Actualité

Index égalité Femmes Hommes : publication de la note

En 2023, HYGECO POST MORTEM ASSISTANCE a obtenu le score de **77 points sur 100** à l'index relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Notre situation reste au-dessus de l'obligation légale en la matière, mais est en recul par rapport aux années précédentes :

- 2020 : 70 points
- 2021 : 87 points
- 2022 : 84 points

L'objectif : réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les entreprises

Depuis le 9 janvier 2019 et la parution au journal officiel du décret d'application, les entreprises de plus de 50 salariés doivent publier leur index d'égalité femmes/hommes. Inscrit dans la loi « Avenir professionnel ». Ce baromètre mesure, à partir des 4 indicateurs rappelés ci-dessous, les écarts de rémunération :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (de 0 à 40 points)
- L'écart de répartition des augmentations individuelles (de 0 à 35 points)
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité (0 ou 15 points)
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (de 0 à 10 points)

Chaque société se doit d'obtenir la note d'au moins 75 sur 100 (objectif fixé par le décret). Si tel n'est pas le cas, elle dispose de 3 ans pour atteindre cet objectif.

Objectifs de progression

HPMA a pour objectifs de progresser sur chaque indicateur sur lequel une régression ou aucune amélioration est a noté par rapport à l'année précédente.

Ainsi sur les indicateurs suivants :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : obtenir la note la plus proche possible du maximum (40 points). Recul par rapport à 2022, alors même que l'écart global entre la rémunération des femmes est des hommes est en baisse. Il passe de 10.5% à 9,8%. L'explication vient de l'augmentation d'écart pour quelque catégorie socioprofessionnelle et tranche d'âge.
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : obtenir la note de 5 points avec 2 femmes représentées dans les 10 plus hautes rémunérations

Comme l'année précédente nous obtenons le nombre maximal de point pour l'indicateur du nombre de salariées augmentées durant ou à leur retour de congé maternité (15 points) et concernant l'écart de répartition des augmentations individuelles (35 points). Notre objectif est donc de nous maintenir sur ces deux items.

Enfin, la société entend poursuivre ses efforts pour maintenir un index d'égalité au-delà du seuil de 75 points dans la continuité de sa politique RSE et d'accompagnement de la parentalité.