



Index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025*

*Données 2024



01

Résultats de l'index égalité professionnelle 2025

Index 2025

	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 rémunération (en %)	1	0,2	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0	5	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			64		85
INDEX (sur 100 points)			75		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 4 (% de salariées augmentées au retour d'un congé maternité) ne peut être calculé.

02

Objectifs de progression de l'égalité professionnelle



Objectifs de progression sur l'écart de rémunération

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

Pour l'année 2024, nous avons obtenu 39/40 points, avec un écart de moins de 0,2% de rémunération.

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.



Objectifs de progression sur l'écart de taux de promotion

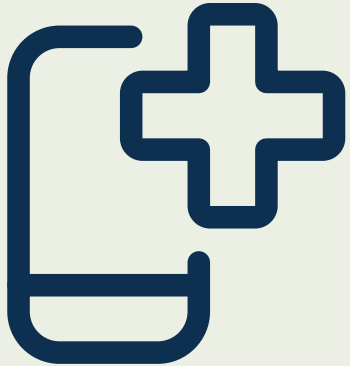
Nous veillerons à ce que les promotions des femmes et les promotions des hommes soient équilibrées.

Nous visons un objectif de 10 points d'ici 2 ans, soit 2 à 5% maximum d'écart de taux de promotion..

Nous allons veiller à ce que les promotions soient au profit des hommes pour réduire l'écart du taux de promotion, à compétences équivalentes.

Il convient de noter qu'est considérée comme une 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.

Il convient également de noter que l'établissement à une population de femmes majoritairement (80% de femmes, 20% d'hommes).



Objectifs de progression sur les 10 plus hautes rémunérations

Nous visons un objectif de 10 points d'ici 2 ans, soit 2 salariés du sexe sous-représenté, les hommes, parmi les 10 plus hautes rémunérations.

A compétences égales, nous privilégierons d'avoir un homme de plus dans les 10 plus hautes rémunérations, de façon à avoir au moins 2 hommes, soit par le recrutement soit par une promotion accompagnée d'une évolution de la rémunération.

Il convient de noter que l'établissement à une population de femmes majoritairement.