



# Hénéo

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

24 février 2023

# Textes

- L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été instauré en 2019 (décret n°2019-15 du 18 janvier 2019). En 2022, de nouvelles dispositions ont été adoptées afin de renforcer les modalités de publication de ce dispositif et d'obliger les entreprises ayant une note inférieure à 85/100 à fixer des objectifs de progression (loi n°2021-1174 du 24 décembre 2021 et décret n°2022-243 du 25 février 2022).
- 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.
- Les entreprises ayant obtenues une note inférieure à 85/100 doivent fixer des objectifs de progression et les publier sur leur site internet. Pour les entreprises ayant obtenu une note inférieure à 75/100, des mesures de correction doivent être définies par accord ou décision unilatérale et être publiées.
- 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<sup>er</sup> 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 2022.
- Salariés pris en compte dans les indicateurs :
  - présents au moins 6 mois dans l'année,
  - en tenant compte des suspensions et absences,=> soit 131 collaborateurs : 66 femmes et 65 hommes.
- Répartition des effectifs (pour le 1<sup>er</sup> 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 01/12/2021 et 01/04/2022 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.

# 1- Indicateur d'écart de rémunération

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans	24 186	26 329	8,1%	3,1%	4	4	1	8	0,21%
	30 à 39 ans	24 227	24 805	2,3%	0,0%	10	7	1	17	0,00%
	40 à 49 ans	24 119	24 017	-0,4%	0,0%	14	13	1	27	0,00%
	50 ans et plus	25 135	24 815	-1,3%	0,0%	9	11	1	20	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	30 956	30 488	-1,5%	0,0%	4	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	32 646	32 258	-1,2%	0,0%	5	4	1	9	0,00%
	40 à 49 ans	34 324	33 426	-2,7%	0,0%	1	3	0	0	0,00%
	50 ans et plus	33 481				1	0	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans	43 151				4		0	0	0,00%
	40 à 49 ans	50 776	50 417	-0,7%	0,0%	5	11	1	16	0,00%
	50 ans et plus	51 420	48 086	-6,9%	-1,9%	9	11	1	20	-0,33%
ensemble des salariés		32 530	33 961	4,2%		131			117	-0,1%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de postes.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

indicateur d'écart de rémunération (%) :

note obtenue sur 40 :

1 Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

0,1 Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.

39

## 2- Indicateur d'écart de taux d'augmentations

	nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence *		nombre de salariés		taux d'augmentation		écart de taux d'augmentation	écart absolu de taux d'augmentation	écart en nombre équivalent de salariés
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes			
ensemble des salariés	56	52	66	65	84,8%	80,0%	-4,8%	4,8%	3,2

\* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, qu'elles correspondent ou non à une promotion.

Il ne faut comptabiliser les salariés augmentés que parmi ceux qui entrent dans le calcul de l'index.

La période de référence retenue pour évaluer la présence d'augmentations peut être allongée à deux ou trois ans. Son caractère pluriannuel peut alors être révisé tous les trois ans

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

**1** Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.

écart absolu de taux d'augmentation (points de %) :

**4,8** Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des femmes.

écart en nombre équivalent de salariés :

**3,2** Si ce nombre d'hommes supplémentaires avait bénéficié d'une augmentation, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

note correspondant à l'écart absolu de taux d'augmentation :

25

note correspondant à l'écart en nombre équivalent de salariés :

25

note obtenue sur 35 :

**25**

### 3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	4	4	100,0%

\* Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, et durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Même si ces salariés ont été absents plus de la moitié de la période de référence, ils doivent être pris en compte pour le calcul de l'indicateur.

\*\* Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit à son retour, avant la fin de la période de référence.

**indicateur calculable (1=oui, 0=non) :**

**1** Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

**indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :**

**100,0**

**note obtenue sur 15 :**

**15**

Tous les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, ont été augmentés. Tous les points sont accordés.

## 4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	4	6	10	4

\* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :  
note obtenue sur 10 :

4  
10

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

# 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	0,1	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	3,2	25	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>89</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>89</b>		<b>100</b>