



Institut des
Politiques Publiques

RAPPORT IPP N° 41 - Mars 2023

Évaluation de l'Index de l'égalité professionnelle: synthèse

Thomas Breda
Juliette Ducoulombier
Paul Dutronc-Postel
Marion Leturcq
Joyce Sultan Parraud
Maxime Tô

A large, faint version of the 'ipp' logo is positioned in the bottom right corner of the page. It features the lowercase letters 'ipp' in a dark teal color, enclosed within a larger, lighter teal curved shape that mimics the design of the main logo.



L'Institut des politiques publiques (IPP) a été créé par PSE et est développé dans le cadre d'un partenariat scientifique entre PSE-École d'Économie de Paris et le Groupe des écoles nationales d'économie et de statistique (GENES). L'IPP vise à promouvoir l'analyse et l'évaluation quantitatives des politiques publiques en s'appuyant sur les méthodes les plus récentes de la recherche en économie.

www.ipp.eu



Remerciements

Cette étude a reçu le soutien financier de l'IRES (Institut de recherches économiques et sociales) et a été réalisée dans le cadre de l'Agence d'objectifs. Elle a été réalisée dans le cadre d'une convention avec la CFDT, l'Ined et l'IPP sous la responsabilité scientifique de Thomas Breda pour l'IPP et Marion Leturcq pour l'Ined. Elle s'appuie sur les travaux antérieurs réalisés par l'IPP sur l'Index de l'égalité professionnelle (voir [la note IPP n° 52](#)) et les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes (voir [la note IPP n° 68](#) et le site dédié : <https://inegalites-femmes-hommes.ipp.eu/>). Ces travaux avaient été réalisés dans le cadre du projet GenPenGap qui a bénéficié d'un financement du programme « Droits, Égalité et Citoyenneté » de la Commission Européenne (2014-2020).

Nous remercions la CFDT et l'IRES pour le financement de l'étude. En particulier Béatrice Lestic, Dominique Marchal et Laurine Omnes pour leur suivi et retours bienveillants tout au long du projet.

Nous remercions également les équipes de la Dares et de la Direction Générale du Travail pour leur aide dans l'accès à une version exploitable des données déclarées par les entreprises.

Les conclusions et opinions émises dans cette synthèse sont propres à leurs auteurs et n'engagent ni la CFDT, ni l'Ined, ni l'Insee.



En 2016, dans les entreprises privées de 50 salariés et plus, le salaire horaire moyen des femmes était inférieur de 19 % à celui-ci des hommes. Une fois pris en compte l'effet de l'âge et des catégories socio-professionnelles, l'écart salarial subsistant est de 12 %. Le gouvernement français a pris, en septembre 2018, un ensemble de mesures visant à réduire ces inégalités. Parmi elles, l'Index d'égalité professionnelle doit ainsi être calculé chaque année à partir de 2019 par toutes les entreprises privées de plus de 50 salariés. Il s'agit pour les entreprises d'obtenir une valeur minimale à cet Index, à défaut de quoi elles s'exposent à des sanctions. Ce rapport évalue l'impact, sur les inégalités entre femmes et hommes dans l'entreprise, de la mise en place de l'Index qui introduit pour la première fois dans les politiques de lutte contre les inégalités liées au sexe une obligation de résultat pour les entreprises et non seulement une obligation de moyens.

Méthodologie

L'Index regroupe de manière synthétique plusieurs indicateurs portant chacun sur un aspect important des inégalités professionnelles femmes-hommes, et calculés à partir de la situation professionnelle des femmes et des hommes salariés dans les entreprises. À partir de données administratives très détaillées incluant les rémunérations perçues et les heures travaillées chaque année par l'ensemble des salariés du secteur privé, nous sommes en mesure de calculer les inégalités entre femmes et hommes dans chaque entreprise française selon divers indicateurs, dont la plupart de ceux composant l'Index. Ces données permettent donc d'examiner comment évoluent les inégalités selon le sexe au cours du temps pour les entreprises concernées et non concernées par l'Index.

