



## **Egalité Femmes / Hommes – UES HPC / OTCex**

L'obligation de publication de la note de l'index égalité femmes-hommes concerne les entreprises d'au moins 1.000 salariés depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019.

Elle s'applique à celles d'au moins 250 salariés depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019, puis sera étendue à celles d'au moins 50 salariés au 1<sup>er</sup> mars 2020.

A terme, chaque année avant le 1<sup>er</sup> mars les entreprises devront ainsi publier sur leur site internet la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes. Elles devront également la communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Direccte).

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 indicateurs dans le Groupe, sur l'année civile 2019 :

- L'écart de rémunération femmes-hommes : **0**
- L'écart de répartition des augmentations individuelles : **35**
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : **15**
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : **0**

### **Total de points 2019 : 50/100**

Le groupe s'engage donc à mettre en œuvre des mesures de correction pour atteindre au moins 75 points, dans un délai de 3 ans.

Pour mémoire, les entreprises qui ne publieront pas leur Index ou ne mettront pas en œuvre de plan de correction s'exposeront d'une pénalité financière, jusqu'à 1% de la masse salariale. De même, les entreprises devront réduire les écarts salariaux dans un délai de 3 ans, faute de quoi elles s'exposeront à la même pénalité. Un délai pourra toutefois être accordé en cas de difficultés économiques.