Rapport sur l'Index relatif à l'Égalité Professionnelle entre les Femmes-Homme

Conformément aux obligations légales, la société Hémo Services a établi son index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'index a été calculé pour l'année 2024, basé sur les données de 2023, et prend en compte la période allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

L'index, sur 100 points, se compose de 4 à 5 indicateurs :

1. Écart de rémunération entre femmes et hommes.
2. Écart de répartition des augmentations individuelles.
3. Écart de répartition des promotions (uniquement applicable aux entreprises de plus de 250 salariés).
4. Nombre de salariés bénéficiant d'une augmentation à leur retour de congé de maternité.
5. Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Nombre de salariés pris en compte pour le calcul : 87

Détails des Indicateurs

Indicateur 1 : Écart de rémunération par catégorie socio-professionnelle

- Points obtenus : 40

Indicateur 2 : Écart de taux d'augmentations individuelles

- Points obtenus : 15

Indicateur 3 : Écart de promotions

- Non applicable (entreprise de moins de 250 salariés)

Indicateur 4 : Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

- Points obtenus : Non calculable
- Remarque : Aucun retour de congé maternité durant la période de référence.

Indicateur 5 : Représentation des femmes parmi les 10 salariés les mieux rémunérés

- Points obtenus : 5
- Remarque : Les hommes sont sur-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.

Calcul de l'Index d'Égalité Professionnelle

Indicateur	Calculable	Valeur de l'indicateur	Points Obtenus	Points Maximum
1 – Écart de rémunération (%)	Oui	%	40	40
2 – Écart d'augmentations individuelles (%)	Oui	%	15	20
3 – Écart de promotions (%)	Non calculable	%	/	15
4 – % de salariées augmentées au retour de congé maternité (%)	Non calculable	%	/	15
5 – Salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	Oui	Chiffre	5	10

Total des indicateurs calculables : 60

Nombre de points maximum pouvant être obtenus : 85

Résultat final sur 100 points : 71

Objectifs de progression

Indicateurs	Note 2023	Objectif de progression	Objectif Note 2024	Objectif Note 2025
1 – Écart de rémunération (%)	40	=	40	40
2 – Écart d'augmentations individuelles (%)	15		17	20
3 – Écart de promotions (%)	/	/	/	/
4 – % de salariées augmentées au retour de congé maternité (%)	/	/	/	/
5 – Salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5		3	5
Note Globale	71 / 100		70 / 100 (note pondéré)	65 / 100 (note pondéré)

Taux d'augmentations individuelles :

- Assurer que les augmentations soient attribuées de manière équitable, sans distinction de genre, en particulier lors des comités de rémunérations.
- Favoriser le recrutement de candidates féminines en priorité.

Un plan d'action a été mis en place fin 2024 qui se répercutera sur les résultats sur **l'index relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes** de 2025.

Taux des hautes rémunérations :

- Promouvoir, lorsque cela est possible, l'avancement des femmes vers des postes à responsabilités et/ou parmi les 10 plus hautes rémunérations.
- Prioriser les candidatures féminines lors des recrutements externes, notamment lorsque les postes ne peuvent être pourvus par une promotion interne