Nous exploitons également les données administratives issues de la base "Indexegapro", qui contient les valeurs déclarées (note globale et composantes) par les entreprises depuis 2018, dans le cadre de l'obligation de déclaration et de publication l'Index de l'égalité professionnelle. Combinée à la première, cette seconde source permet d'abord d'examiner de façon détaillée les proportions d'entreprises et de salariés effectivement concernés par la mise en place de l'Index de l'égalité

professionnelle. Elle permet ensuite de comparer l'ampleur des inégalités femmes-hommes dans les entreprises qui déclarent un Index et celles qui n'en déclarent pas ou déclarent que celui-ci ne peut être calculé. Elle permet enfin de comparer les notes déclarées par les entreprises à l'Index avec les inégalités telles que nous les mesurons à partir des données de sécurité sociale exhaustives, fiables et traditionnellement utilisées par la statistique publique pour appréhender les écarts de salaire selon le sexe.

Précisions sur le calcul de l'Index

Pour comprendre certains résultats de nos analyses, il est nécessaire de brièvement revenir sur le calcul de l'Index.

Celui-ci inclut quatre ou cinq indicateurs selon la taille des entreprises :

1. les écarts salariaux entre femmes et hommes, à catégorie d'âge et d'emploi donnée (40 points) ;
2. un indicateur de mobilité salariale :
 - les différences femmes-hommes de taux d'augmentation hors promotion (20 points), et de taux de promotion (15 points) pour les entreprises de plus de 250 salariés,
 - les différences d'augmentation entre femmes et hommes (35 points), pour les entreprises de 50 à 249 salariés ;
3. les augmentations de salaires des femmes à l'issue d'un congé maternité (15 points) ;
4. le nombre de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (10 points).

Le résultat global pour une entreprise (la somme des scores obtenus aux différents indicateurs) prend des valeurs entre 0 et 100 points. Les entreprises s'exposent à des sanctions potentielles dès lors qu'elles n'obtiennent pas au minimum 75 points sur 100 (après un délai de 3 ans pour se mettre en conformité, et avec des possibilités d'assouplissement).

A partir de 2019, toutes les entreprises doivent envoyer leur calcul de l'Index à l'administration et celui-ci est ensuite rendu public (voir <https://egapro.travail.gouv.fr/consulter-index/>). Néanmoins, elles peuvent déclarer leur index **non calculable** si elles sont dans l'incapacité de calculer des indicateurs représentant un total de plus de 25 points. Ce sera en particulier le cas si elles ne peuvent pas calculer l'écart salarial sur 40 points. Or, celui-ci est soumis à des critères d'exclusion complexes. Il est d'abord nécessaire de constituer 16 groupes de salariés en croisant 4 groupes d'âge (moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans et 50 ans ou plus) et 4 groupes de métiers (par défaut ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres). Seuls les salariés présents au moins 6 mois sur la période de référence sont retenus dans le calcul et seuls les groupes comprenant au moins 3 femmes et au moins 3 hommes sont pris en compte. Si le total des effectifs pouvant être pris en compte une fois ces exclusions effectuées est inférieur à 40 % des effectifs totaux, l'indicateur, et donc l'index, ne sont pas calculables.

Principaux résultats

Quatre résultats principaux se dégagent de l'étude.

1. La couverture de l'Index est très imparfaite :

- Près d'un quart des entreprises normalement assujetties omettent de déclarer leur Index portant sur l'année 2020 tandis qu'un quart le déclarent « incalculable » du fait de critères d'exclusion qui les empêchent de pouvoir effectivement calculer une note globale sur 100 points. C'est donc seulement la moitié des entreprises (44 % pour les PME-PMI) normalement assujetties qui déclarent une note sur 100 points.
- La couverture de l'Index est en revanche élevée parmi les grandes entreprises : 93 % des entreprises de plus de 1 000 salariés le déclarent calculable.
- Cela ne suffit pas pour autant à garantir une large couverture au niveau des salariés. Le calcul de l'indicateur d'écart salarial de l'Index ne porte

que sur un quart des salariés du secteur privé. 44 % des salariés sont d'emblée exclus parce qu'ils travaillent dans une entreprise de moins de 50 salariés. 12 % sont dans des entreprises de plus de 50 salariés mais qui, d'après nos estimations, ne peuvent pas calculer leur Index. 18 % sont dans des entreprises qui doivent et peuvent déclarer leur Index, mais ils sont absents du calcul du fait des critères d'exclusion (ancienneté inférieure à 6 mois ou appartenance à un groupe avec moins de 3 femmes ou 3 hommes).

