



## **Actualité**

### **Index égalité Femmes Hommes : publication de la note**

En 2024, HYGECO POST MORTEM ASSISTANCE a obtenu le score de **78 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
- 2023 : 77 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 objectif de progresser sur chaque indicateur sur lequel une régression ou aucune amélioration n'a été 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).

Cet indicateur est en recul par rapport aux deux années précédentes. Malgré des grilles de salaire par métier récompensant l'ancienneté, l'index est calculé sur un critère d'âge et de catégorie professionnelle, ce qui limite l'impact des grilles HPMA dans l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.



Cette année, la société a validé un des objectifs de progression émis l'année dernière en obtenant la note de 5 points avec 2 femmes représentées dans les 10 plus hautes rémunérations. L'objectif pour l'année prochaine est à minima de maintenir cette notation.

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

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.