



INDEX EGALITE FEMMES - HOMMES

Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019

Marie Develle – Mélanie Jusselme

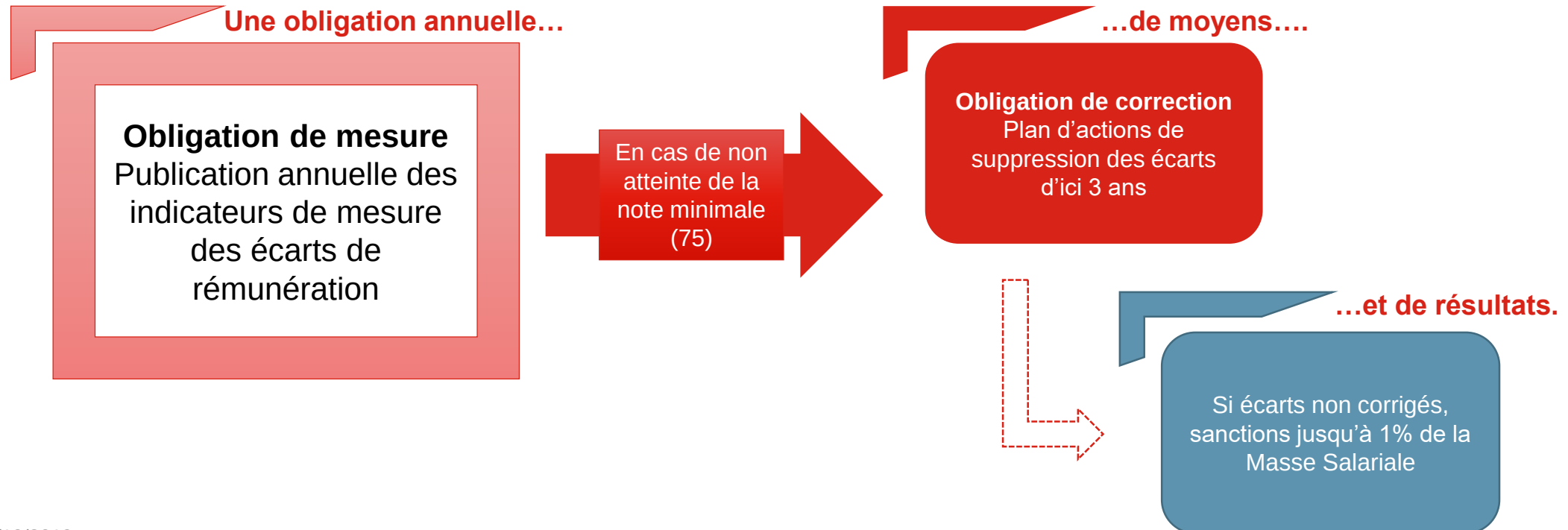


INDEX CONTEXTE

UN CONTEXTE LEGISLATIF QUI SE RENFORCE

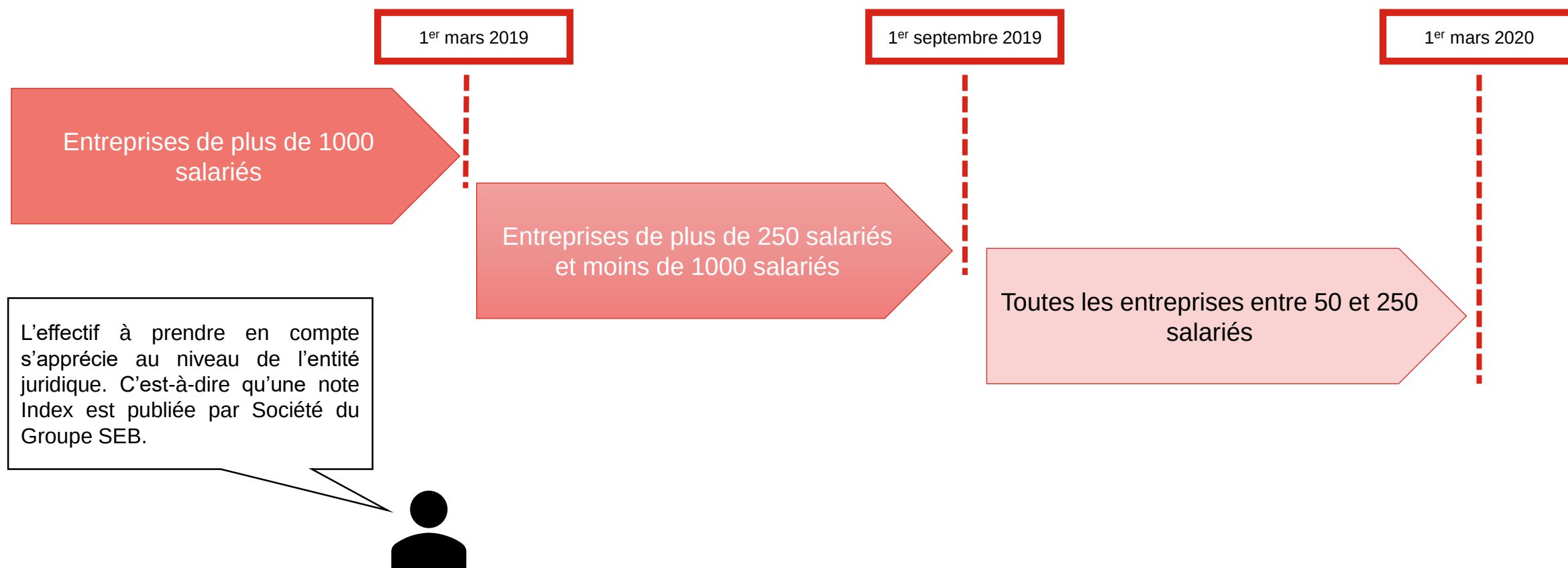
LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel: introduit le système d'Index visant à supprimer les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes par la mise en place d'une obligation de transparence et de résultat, avec des actions dédiées. (art. L.1142-7 du code du travail)

LES OBLIGATIONS ISSUES DE L'INDEX



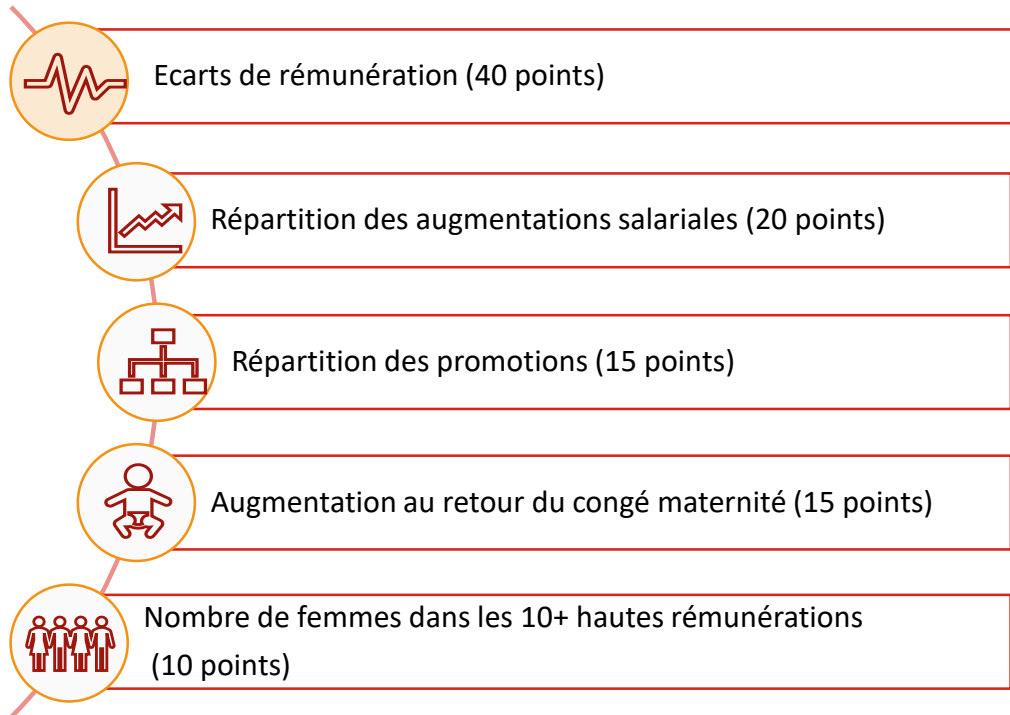
LE CALENDRIER DE PUBLICATION

Une publication séquencée en fonction de la taille de l'entité

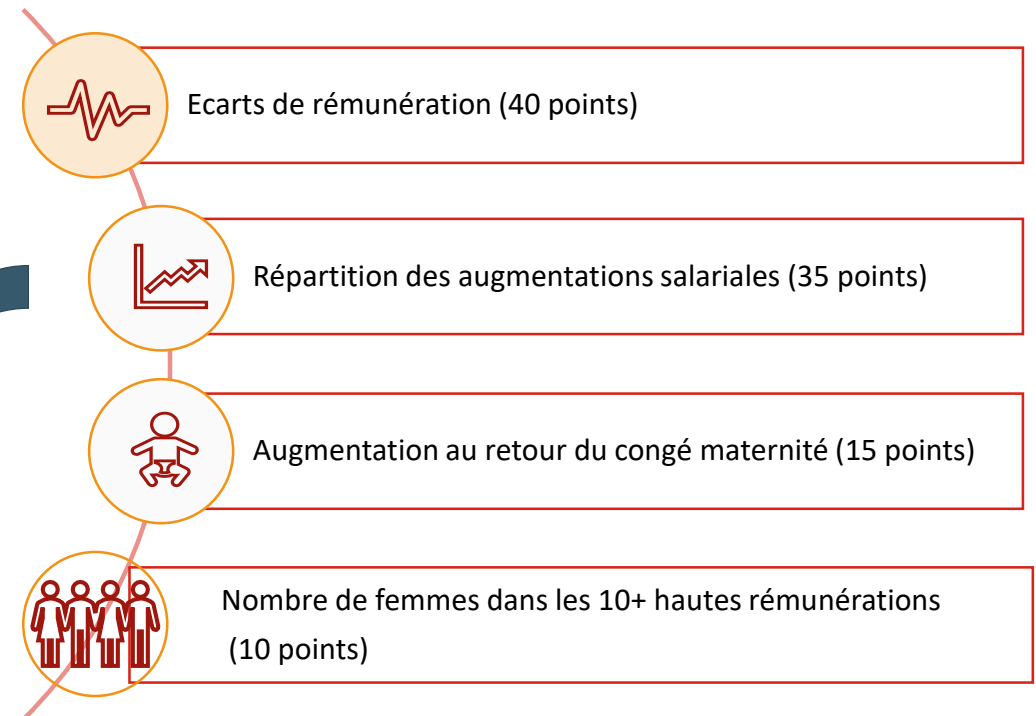


COMPOSITION DES INDICATEURS

ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIES

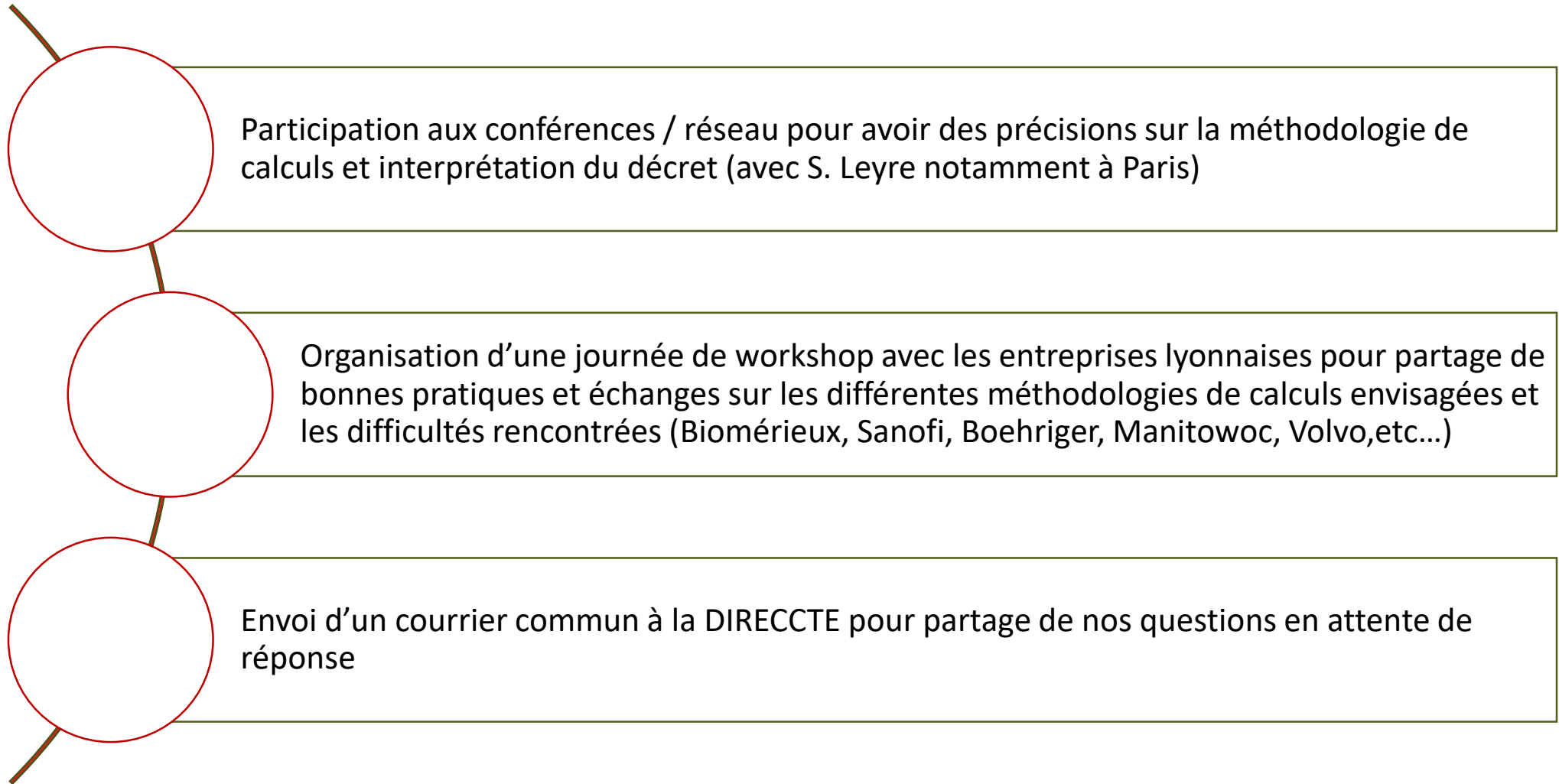


ENTREPRISES ENTRE 50 ET 250 SALARIES



L'indicateur d'augmentation salariale intègre les AI versées dans le cadre de promotion contrairement aux entreprises >250 salariés

METHODOLOGIE DE CALCULS



LES RESULTATS

1460 publications attendues
au 1^{er} Mars

1/3 des +1000 salariés et 1/5
des entreprises >250
salariés ont une note de zéro
concernant l'indicateur relatif
à l'augmentation au retour de
congé de maternité

50% des +1000 salariés et
40% des > 250 salariés
comptent au mieux une
femme dans les 10 plus
hautes rémunérations

16% des grandes entreprises
(+1000) sont en alerte rouge
avec un score < à 75

Au 1^{er} Septembre, 17% des
entreprises qui ont publiées
ont une note
< 75 points

La note minimale publiée à
ce jour est de 45 points