2. L'Index tend à invisibiliser les inégalités réelles entre femmes et hommes :

- La note moyenne des entreprises déclarant l'Index est élevée par rapport au seuil de 75/100 (qui correspond au seuil des sanctions financières), et augmente au cours du temps. Elle passe de 82,4/100 en 2018 à 85,9/100 en 2021. A titre de comparaison, 85/100 est le seuil en-dessous duquel les entreprises doivent depuis 2022 communiquer les mesures d'amélioration qu'elles envisagent de mettre en place.
- Ces notes élevées sont notamment tirées par le respect d'obligations légales (augmentation des femmes au retour de congés maternité) et des résultats élevés concernant les écarts de rémunération (35,3/40 en 2021).
- Nous montrons que ces résultats élevés pour les écarts de rémunération ne sont pas liés aux critères d'exclusion appliqués pour le calcul.
- En revanche, nous mettons en lumière deux autres choix méthodologiques discutables faits pour le calcul de l'indicateur d'écart de salaire de l'Index : l'application d'un seuil de tolérance (tous les écarts inférieurs à 5 % sont ramenés à 0) et l'utilisation des hommes comme catégorie de référence pour normaliser les écarts (les écarts dans chaque groupe sont divisés par le salaire moyen des hommes, ce qui les réduit quand les femmes sont moins bien payées que les hommes mais les augmentent dans le cas inverse). Ces deux choix ont tendance à produire une représentation plus resserrée des écarts femmes-hommes.

- Pour examiner l'ampleur des inégalités salariales entre femmes et hommes, nous nous appuyons sur nos travaux antérieurs et privilégions un indicateur alternatif des inégalités de salaire dans l'entreprise qui n'impose ni des critères d'exclusion aussi stricts, ni les choix méthodologiques décrits ci-dessus. Cet indicateur tient également compte des différences d'âge et de catégorie socio-professionnelles. Il peut être calculé pour la grande majorité des entreprises de plus de 50 salariés (91 % contre 56 % seulement pour l'indicateur de l'Index). Cet indicateur rend compte des inégalités de salaire femmes-hommes (l'écart moyen est de 6,5 % contre 4,2 % pour l'indicateur de l'Index) d'une façon plus directement et facilement interprétable, et donc plus transparente. Il constitue une piste alternative envisageable.
- 3. Les entreprises qui déclarent leur Index ne sont pas plus vertueuses – au sens de leur performance en matière d'égalité professionnelle – que celles qui ne déclarent pas. Elles reportent en revanche des notes à l'indicateur d'écart salarial largement supérieures à celles que nous recalculons à partir des données administratives :**
- Les entreprises qui ne déclarent pas leur Index à l'administration sont-elles particulièrement peu vertueuses en matière d'égalité professionnelle ? Les données administratives permettent de calculer les indicateurs d'écarts de salaire au sens de l'Index et au sens de l'IPP à la fois pour les entreprises qui déclarent et ne déclarent pas l'Index. La comparaison des résultats au sein de ces deux groupes montre que les entreprises qui ne déclarent pas leur Index ne sont pas plus inégalitaires que les autres.
 - De la même manière, les entreprises qui déclarent leur Index non calculable alors même que, selon les données administratives, le calcul aurait pu être fait, ne sont pas particulièrement plus inégalitaires que celles qui déclarent bien une note calculable.
 - La note à l'indicateur de part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations reconstruite à partir des données administratives est en moyenne très proche de celle déclarée par les entreprises.

- En revanche, la note moyenne déclarée pour l'indicateur d'écart salarial est très supérieure à celle reconstruite à partir des données administratives (31,6/40 versus 35,1/40 en moyenne en 2020). Cela peut s'expliquer par l'utilisation par les entreprises de catégories professionnelles différentes de celles proposées par défaut pour le calcul, par des différences dans l'année de référence utilisée, par l'incapacité des données administratives à bien mesurer les écarts de salaire au sens de l'Index, ou encore par des erreurs systématiques en leur faveur ou non respect volontaire des règles de calcul de la part des employeurs.
- On observe donc que pour l'indicateur simple et transparent que constitue la part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations, les déclarations des entreprises concordent avec leurs résultats reconstruits alors que cela n'est plus vrai pour l'indicateur complexe et ajustable d'écart salarial. Cela confirme l'idée que l'utilisation d'indicateurs complexes et peu transparents peut permettre aux entreprises d'invisibiliser leurs inégalités réelles. L'indicateur d'écart salarial proposé par le décret tendant déjà à atténuer les inégalités réelles, le phénomène d'invisibilisation est ici potentiellement double : d'abord par certains choix méthodologiques retenus pour le calcul de l'indicateur, et ensuite par l'opportunité laissée aux employeurs d'adapter un calcul complexe et largement invérifiable.
- Il existe finalement un léger pic à 75/100 dans la distribution des notes obtenues par les entreprises. Cela suggère également que certaines entreprises pourraient parvenir à manipuler, au moins à la marge, leur score total pour éviter les sanctions. Nos analyses ne permettent pas néanmoins de conclure totalement sur ce point et plus généralement sur l'existence de manipulation ou de comportements stratégiques de la part des entreprises.

