



Hénéo

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

21 février 2022

Textes

- Le décret n°2019-15 paru le 8 janvier 2019 vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à lutter contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail. Il prescrit la mise en œuvre d'un index des inégalités salariales.
- En effet, les entreprises de plus de 50 salariés doivent mesurer les éventuelles inégalités salariales entre les hommes et les femmes et prendre les mesures nécessaires en vue de les réduire, voire de les annuler.
- 4 indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés sont appréciés sur une période annuelle de référence et font l'objet d'une analyse pour un total de 100 points.
- Des mesures de correction doivent être mises en œuvre et **des objectifs de progression pour chaque indicateur doivent être fixés** lorsque le score est inférieur à 75 points.
- **La note globale et le détail de chaque indicateur** doivent être portés à la connaissance du CSE et des salariés sur l'intranet de la société au plus tard le 1^{er} mars. Ils sont ensuite transmis au ministère du travail et **publiés sur le site internet d'Hénéo.**

Méthodologie et commentaire

- La période de référence est l'année 2021.
- Salariés pris en compte dans les indicateurs :
 - présents au moins 6 mois dans l'année,
 - en tenant compte des suspensions et absences,=> soit **128** collaborateurs : **65** femmes et **63** hommes.
- Répartition des effectifs (pour le 1^{er} indicateur) :
 - Le personnel est réparti par catégorie socioprofessionnelle (CSP).
 - Les caractéristiques individuelles des salariés sont appréciées en fin de période (âge, CSP).
- Rémunération prise en compte :
 - salaire de base, indemnité nourriture et avantage logement ramenés à temps plein,
 - les primes versées au cours de l'année de référence,
 - hors heures supplémentaires, intéressement et participation.
- Augmentations :
 - Seuls les salariés présents au 01/12/2020 et 01/04/2021 peuvent bénéficier d'une augmentation individuelle et les augmentations générales ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indicateur d'écart de taux d'augmentations.

Récapitulatif du nombre de points obtenus

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,6	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	3,4	25	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			74		85
INDEX (sur 100 points)			87		100

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.