

OBJECTIFS DE PROGRESSION
D'EGALITE PROFESSIONNELLE HPP2 de
2023 à 2025



Ramsay
Santé

Analyse

1. Au titre de l'année 2022, notre index s'élève à 75/100. Nous devons donc définir des objectifs de progression sur les critères 3 et 5 pour atteindre a minima la note de 85/100.

Critères	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur
Critère 1- écart de remuneration (en %)	39	40
Critère 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	20	20
Critère 3- écarts de promotions (en points de %)	5	15
Critère 4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	NON CALCULABLE	15
Critère 5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	10
INDEX (sur 100 points)	75	

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

Objectifs de progression sur l'écart de taux de promotion

1. Nous veillerons à ce que les promotions des femmes et les promotions des hommes soient équilibrées.
2. Nous visons un objectif de 10 points d'ici 2025 (5 en 2022), soit 2,1% d'écart de taux de promotion maximum (contre 5,3% en 2022).
3. Nous allons veiller à ce que les promotions soient au profit des femmes pour réduire l'écart du taux de promotion.
4. C'est bien ce qui est fait au niveau des augmentations individuelles et de la rémunération, nous avons progressé en passant de 0,3 à 0,1% d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
5. 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 se changement peut être annuel ou tous les 2 à 3 ans.

Objectifs de progression sur les 10 plus hautes rémunérations

1. Nous visons un objectif de 5 points d'ici 2025 (0 en 2022), soit 2 salarié du sexe sous-représenté, les hommes, (contre 1 en 2022) parmi les 10 plus hautes rémunérations.
2. A compétences égales, nous privilégierons d'avoir un homme de plus dans les 10 plus hautes rémunérations.
3. Il convient de noter que l'établissement à une population de femmes majoritairement.

Objectifs de progression sur l'écart de rémunération

1. Nous continuerons de veiller à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
2. Nous avons progressé en passant de 0,3 à 0,1% d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes entre 2021 et 2022.
3. 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.