

CLINIQUE DELAY

AVENANT

**AU PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE
PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES 2023**

PREAMBULE

Le présent avenant au plan d'action relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes adopté le 24 mars 2023 et régulièrement déposé auprès de la DDETS des Pyrénées Atlantiques a pour objet de développer des mesures de correction portant sur le domaine de la rémunération effective (écarts de rémunération) au vu de la note de 36/40 attribuée à la Clinique DELAY dans le cadre de l'index sur l'égalité professionnelle.

Pour mémoire, la note obtenue en 2022 au titre des données de l'année 2021 s'élevait à 39/40.

Au vu du résultat obtenu, il incombe à l'entreprise de prendre des mesures adéquates et pertinentes.

Suite à la demande de la DDETS, la Clinique DELAY souhaite, par le présent avenant, insérer dans le plan d'action des indicateurs de suivis destinés à améliorer la note attribuée sur le domaine de la rémunération effective (écarts de rémunération) dans le cadre de l'index sur l'égalité professionnelle.

Le présent avenant a été soumis au Comité social et économique lors de la réunion du 20 juillet 2023. Il a émis un avis favorable.

ARTICLE 1 : L'article 2.3 intitulé « Actions en faveur de l'égalité salariale » du plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 24 mars 2023 est remplacé par l'article suivant :

2.3 : Actions en faveur de l'égalité salariale

Le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un même travail ou un travail de valeur égale, est l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

A ce titre, la Clinique DELAY rappelle qu'elle œuvre pour garantir un niveau de classification et de rémunération à l'embauche, équivalent entre les femmes et les hommes, sur les postes similaires requérant des compétences et des qualifications identiques.

Les écarts de rémunération par catégorie socio-professionnelle et par sexe constatés au titre de l'année 2022 sont les suivants :

- Niveau employé : les femmes bénéficient d'une rémunération supérieure de 2 % à la moyenne de celle des hommes
- Niveau technicien et agent de maîtrise : la différence de rémunération est de 2 % supérieure pour les hommes par rapport aux femmes
- Niveau cadre : la rémunération moyenne des hommes est supérieure de 21,8 % à celle des femmes.

L'entreprise s'engage à réduire cet écart qui concerne surtout les cadres et à apporter une attention particulière sur la composition par genre des dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Elle mettra en œuvre toute mesure utile destinée à améliorer sa notation à l'index.

Il sera vérifié que les différences de rémunération qui pourraient exister entre les hommes et les femmes exerçant un travail de valeur égale soient licites, à savoir justifiées par des critères objectifs et pertinents, tels que l'ancienneté, l'expérience professionnelle, les compétences, la polyvalence, etc.

Objectif: Améliorer la notation à l'index chaque année pour atteindre au bout de 3 ans la note maximale de 40.

Actions :

- Mobiliser les responsables hiérarchiques, avant l'attribution des augmentations individuelles et rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale
- Contrôler la répartition des enveloppes salariales pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions
- Analyser et suivre les évolutions salariales des femmes et des hommes

Indicateurs de suivi :

- Résultats chiffrés de la répartition des augmentations individuelles, par sexe et par niveau de classification
- Evolution de la Note de l'index
- Communication de l'index et ses éléments de calcul en CSE
- Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations

ARTICLE 2 : DEPOT

Le présent avenant sera déposé à la DREETS Nouvelle Aquitaine, DDETS des Pyrénées Atlantiques dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Bayonne,
Le 21 juillet 2023

La Direction

