



EGALITE HOMMES FEMMES

PLAN ACTION 2026

SUITE CALCUL ET PUBLICATION INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FPH

RAPPEL REGLEMENTAIRE

- ▶ Chaque année au plus tard le 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. Ces informations devront rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante.
- ▶ Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Dreets).
- ▶ L'Index, sur **100 points**, est composé de **4 à 5 indicateurs** selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés :
 - ▶ L'écart de rémunération femmes-hommes,
 - ▶ L'écart de répartition des augmentations individuelles,
 - ▶ L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
 - ▶ Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
 - ▶ La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

RAPPEL REGLEMENTAIRE

- ▶ La plupart des données à prendre en compte figurent dans la base de données économiques et sociales des entreprises (BDES).
- ▶ L'obligation concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1^{er} mars 2019 ; celles d'au moins 250 salariés ; depuis le 1^{er} septembre 2019 ; celles d'au moins 50 salariés au 1^{er} mars 2020.

Depuis 2022 :

- ▶ En cas d'Index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs ;
- ▶ En cas d'Index inférieur à 75 points, les entreprises doivent publier leurs mesures de correction et de rattrapage.
- ▶ Ces mesures, annuelles ou pluriannuelles, et ces objectifs doivent être définis dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.
- ▶ En cas de non publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficience de celles-ci, l'entreprise s'expose à une **pénalité financière jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle**.
Cette pénalité peut également être appliquée aux entreprises bénéficiaires du Plan de relance en l'absence de fixation d'objectifs de progression pour chacun des indicateurs, ou en l'absence de publication de ces objectifs et des mesures de correction qu'elles ont dû définir.

LES RESULTATS DE L'INDEX 2025

Etablissement dont le budget est inférieur ou égal à 200 millions d'euros

L'indicateur n'a pas pu être calculé.

En effet, le calcul de l'indicateur relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes nécessite de respecter plusieurs conditions, notamment :

- **Disposer d'au moins 10 ETP titulaires par sexe.**

Or, en 2024, l'établissement ne comptait que **6 hommes titulaires**.

- **Disposer d'au moins 10 ETP contractuels par sexe.**

Or, en 2024, l'établissement ne comptait que **9 hommes contractuels**.

En l'absence de ces seuils minimaux par catégorie, l'indicateur ne peut être calculé de manière conforme.

Publication et Plan d'action 2026

5

La publication sera mise en ligne sur le site web des Résidences du Thouet dès Décembre 2025.

► **Un plan d'action limité :**

- ▶ Les objectifs de progression restent à ce jour des points d'interrogation car comment faire pour attirer des hommes sur des métiers du « care » :
- ▶ Sur des métiers en pénurie sur les secteurs de la santé
- ▶ Des grilles de salaires de la fonction publique hospitalières qui sont identiques pour les hommes et femmes mais en Ehpad de nombreux postes de catégorie C peu rémunérés et à forte majorité féminine ? (Aide-soignant/AES) pour peu de postes techniques, logistiques et administratifs = 8%
- ▶ De nombreux temps partiels sur ces postes très physiques rendus possibles sur le secteur public hospitalier.

► **Quelques axes toutefois :**

- ▶ La structure fait partie d'un GCSMS (Groupement du Haut Poitou) qui collabore sur ces sujets pour déployer des actions subventionnées auprès des IFSI, IFAS, France Travail, employeurs... des rencontres de job-dating, etc.
- ▶ Sensibilisation régulières des autorités et des financeurs sur les problématiques rencontrées
- ▶ Organisation de stage découvertes...
- ▶ Travail d'intégration des nouveaux arrivants.