

EGALITE PROFESSIONNELLE

PUBLICATION DE L'INDEX EGALITE FEMMES-HOMMES ET DES RESULTATS DES INDICATEURS SUR 2020

- Dans le cadre de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et son décret d'application n°2019-15 du 8 janvier 2019, les entreprises françaises de plus de cinquante salariés s'évaluent dans le domaine de l'égalité professionnelle et doivent publier, chaque année, l'Index Egalité Femmes-Hommes.
- L'objectif est de supprimer les écarts constatés au niveau national entre les femmes et les hommes en termes de parcours professionnel.
- Sous la forme d'un résultat sur 100, l'index de l'Egalité Femmes-Hommes se compose de cinq indicateurs de mesure définis par décret : les écarts de rémunération, à poste et âge comparables, les écarts relatifs aux augmentations individuelles et aux promotions, les augmentations salariales au retour de congé de maternité, et la répartition sexuée des dix salariés ayant les plus hautes rémunérations.
- En deçà d'un seuil de 75 points obtenus sur 100, l'entreprise est dans l'obligation de définir et mettre en œuvre des mesures correctives, dans un délai de trois ans.
- La Renaissance Sanitaire publie les résultats obtenus de l'index et des indicateurs pour ses établissements en 2020 :

Résultats	Les indicateurs en détail	Score
0,1%	<ul style="list-style-type: none"> • Indicateur 1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (sur 40 points) • Cet indicateur établit une comparaison entre les rémunérations moyennes des femmes et des hommes reconstituées en ETP, par tranche d'âge et CSP. L'écart pondéré est légèrement favorable aux femmes. 	39
NA	<ul style="list-style-type: none"> • Indicateur 2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles (sur 20 points) • Cet indicateur n'est pas calculé, application de la CCN51, où la notion d'augmentation individuelle n'existe pas. 	NA
1,1%	<ul style="list-style-type: none"> • Indicateur 3 : Ecart de taux de promotion (sur 15 points) • Le maximum de points est accordé si l'employeur a promu dans l'année de référence autant de femmes que d'hommes. • LRS applique les règles de promotion définies par la CCN51. L'écart pondéré est légèrement favorable aux femmes 	15
100%	<ul style="list-style-type: none"> • Indicateur 4 : Pourcentage de salariées augmentées dans l'année de leur retour de congé maternité (sur 15 points) • Les salariées concernées ont été augmentées dans l'année de leur retour de congé maternité. 	15
5	<ul style="list-style-type: none"> • Indicateur 5 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté (femmes ou hommes) dans les 10 plus hautes rémunérations (sur 10 points) • LRS comprend autant de femmes (5) que d'hommes (5) parmi les 10 salariés concernés. 	10
99/100	<ul style="list-style-type: none"> • Index ou Niveau de résultat obtenu (sur 100 points) • Le niveau de résultat correspond à la somme des indicateurs calculables (4/5) ramenés sur 100 points en appliquant la règle de proportionnalité. 	99

- Le score de **99 points**, significativement au-dessus du seuil des 75 points, traduit les actions engagées par La Renaissance Sanitaire en matière d'égalité salariale et portées par les accords d'entreprise signés par les partenaires sociaux.
- Ce résultat a été obtenu en considérant les principes suivants :
 - période de référence considérée : du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020 ;
 - périmètre analysé : 1 166 salariés (76% de femmes / 24% d'hommes) présents plus de la moitié de l'année (sont donc exclus du périmètre les salariés de l'Hôpital LRS Meaux),
 - répartition des salariés : en 3 catégories socioprofessionnelles (ouvriers et employés / techniciens et agents de maîtrise / ingénieurs et cadres) ;
 - application de la convention collective FEHAP CCN51.