



L'INDEX DE L'ÉGALITÉ, POUR FAIRE PROGRESSER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ENTREPRISE

Calcul et communication, mesures correctives

Alors que le principe « à travail égal, salaire égal » est inscrit dans la loi, la rémunération des femmes reste en moyenne inférieure de 9 % à celle des hommes. L'égalité professionnelle est une question de justice sociale mais également de performance économique et sociale.

L'Index de l'égalité a été conçu comme **un outil simple et pratique pour faire progresser l'égalité** entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Il mesure **les écarts de rémunération et de situation** entre les femmes et les hommes. Il met en évidence **les points de progression sur lesquels agir** quand ces disparités sont injustifiées. Chaque année, toutes les entreprises de plus de 50 salariés devront le calculer et le rendre public, avant le 1^{er} mars.

COMMENT EST-IL COMPOSÉ ?

L'Index est noté sur 100 points. Il est calculé à partir de cinq indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés et de quatre indicateurs pour celles de 50 à 249 salariés :

1. L'écart de rémunération : comparaison
• des rémunérations moyennes des femmes et des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle (CSP) ou autre classification des postes : 0 à 40 points ;

2. L'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes :
0 à 20 points pour les entreprises de plus de 250 salariés et 0 à 35 points pour celles de 50 à 249 salariés ;

3. L'écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes (uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus) : 0 à 15 points ;

4. Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité : 0 ou 15 points ;

5. La parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations : 0 à 10 points.

L'Index de l'égalité est calculé en additionnant le nombre de points obtenus pour chaque indicateur.

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

Conformément aux dispositions de l'article D.1142-5 du code du travail, nous avons procédé à la transmission en date du 26 février 2020 aux services du ministre chargé du travail de nos indicateurs et de notre niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour l'année 2019.

L'OPH BEZIERS MEDITERRANEE HABITAT est une entreprise de 50 à 250 salariés.

La période de référence de l'index 2020 est du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019.

	indicateur calculable (1=où, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs
1- écart de remuneration (en %)	1	0,6	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	7,1	15	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	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			79		100
INDEX (sur 100 points)			79		100