre. Dans ces cas, les structures sont « *exemptées* », car elles ne remplissent pas les conditions définies par la loi. Pour l'association Fete, l'index a toutefois eu un mérite : remettre le sujet au centre du débat dans les entreprises. « *Ça a mis un coup de projecteur en 2019, quand l'obligation a été instaurée : cela fait avancer les choses. Alors oui, on progresse, mais très lentement* », martèle Laure Calandre, qui conclut que « *la question de la maternité* » des employées pose, par exemple, encore trop de problèmes, de freins et surtout, d'a priori, en entreprise.

**Pour rappel**, l'index de l'égalité professionnelle, aussi appelé index Egapro, a été instauré en 2019 par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier chaque année leur score, au plus tard le 1er mars, sur leur site internet lorsqu'elles en disposent, et le transmettre au ministère du Travail. Calculé sur 100 points, l'index repose notamment sur l'écart de rémunération, les augmentations individuelles, les promotions, le retour de congé maternité et la part des femmes parmi les plus hautes rémunérations. Les entreprises qui obtiennent moins de 75 points disposent de trois ans pour corriger la situation. À défaut, elles peuvent être sanctionnées par une pénalité pouvant atteindre 1 % de leur masse salariale.