4. La mise en place de l'Index n'a pas d'effet détectable sur les inégalités femmes-hommes dans les entreprises concernées durant les premières années après sa mise en place :

- L'augmentation au cours du temps des notes obtenues par les entreprises assujetties à l'Index ne saurait constituer une preuve d'un effet réel sur les inégalités femmes-hommes. D'abord, les inégalités de salaire tendent à se réduire sur le long terme, de sorte que même en l'absence de l'Index, les entreprises concernées auraient pu voir leurs niveaux d'inégalité baisser. Ensuite, l'Index offre une mesure assez bruitée des inégalités réelles et les modalités de calcul de l'indicateur d'écart salarial sont complexes et peuvent varier au cours du temps, de sorte qu'il n'est pas certain que des meilleures notes soient effectivement synonymes de réduction réelle des inégalités salariales.
- Nous mettons donc en œuvre des méthodes d'évaluation d'impact visant à comparer l'évolution au cours du temps de groupes d'entreprises concernés et non concernés par la mise en place de l'Index. Nous examinons si les inégalités liées au sexe - mesurées à partir des données administratives via notre indicateur d'écart de salaire (« Indicateur IPP »), celui proposé par le décret que nous recalculons, l'écart de salaire horaire moyen dans l'entreprise, la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations ou encore les différences de taux d'augmentation - évoluent de façon similaire au sein de groupes concernés et non concernés par la mise en place de l'Index.
- Les entreprises de moins de 50 salariés (non assujetties à l'Index) et celles ayant juste au-dessus de 50 salariés (assujetties à l'Index) ont des trajectoires totalement parallèles en termes d'inégalités femmes-hommes entre 2010 et 2020. En particulier, nous n'observons pas de changement de tendance pour les entreprises assujetties à partir de la mise en place de l'Index (2018 ou 2019 selon la taille des entreprises). Ce constat est vrai pour les six mesures d'inégalités que nous avons reconstruites. Il est robuste à un vaste ensemble de tests de robustesse et de définitions al-

ternatives des groupes concernés et non concernés par la mise en place de l'Index.

- Ces résultats et le caractère exhaustif de nos données permettent d'exclure que la mise en place de l'Index ait eu des effets même petits. On peut exclure une réduction des écarts de salaire supérieure à 0,5 points de pourcentage ou encore une augmentation de la part des femmes parmi les plus hautes rémunérations de 0,05 (soit une femme en plus dans une entreprise sur 20 concernée).
- Une méthode d'analyse d'impact alternative, basée sur la comparaison des trajectoires d'entreprises assujetties à l'Index mais qui ne sont pas toutes en mesure de calculer leur note globale du fait des critères d'exclusion retenus pour le calcul des écarts salariaux, confirme l'absence d'effets détectables de l'Index sur les inégalités femmes-hommes dans l'entreprise durant les premières années après sa mise en place (2018 à 2020).
- Nous ne pouvons exclure des effets à plus long terme qui pourront être examinés avec les mêmes méthodes une fois que les données nécessaires seront rendues disponibles.

Enseignements et conclusions

L'introduction d'une obligation de résultat en matière d'égalité professionnelle est vue comme un progrès réel par les défenseurs des droits des femmes mais elle fait également peser de fortes contraintes sur les entreprises : le calcul de l'Index est lourd et certainement difficile à réaliser, notamment pour les PME qui manquent de services RH dédiés. En témoignent par exemple les ambiguïtés concernant certaines modalités de calcul entre les pages internet dédiées à l'Index de différentes administrations (voir fin du chapitre 4 du rapport).

