

Index égalité professionnelle femmes-hommes 2023



01

Résultat de l'index égalité professionnelle femmes-hommes 2023

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,7	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	3,2	25	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			69		85
INDEX (sur 100 points)			81		100

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.

La rémunération des salariés évolue selon les grilles (conventionnelles ou d'entreprise), on ne parle pas d'augmentations individuelles.

Seule la rémunération des cadres répond à cette définition. Pour cette année un calcul est possible pour cette population.

Cependant, il n'y a eu aucun congé maternité sur cette population, le critère 3 (% de salariées augmentées au retour d'un congé maternité) ne peut être calculé.

02

Objectifs de progression

➤ Objectif de progression sur l'écart de rémunération

Nous continuerons de veiller à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

A cet effet, l'établissement s'engage à :

- Veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche pour un même travail ou un travail de valeur égale ;
- Veiller à l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale tout au long du parcours professionnel dans l'établissement.

Il convient de noter que pour la majorité de nos emplois, nous avons des grilles de rémunération, tout sexe confondu, liées à l'ancienneté dans l'emploi.

➤ **Objectif de progression sur l'écart d'augmentation et promotion**

Nous continuerons de veiller à ce que les augmentations/promotions des femmes et des hommes soient plus équilibrées.

Nous visons un objectif de 35 points d'ici 3 ans, soit 3,2 hommes de plus bénéficiaires d'une augmentation individuelle et/ou promotion.

Toutefois, il convient de noter qu'est considérée comme une augmentation/promotion tout changement de coefficient et qu'en application de la convention collective de la FHP, les salariés changent automatiquement de coefficient, tout sexe confondu.

En fonction de l'emploi et de l'ancienneté dans l'emploi, ce changement peut être annuel ou tous les 2 à 3 ans.

➤ **Objectif de progression sur les 10 plus hautes rémunérations**

A compétences équivalentes, nous privilégierons d'avoir un homme de plus parmi les 10 plus hautes rémunérations, de façon à avoir au moins 4 hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'établissement.

Soit par le recrutement soit par une promotion accompagnée d'une évolution de la rémunération, à compétences et expériences équivalentes.