

Evaluation des écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes

1^{er} mars 2024

Effectifs pris en compte

Effectifs assujettis et pris en compte



Tranche d'effectifs assujettis de l'entreprise ou de l'UES : **De 1000 à plus.**
1535 salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs et de l'index.

	Femmes	Hommes
Salariés	1146	389

Ecart de rémunération

Indicateur écart de rémunération

Par catégorie socio-professionnelle

Ecart de rémunération (avant application du seuil de pertinence)

	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Ouvriers	NC	NC	NC	NC
Employés	-3,134 %	0,896 %	0,982 %	4,921 %
Techniciens et agents de maîtrise	-2,2 %	1,993 %	2,255 %	8,347 %
Ingénieurs et cadres	NC	-10,4 %	9,041 %	9,172 %

0,8 % | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

39 / 40 | Nombre de points obtenus à l'indicateur écart de rémunération
Un écart de rémunération est en faveur des hommes

Ecart des augmentations

Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)



	Écarts de taux d'augmentations
Ouvriers	NC
Employés	11 %
Techniciens et agents de maîtrise	-8 %
Ingénieurs et cadres	-4 %

1 % | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

20 / 20

Nombre de points obtenus à l'indicateur écart de taux d'augmentations individuelles

Un écart de taux d'augmentations est en faveur des femmes

L'écart constaté étant en faveur du sexe le moins bien rémunéré (indicateur écart de rémunération), le nombre de points maximum à l'indicateur est attribué, considérant qu'une politique de rattrapage adaptée a été mise en place.

Ecart des promotions

Indicateur écart de taux de promotions



	Écarts de taux de promotions
Ouvriers	NC
Employés	11 %
Techniciens et agents de maîtrise	-7 %
Ingénieurs et cadres	-6 %

1,2 % | Résultat final obtenu à l'indicateur en %


15 / 15

Nombre de points obtenus à l'indicateur écart de taux de promotions

Un écart de taux de promotions est en faveur des femmes

L'écart constaté étant en faveur du sexe le moins bien rémunéré (indicateur écart de rémunération), le nombre de points maximum à l'indicateur est attribué, considérant qu'une politique de rattrapage adaptée a été mise en place.

Retour après Congé maternité

Indicateur pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité 

3,6 % | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

0 / 15 | Nombre de point obtenus à l'indicateur retour de congé maternité

Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations 

5 | Résultat final obtenu à l'indicateur en nombre de salariés du sexe sous-représenté

10 / 10 | Nombre de points obtenus à l'indicateur hautes rémunérations
Les hommes et les femmes sont à parité parmi les salariés les mieux rémunérés.

Récapitulatif

Informations entreprise/UES

Structure	Entreprise
Tranche effectifs	De 1000 à plus
Raison sociale	FONDATION ACTION ET RECHERCHE HANDICAP ET SANTE MENTALE
Siren	779868728
Code NAF	8610Z - Activités hospitalières
Adresse	290 RTE DE VIENNE 69008 LYON 8EME

Informations calcul et période de référence

Année au titre de laquelle les indicateurs sont calculés	2023
Date de fin de la période de référence	31/12/2023
Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs	1535

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul	Par catégorie socio-professionnelle
Résultat final en %	0.8
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus	39

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)

Résultat final en %	1
Population envers laquelle l'écart est favorable	Femmes
Nombre de points obtenus	20

Déclaration du 28/02/2024 pour le Siren 779868728 et l'année 2023
Page 1/3



Récapitulatif de la déclaration de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2024 au titre des données 2023

Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions

Résultat final en %	1.2
Population envers laquelle l'écart est favorable	Femmes
Nombre de points obtenus	15

Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Résultat final en %	3
Nombre de points obtenus	0

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté	5
Sexe des salariés sur-représentés	Égalité
Nombre de points obtenus	10

Niveau de résultat global

Total de points obtenus	84
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	100
Résultat final sur 100 points	84

Publication des résultats obtenus

Date de publication	01/03/2024
Site Internet de publication	https://www.fondationarhm.fr/

Objectifs de progression

Objectif Indicateur écart de rémunération	
La fusion des deux CCN (51 et 66) vont nous permettre d'harmoniser les rémunérations de tous les salariés de la fondation qui seront sur la même grille et permettra une meilleure visibilité	
Objectif Indicateur retour de congé maternité	
Approfondir notre accord sur l'égalité Femme Homme sur la parentalité	
Date de publication des objectifs	01/03/2024

Déclaration du 28/02/2024 pour le Siren 779868728 et l'année 2023
Page 2/3

La note globale est de 84/100