Cette évaluation, en montrant que la mise en place de l'Index n'a pas eu à ce stade d'effet sur les inégalités de salaire réelles, permet de s'interroger sur la solution retenue. De nombreux éléments d'analyse suggèrent en effet que la complexité

du calcul de la note globale, au-delà de représenter un coût humain conséquent, induit un manque de transparence et de lisibilité sur les inégalités réelles dans l'entreprise qui peut nuire à l'efficacité de l'Index. D'abord l'obligation de publication des écarts de salaire entre femmes et hommes dans les entreprises a pris une forme beaucoup plus simple (e.g. écart moyen, écart médian, part des femmes dans chaque quartile) dans la plupart des pays en ayant fait l'expérience. Les évaluations existantes pour certains de ces pays (Canada, Danemark et Royaume-Uni) suggèrent que cette obligation peut permettre de réduire légèrement les inégalités de salaire, même en l'absence de sanctions effectives. Ainsi, même si les résultats obtenus à l'Index sont rendus publics, dans l'esprit des politiques de « name and shame » qui ont pu faire leur preuve dans le milieu des entreprises, les notes obtenues par les entreprises, élevées au regard des seuils de 75 et 85, reflètent mal les inégalités réelles et n'invitent pas à progresser. Ajoutons que la complexité du calcul de la note permet potentiellement aux entreprises de recourir à des formes d'optimisation de leur résultat plus ou moins licites et dans tous les cas difficiles à contrôler.

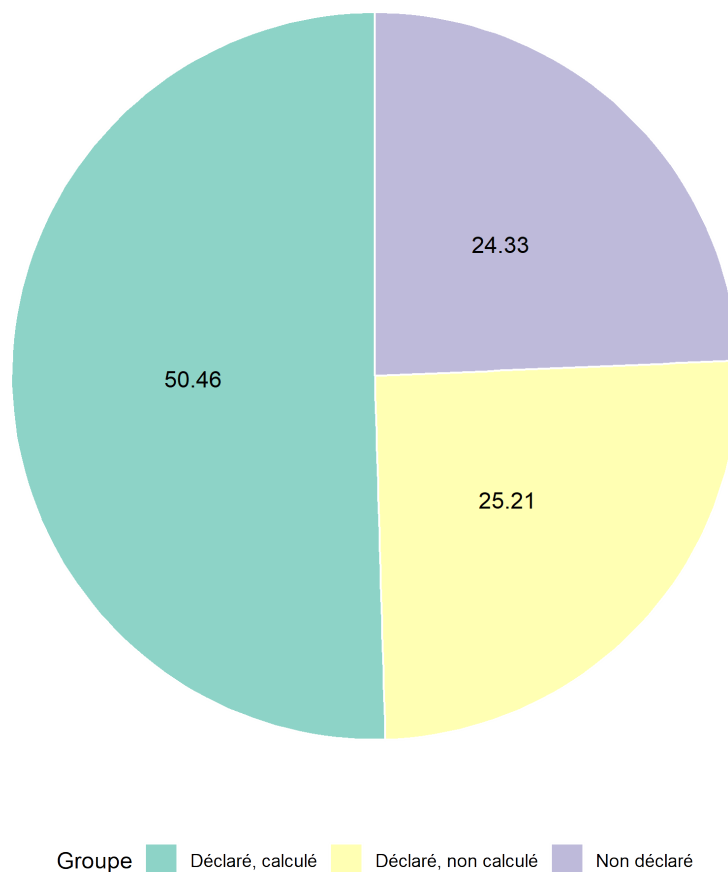
Un deuxième facteur, relativement simple à corriger, contribue probablement aussi au manque d'efficacité de l'Index. Il s'agit de son champ limité (du fait du caractère incalculable de la note pour nombre d'entreprises) et du non respect des obligations de déclaration pour une part conséquente d'entreprises. S'assurer que les obligations légales soient respectées, et faire en sorte qu'un plus grand nombre d'entreprises de plus de 50 salariés puissent être concernées par l'Index, contribuerait sans doute à le rendre plus efficace pour lutter contre les inégalités entre femmes et hommes.

Notons aussi que l'Index devra certainement être revu dans les prochaines années : une nouvelle directive de l'Union Européenne est en préparation et prévoit la publication obligatoire par les entreprises de statistiques simples sur leurs écarts de salaire entre femmes et hommes. Cette approche sera peut-être plus à même de réduire les écarts de salaire liés au sexe au sein de chaque entreprise.

