



Décret Index de l'égalité Femmes/Hommes PPD France

Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019

[Février 2020]

PPD[®]

HELPING DELIVER LIFE-CHANGING THERAPIES

Loi Avenir Professionnel / égalité professionnelle

Le Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 invite les entreprises d'au moins 50 salariés à publier un indicateur visant à mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise afin de les réduire.

- Ce décret précise la méthodologie de calcul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Le niveau de résultat obtenu par l'entreprise doit être publié annuellement le **1^{er} Mars** de l'année en cours au titre de l'année précédente sur le site internet de l'entreprise.
- Ce décret amène les entreprises ayant une note inférieure à 75/100 à mettre en place des mesures correctives à appliquer dans un délai de 3 ans.

Egalité Professionnelle: 5 indicateurs

Indicateur	Poids	Score
Ecart de rémunération [fixe + variable]	40%	De 0 à 40 points
Augmentations individuelles: % de femmes augmentées vs. % d'hommes augmentés	20%	De 0 à 20 points
Promotions: % de femmes promues vs. % d'hommes promus	15%	De 0 à 15 points
% de salariées augmentées à leur retour de congé maternité/adoption	15%	De 0 à 15 points
Nombre du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations	10%	De 0 à 10 points

Indicateur 1: Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Selon l'article D, 1142-2, le premier indicateur présente l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par Catégorie Socio Professionnelle.

Un léger écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.

Ecart Global de Rémunération	Score
0,10%	39/40

Indicateur 2: écart de répartition des augmentations individuelles

Selon l'article D, 1142-2, le deuxième indicateur présente l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes selon les catégories socio-professionnelles. Une promotion correspond à un changement de niveau.

Un écart d'augmentations est constaté en faveur des hommes. L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

Ecart de taux d'augmentation	Score
5,2%	20/20

Indicateur 3: écart de promotion femmes-hommes

Selon l'article D, 1142-2, le troisième indicateur présente l'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes selon les catégories socio-professionnelles. Une promotion correspond à un changement de niveau.

Un écart de promotions est constaté en faveur des hommes. L'écart de promotions réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

Ecart de taux de promotions	Score
2,1%	15/15

Indicateur 4: Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité/adoption

Selon l'article D, 1142-2, le quatrième indicateur présente le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année du retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris.

La loi sur les augmentations au retour de congé maternité a été appliquée à tous les salariés. Tous les points sont accordés.

Pourcentage de salariées augmentées	Score
100%	15/15

Indicateur 5: Femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

Selon l'article D, 1142-2, le cinquième indicateur présente le nombre de salariés du sexe sous-représenté* parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les hommes sont sous-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés

Nombre de salariés du sexe sous-représenté	Score
3	5/10