



1

EGALITE HOMMES FEMMES

SUITE CALCUL ET PUBLICATION INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FPH

Rappel Réglementaire

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 entre titulaires femmes-hommes
- L'écart de rémunération entre contractuels femmes-hommes
- L'écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes
- Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés)

Rappel Réglementaire

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 :

- **INDEX < 85**
→ Objectifs de progression obligatoires
- **INDEX < 75**
→ Mesures correctives obligatoires
- **Non-respect**
→ Jusqu'à **1 % de la masse salariale**

LES RESULTATS DE L'INDEX 2025

99 titulaires :

→ 9 hommes / 90 femmes

96 contractuels :

→ 9 hommes / 87 femmes

L'index est non calculable car les conditions de calcul ne sont pas réunies pour l'année 2025

Par ailleurs :

- nous n'avons pas eu 2 femmes **ET** 2 hommes promus au titre de l'avancement de grade

Publication et Plan d'action 2027

5

La publication sera mise en ligne sur le site web des Résidences du Thouet dès septembre 2026.

CONSTAT

- 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.

LEVIERS D'ACTION

- Partenariat auprès des IFSI, IFAS, France Travail, employeurs... des rencontres de job dating etc.
- Sensibilisation régulière des autorités et des financeurs sur les problématiques rencontrées,
- Organisation de stages découverte
- Travail d'intégration des nouveaux arrivants