Concluons par quelques pistes de réflexion plus générales. Premièrement, si la mise en place de l'Index n'a pas permis de réduire les inégalités de salaire à ce

stade, il semble qu'elle ait incité nombre d'entreprises à respecter leurs obligations légales concernant les augmentations au retour du congé pour maternité. Deuxièmement, pour alléger le coût du calcul pour les entreprises, les pouvoirs publics pourraient directement fournir aux entreprises un bilan de leurs inégalités salariales entre femmes et hommes en utilisant les mêmes données que celles exploitées dans cette étude. Cela permettrait également d'éviter les risques de manipulation et de garantir la transmission d'informations claires et pédagogiques aux partenaires sociaux. À charge ensuite aux employeurs ou représentants du personnel d'effectuer les vérifications ou corrections adéquates s'ils contestent les chiffres qui leurs sont transmis. Troisièmement, dans la perspective d'accentuer la politique de transparence et de « name and shame », les pouvoirs publics pourraient également publier le classement de chaque entreprise en termes d'écart de salaire femmes-hommes au sein de son secteur d'appartenance. Les entreprises les moins vertueuses au sein d'un secteur seraient alors immédiatement identifiées. Il faut finalement rappeler que les écarts de salaire au sein d'une entreprise donnée sont de l'ordre de 5 % en moyenne, et ne représentent ainsi qu'une petite partie de l'écart total de rémunération entre femmes et hommes. Une part importante de cet écart est liée au fait que femmes et hommes travaillent dans des entreprises différentes, y compris au sein d'un même secteur et parfois d'un même métier (note IPP n° 68). Le renforcement de la négociation de branche, notamment à partir de davantage d'éléments chiffrés transparents sur les inégalités salariales en son sein et les différences de classifications entre métiers féminins et masculins, pourrait sans doute contribuer à limiter plus globalement les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail.

GRAPHIQUE 1 – Décomposition du champ des entreprises de 50 salariés et plus, selon le statut de déclaration de l'Index de l'égalité professionnelle (portant sur l'année 2020)

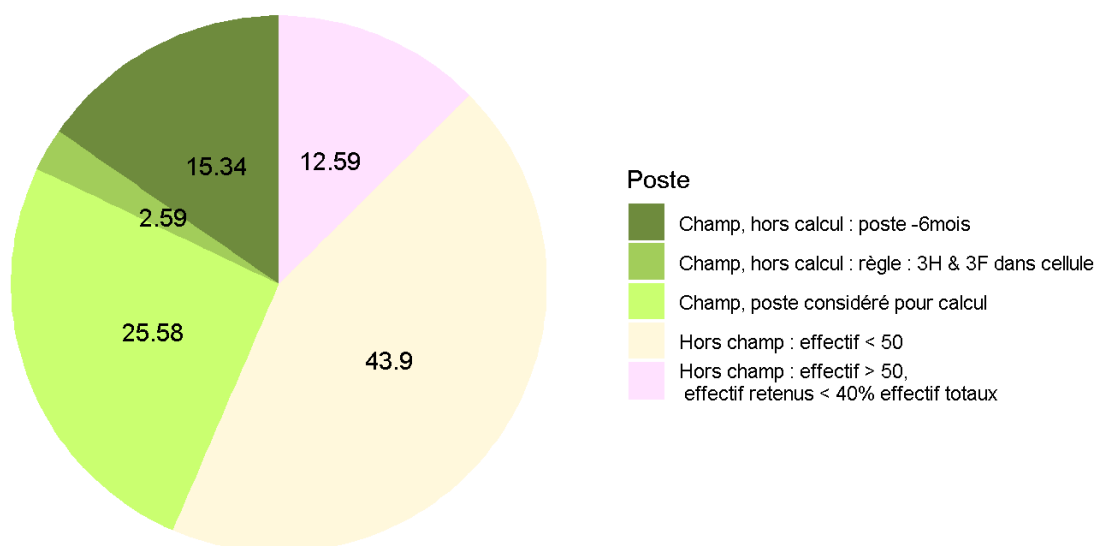


Champ : ensemble des entreprises de plus de 50 salariés en 2020.

Lecture : parmi l'ensemble des entreprises de plus de 50 salariés assujetties à l'obligation de publication de l'Index de l'égalité professionnelle, 50,5 % ont déclaré un index dont la valeur est calculable pour l'année 2020, 25,2 % ont déclaré un index dont la valeur n'est pas calculable, et 24,3 % n'ont rien déclaré.

