

INFORMATION INDEX EGALITÉ PROFESSIONNELLE 2024

27.02.2024

NOTE DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE 2024

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

	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	Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,5	35	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	5	10	10	10
Total des indicateurs calculables			99		100
INDEX (sur 100 points)			99		100

C'est la deuxième année consécutive que, HENEO obtient la note de 99/100

INDICATEUR 1 : Ecart de rémunération

Catégories de postes équivalents : 4 CSP Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).

Seuil de pertinence associé : 5% Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

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	25 346,00	26 400,00	4,00		3	4	1	7	0,00
	30 à 39 ans	26 068,00	26 634,00	2,10		14	8	1	22	0,00
	40 à 49 ans	25 166,00	26 030,00	3,30		10	10	1	20	0,00
	50 ans et plus	26 630,00	26 432,00	-0,70		8	13	1	21	0,00
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	34 220,00	35 844,00	4,50		3	1	0	0	0,00
	30 à 39 ans	37 386,00	35 943,00	-4,00		3	3	1	6	0,00
	40 à 49 ans	35 002,00	35 003,00			6	3	1	9	0,00
	50 ans et plus	37 411,00				4	0	0	0	0,00
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	34 078,00	37 977,00	10,30	5,30	2	1	0	0	0,00
	30 à 39 ans	41 617,00	46 092,00	9,70	4,70	4	3	1	7	0,27
	40 à 49 ans	44 647,00	44 386,00	-0,60		9	8	1	17	0,00
	50 ans et plus	46 016,00	46 717,00	1,50		6	9	1	15	0,00
ensemble des salariés		33 232,04	33 699,43	1,40		135			124	0,27

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

indicateur d'écart de rémunération (%) : 0,30 Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 : 39

INDICATEUR 2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles

	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	homme	femme	homme			
ensemble des salariés	60	54	72	63	83,3%	85,7%	2,4%	2,4%	1,5

* 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) :

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

écart en nombre équivalent de salariés :

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

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

note obtenue sur 35 :

1

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

2,4

Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des hommes.

1,5

Si ce nombre d'hommes n'avait pas reçu d'augmentation parmi les bénéficiaires, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

25

35

35

INDICATEUR 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	2	2	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

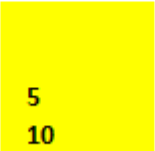
Tous les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, ont été augmentés. Tous les points sont accordés.

INDICATEUR 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	5	5	10	5

* 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 :



Les hommes et les femmes sont à parité parmi les salariés les mieux rémunérés.



Merci de votre attention

Des questions ?