

OBJECTIFS ET MESURES : IEFH HALTON SAS

L'index égalité F/H est un outil pour les entreprises permettant de mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Ce dispositif s'applique pour les entreprises ayant un effectif d'au moins 50 salariés. Le gouvernement distingue les entreprises de 50 à 250 salariés, les entreprises d'au moins 50 salariés et les entreprises d'au moins 1000 salariés.

Concernant notre effectif, nous sommes dans la tranche de 50 à 250 salariés. Nous devons calculer les 4 indicateurs suivants :

- Ecart de rémunération (maximum 40 points)
- Ecarts d'augmentations individuelles (maximum 35 points)
- % de salariées augmentées au retour du congé de maternité (maximum 15 points)
- Nombre de salarié de sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (maximum 10 points)

⇒ TOTAL de 100 points.

Le score total obtenu par Halton SAS est de 71/100 points. Ainsi, le score étant inférieur à 75 points, l'entreprise a 3 ans pour mettre en place des mesures permettant d'atteindre le seuil de 75 points.

Des objectifs de progression ainsi que des mesures correctives vont être mis en place pour chacun des indicateurs de l'index.

Indicateur 1 : Ecart de rémunération → 35/40 points

- Objectifs de progression :
 - Atteindre une note de 37/40 dans les 3 prochaines années
- Mesure corrective :
 - Programmer une réunion de sensibilisation avec les managers pour analyser ces écarts et prendre des mesures correctives si besoin.

Indicateur 2 : Ecarts d'augmentations individuelles → 25/ 35 points

- Objectifs de progression :
 - Diminuer l'écart de 4,4 à 2 dans les 3 prochaines années
- Mesure corrective :
 - Programmer une réunion de sensibilisation avec les managers pour discuter de ces écarts et décider des mesures de réduction des écarts dans le respect des politiques d'augmentation individuelle.

Indicateur 3 : Maternité → incalculable

Indicateur 4 : Nombre de salariés de sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations → 0/10 points

- Objectifs de progression :
 - Compter parmi les 10 plus hautes rémunérations au moins 2 salariées dans les 3 prochaines années
- Mesure corrective :
 - Au regard des futurs départs, promouvoir le recrutement de salariées à haute compétence.

Fait à Crépy en Valois, le 7 septembre 2022,