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE 2 – Décomposition de l’emploi salarié privé (2020) selon qu’il est pris en compte pour calculer les écarts de rémunération au sens de l’Index de l’égalité professionnelle

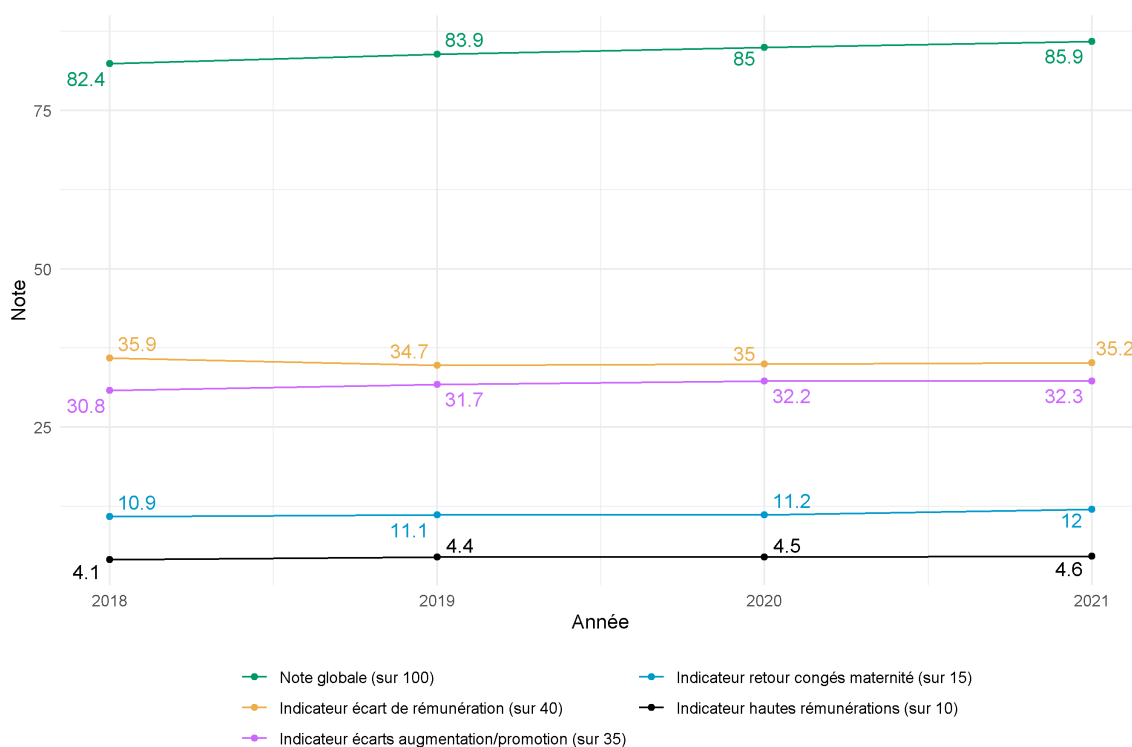


Champ : ensemble de l’emploi salarié privé en 2020.

Lecture : parmi l’ensemble de l’emploi salarié privé en 2020, 43,9 % des postes sont exclus du champ de l’Index de l’égalité professionnelle car ils dépendent d’entreprises de moins de 50 salariés et 12,6 % sont exclus car ils dépendent d’entreprises où l’Index de l’égalité professionnelle n’est pas calculable. Les postes au sein des entreprises où le calcul de l’Index de l’égalité professionnelle est obligatoire et possible (Base Tous Salariés) et qui sont effectivement pris en compte dans le calcul (postes de plus de six mois, qui dépend d’un groupe AGE × CSP avec suffisamment d’effectifs) représentent 25,5 % de l’emploi privé.

Source : Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE 3 – Évolution de la moyenne de l'Index de l'égalité professionnelle lorsque celui ci peut être calculé, et de chacune de ses sous-composantes.



