

INDEX EGALITE FEMMES - HOMMES

Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019

Marie Develle - Mélanie Jusselme









ARNO ASIA

















Silit

SUPOR

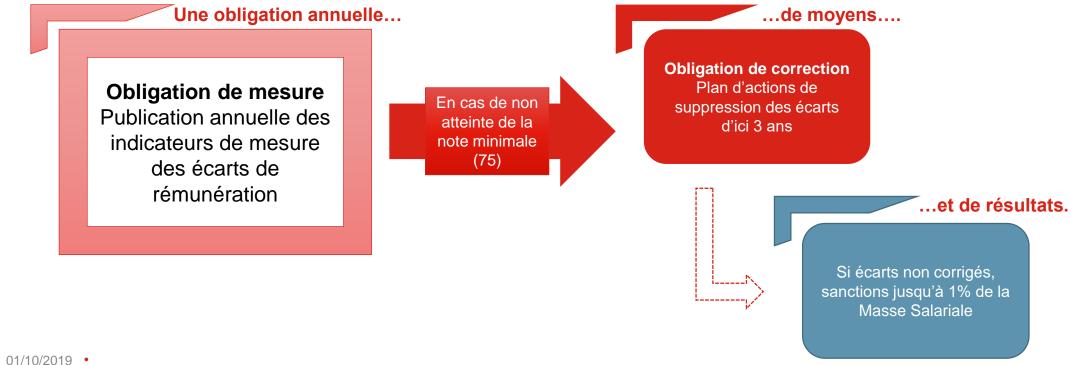
Tifal



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)

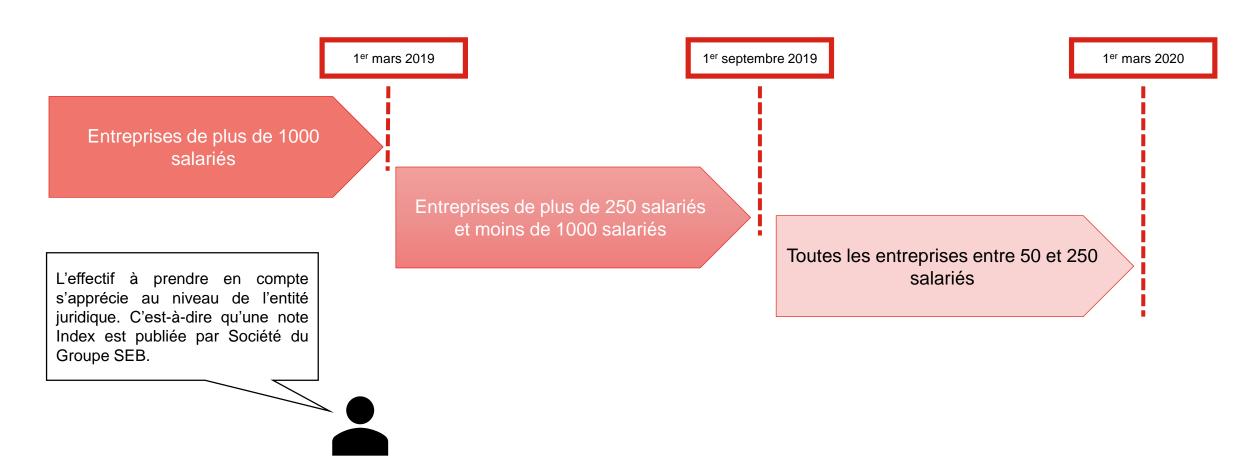
LES OBLIGATIONS ISSUES DE L'INDEX





LE CALENDRIER DE PUBLICATION

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





COMPOSITION DES INDICATEURS

ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIES



Ecarts de rémunération (40 points)



Répartition des augmentations salariales (20 points)



Répartition des promotions (15 points)



Augmentation au retour du congé maternité (15 points)



Nombre de femmes dans les 10+ hautes rémunérations (10 points)

ENTREPRISES ENTRE 50 ET 250 SALARIES



Ecarts de rémunération (40 points)



Répartition des augmentations salariales (35 points)



Augmentation au retour du congé maternité (15 points)



Nombre de femmes dans les 10+ hautes rémunérations (10 points)

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



METHODOLOGIE DE CALCULS

Participation aux conférences / réseau pour avoir des précisions sur la méthodologie de calculs et interprétation du décret (avec S. Leyre notamment à Paris) Organisation d'une journée de workshop avec les entreprises lyonnaises pour partage de bonnes pratiques et échanges sur les différentes méthodologies de calculs envisagées et les difficultés rencontrées (Biomérieux, Sanofi, Boehriger, Manitowoc, Volvo, etc...) Envoi d'un courrier commun à la DIRECCTE pour partage de nos questions en attente de réponse

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