



ÉTUDE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

SAS Résidence de Beaulieu





Qu'est-ce que l'index d'égalité professionnelle ?

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, **chaque année au 1^{er} mars**.

L'index, sur **100 points**, se calcule à partir de **4 indicateurs** pour les entreprises de moins de 250 salariés :

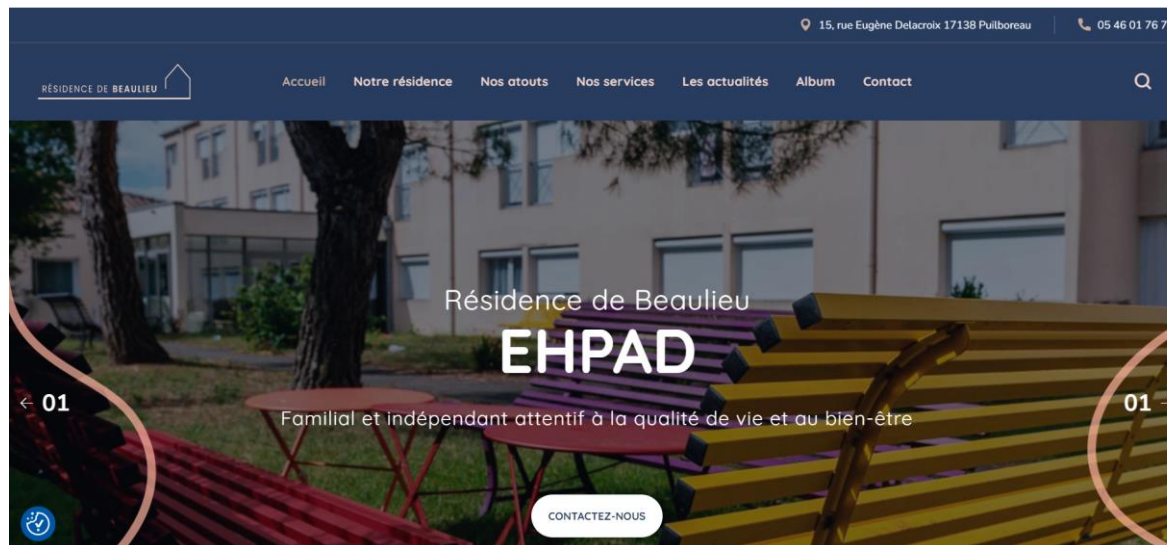


Publication et communication des indicateurs

L'article D. 1142-4 du code du travail prévoit que la note globale de l'index de l'égalité professionnelle et les résultats obtenus pour chaque indicateur doivent être publiés annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de la dernière période de référence.

Si la note globale est incalculable, l'entreprise n'a naturellement pas à mentionner sa note sur son site internet. Néanmoins, il y a obligation de publier sur les **indicateurs calculables, soit 2 pour la Résidence de Beaulieu**.

Les résultats doivent être publiés sur le site internet de l'entreprise « de manière visible et lisible ». Le ministère du travail précise que l'employeur peut publier les résultats « *sur la page d'accueil ou dans une rubrique facilement identifiable et accessible en deux ou trois clics* ». Ces informations doivent rester en ligne jusqu'à la prochaine publication.



Vos indicateurs



INDICATEUR ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Pour mesurer les écarts de salaire, il convient de constituer des groupes selon les catégories socioprofessionnelles et selon quatre tranches d'âge.

Toutefois, pour être pris en compte, le groupe doit comporter au moins 3 femmes et au moins 3 hommes. Puis, l'ensemble des groupes valables doit représenter 40 % des effectifs.

Votre indicateur n'est pas calculable car aucun groupe ne peut être considéré comme étant valide.

Employés	Moins de 30 ans	12	1
	De 30 à 39 ans	7	1
	De 40 à 49 ans	9	2
	50 ans et plus	18	0
Techniciens et agents de maîtrise	Moins de 30 ans	2	0
	De 30 à 39 ans	4	1
	De 40 à 49 ans	1	0
	50 ans et plus	2	0
Ingénieurs et cadres	Moins de 30 ans	0	0
	De 30 à 39 ans	0	1
	De 40 à 49 ans	1	0
	50 ans et plus	2	2

Ensemble des salariés
66

Femme
58

Homme
8

Vos indicateurs



INDICATEUR ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Au 1^{er} juillet 2022, les partenaires sociaux de la Convention Collective de l'Hospitalisation privée à but lucratif ont revalorisé la valeur du point à 7,26 €. Cette revalorisation a permis une augmentation collective des salaires.

L'indicateur ne tient pas compte des augmentations collectives et à titre individuel, il ne tient compte que du salaire de base.

L'indicateur est donc non calculable.



INDICATEUR POURCENTAGE DE SALARIÉES AUGMENTÉES DANS L'ANNÉE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

5 salariées sont concernées par cet indicateur puisqu'il y'a eu 5 retours de congé maternité au sein de votre entreprise au cours de l'année 2023.

Il n'y a pas eu d'augmentations salariales individuelles pendant la durée des congés maternité de ces 5 salariées. Cependant, au vu des augmentations collectives des salaires liées à la revalorisation de la valeur du point mentionnée ci-dessus et à l'évolution du SMIC, vous obtenez la note de **15/15** pour cet indicateur.