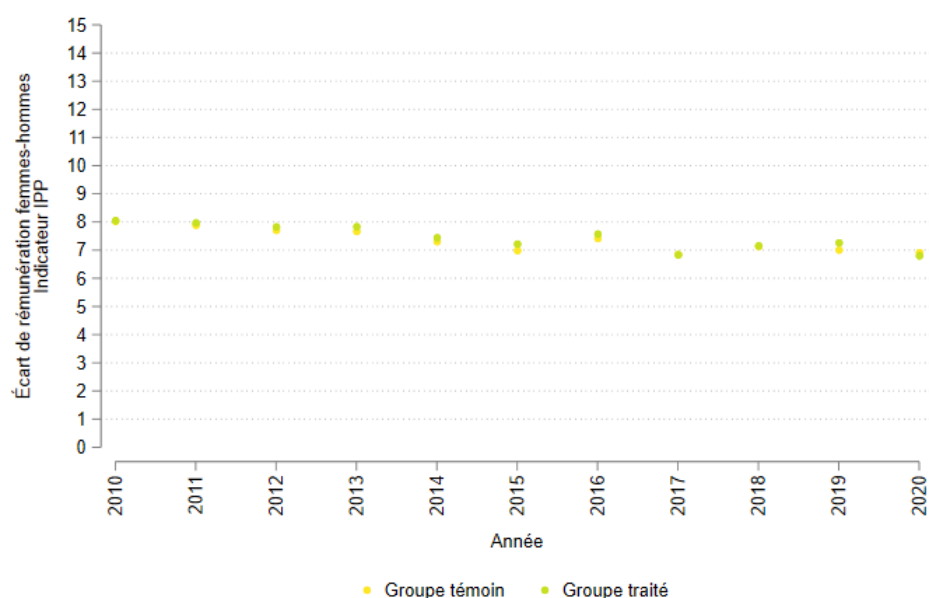
Champ : entreprises ou UES du secteur privé de plus de 50 salariés déclarant leur Index.

Lecture : en 2018, la note moyenne déclarée (par les entreprises qui déclarent un index qu'elles parviennent à calculer) s'élève à 82,4/100 (ligne verte).

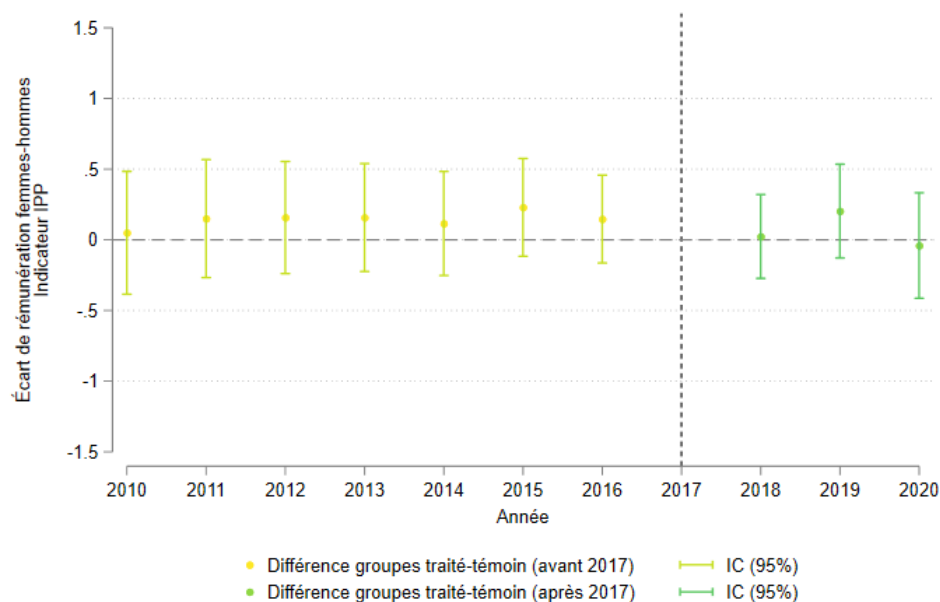
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE 4 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP entre les groupes traité et témoin

(a) Panel A - Évolution



(b) Panel B - Event Study



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).

Lecture :

Panel A : en 2010, les écarts de rémunération (en défaveur des femmes) entre les femmes et les hommes au sens de l'indicateur IPP étaient de 8 % dans les entreprises des groupes traité et témoin (les points jaune et vert, qui représentent respectivement les écarts de rémunération dans le groupe témoin et le groupe traité, se superposant en 2010).

Panel B : la différence entre les écarts de rémunération (en défaveur des femmes) dans les entreprises des groupes traité et témoin, normalisée à 0 en 2017 (année de référence) n'est pas statistiquement différente (au seuil de 5 %) de sa valeur en 2017 avant la mise en place de l'Index (points et barres jaunes) ni après sa mise en place (points et barres vertes). Les points représentent en effet la différence des écarts de rémunération entre les groupes traité et témoin tandis que la barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé à cette différence. En 2020, trois années après la mise en place de l'Index, la différence entre les écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP dans les groupes traité et témoin est proche de 0.

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.