

Actualité

Index égalité Femmes Hommes : publication de la note

En 2025, **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.

Ce résultat demeure au-dessus du seuil légal de **75 points**, mais s'inscrit dans une tendance de stabilisation observée depuis 2 ans :

- 2020 : 70 points
- 2021 : 87 points
- 2022 : 84 points
- 2023 : 77 points
- 2024 : 78 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 ». Cet index repose sur 4 indicateurs mesurant les écarts de situation entre les femmes et les hommes :

- 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)

Toute entreprise doit atteindre un score minimum de 75 points (fixé par décret). A défaut, elle dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité.

Objectifs de progression

HPMA poursuit ses efforts afin d'améliorer les indicateurs pour lesquels une progression est nécessaire et possible.

Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

L'objectif est d'atteindre une note la plus proche possible du maximum (40 points).

Si davantage de points ont été obtenus sur cet indicateur, le résultat reste en retrait par rapport aux années 2022 et 2023. Bien que la société applique des grilles de salaire par métier valorisant l'ancienneté, l'index est calculé sur un critère d'âge et de catégorie socio-professionnelle. Cette méthodologie limite l'impact des grilles HPMA dans l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Cette année, la société n'a pas maintenu la validation de l'objectif de progression réalisé l'année dernière. En n'ayant que 1 femme représentée dans les 10 plus hautes rémunérations, contre 2 l'année dernière. L'objectif pour l'année prochaine sera d'améliorer la représentation féminine dans cette catégorie.

Indicateurs maintenus au niveau maximal

Comme les années précédentes, nous obtenons :

- 35/35 points sur l'écart de répartition des augmentations individuelles
- 15/15 points sur le nombre de salariées augmentées au retour de congé maternité

L'objectif est de maintenir ces résultats au niveau maximal.

Engagement

La société entend poursuivre ses actions afin de maintenir un Index supérieur au seuil légal de 75 points, dans la continuité de sa politique RSE et de son engagement en faveur de l'égalité professionnelle et de l'accompagnement de la parentalité.