En effet, il est ainsi considéré que le pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leurs retours de congés maternité est de **100 %**.

Vos indicateurs



INDICATEUR NOMBRE DE SALARIÉS DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

7

Nombre d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations

3

5 / 10

Nombre de points obtenus à l'indicateur hautes rémunérations

Les femmes sont sur-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

7 des 10 rémunérations les plus élevées sont versées à des femmes qui sont donc sur-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

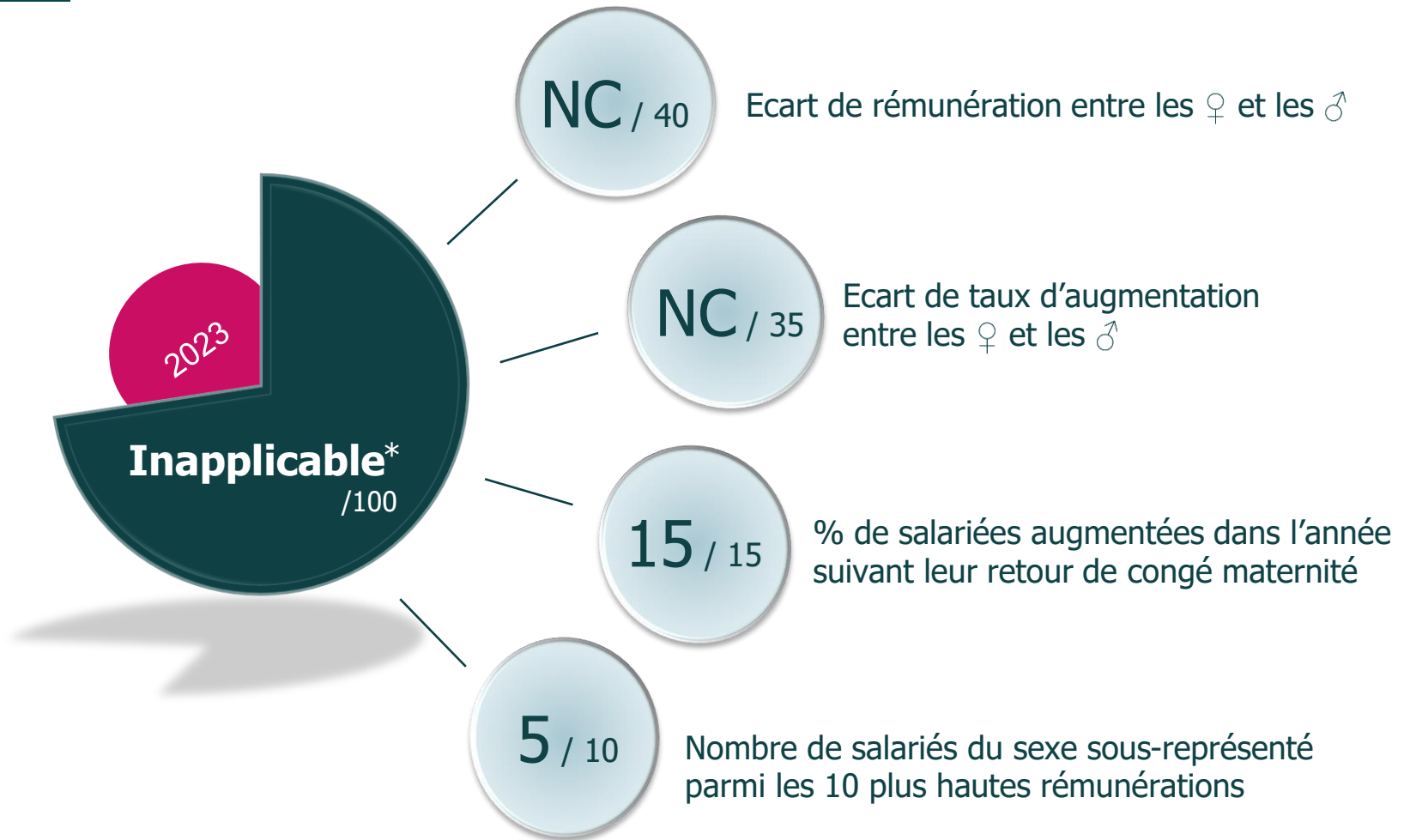
Les hommes sont donc sous-représentés.

Ce chiffre est toutefois à nuancer, les hommes représentent seulement 12 % de l'effectif de la société. Les trois cadres ♂ se situent dans ce top 10. Les rémunérations masculines se situent à la 2^{ème}, 3^{ème} et 5^{ème} place.

Vous obtenez la note de **5/10**.



Votre index d'égalité professionnelle Femmes – Hommes



Conclusion



Votre index n'est pas calculable, les pouvoirs publics considèrent qu'en cas d'index inférieur à 75 points, il n'y a pas lieu de fixer des résultats.

En cas d'augmentations individuelles des salaires en 2024, l'indicateur d'écart de taux d'augmentation sera calculable, rendant l'index également calculable.

Ce résultat vous permet d'échapper à l'obligation de fixation de mesures de correction et d'objectifs de progression.

Toutefois, à défaut d'accord collectif dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, vous devez établir unilatéralement, chaque année, un plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, qui fixe des objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre.