

INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES, MESURER POUR S'AMÉLIORER



L'inspection du travail fait de l'égalité professionnelle femmes-hommes l'une de ses priorités. Préparez-vous en confiant le calcul de l'Index de l'égalité professionnelle à BDO.

Quand dois-je publier mon Index et à quelle fréquence ?

Comment calculer l'Index ? Sur quel périmètre s'effectue le calcul ?

Quelles sont les sanctions en cas d'absence de publication ?

Comment articuler la NAO sur l'égalité professionnelle et le plan d'action en cas de non atteinte de la note de 75/100 ?

Comment transformer la contrainte en opportunité ?

NOTRE ENGAGEMENT

Notre expertise vous permet de sécuriser vos obligations de calcul, au travers d'une approche pluridisciplinaire et innovante :

- ▶ Droit social
- ▶ Analyse et exploitation de la donnée
- ▶ Conception d'indicateurs
- ▶ Visualisation dynamique des données
- ▶ Conseil RH et RSE

contact@bdo.fr
www.bdo.fr



Sur-mesure

L'approche innovante de BDO permet un dimensionnement sur-mesure de la mission à vos objectifs



Confidentialité

La garantie de la confidentialité de vos données



Respect des délais

Une mission réalisée dans un délai resserré



Performance

Des services adaptés à votre budget et des experts disponibles pour répondre à vos problématiques

« Plus de 46 ans après l'inscription du principe « à travail de valeur égale, salaire égal », il demeure 9% d'écart de salaire injustifiés entre les femmes et les hommes ».

UN ENJEU SOCIÉTAL

Afin de mettre fin aux écarts salariaux injustifiés, il a été décidé par décret* d'engager les employeurs au travers de la publication d'un Index, conduisant à une obligation de résultat afin de :

- ▶ Supprimer des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à postes et à âges comparables
- ▶ Offrir la même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes
- ▶ Proposer la même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes
- ▶ Permettre à toutes les salariées d'être augmentées à leur retour de congés maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence
- ▶ Compter au moins quatre femmes dans les dix plus hautes rémunérations

Les entreprises qui ne publieront pas leur Index ou ne mettront pas en œuvre de plan de correction s'exposeront à une pénalité financière, jusqu'à 1% de la masse salariale.

LE +
BDO

Une approche pluridisciplinaire et innovante : droit social, analyse et exploitation de la donnée, conception d'indicateurs, visualisation dynamique des données, conseil RH et RSE

* Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019

NOTRE MÉTHODOLOGIE

1 Déterminer le périmètre de travail

- ▶ Déterminer le champs d'application
- ▶ Déterminer la période de référence
- ▶ Déterminer l'effectif d'assujettissement
- ▶ Déterminer les modalités de répartition des salariés

2 Collecter et nettoyer les données

- ▶ Collecter les données sur le logiciel paie
- ▶ Contrôler les données
- ▶ Tester les données
- ▶ Vérifier les éléments de rémunération retenus

3 Exploiter les données et calculer la note

- ▶ Déterminer les points obtenus pour les indicateurs
- ▶ Déterminer la note finale
- ▶ Publier la note
- ▶ Communiquer sur les résultats

4 Établir le plan d'action

- ▶ Rédiger le plan d'action en lien avec l'accord égalité professionnelle actuel
- ▶ Déterminer les indicateurs de suivi pour le CSE
- ▶ Publier l'accord

Pour en savoir plus contactez-nous : contact@bdo.fr

www.bdo.fr

BDO France, SAS, est membre de BDO International Limited et appartient au réseau international BDO constitué de membres indépendants. BDO est la marque du réseau BDO et de chacun de ses membres.

Copyright © Mai 2019 BDO France. Tous droits réservés.