

INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES :

PERIODE DE REFERENCE DU 1^{ER} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2022

Publication du 21 février 2023

Contexte :

En vue de garantir le respect du principe d'égalité de rémunération, les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de mesurer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes et d'adopter, lorsque cela est nécessaire, des mesures de rattrapage.

Dans ce cadre, les entreprises doivent publier sur leur site internet, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la note obtenue après l'analyse d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes figurant dans l'[index de l'égalité professionnelle](#).

Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés, l'Index se calcule à partir de 4 indicateurs :

- 1) L'écart de rémunération femmes-hommes (40 points) ;

Pour le calcul de cet indicateur, les salariés pris en considération sont répartis en groupe par tranches d'âge et catégories socio-professionnelles. Seuls sont retenus les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes. Si les effectifs pris en compte dans le calcul sont inférieurs à 40% des effectifs considérés, l'indicateur n'est pas calculable et de ce fait, l'Index ne pourra être calculé cette année-là.

- 2) L'écart de répartition des augmentations individuelles (35 points) ;

Si aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence annuelle considérée ou que l'entreprise ne comporte pas au moins 5 femmes et 5 hommes, l'indicateur 2 n'est pas calculable et de ce fait, l'Index ne pourra être calculé cette année-là.

- 3) Le nombre de salarié(e)s augmenté(e)s à leur retour de congé de maternité/d'adoption (15 points) ;

S'il n'est pas possible de calculer cet indicateur (par exemple en l'absence de retour de congé maternité ou d'adoption pendant la période de référence), celui-ci est neutralisé et le nombre de points obtenus pour l'Index est ramené sur 100 proportionnellement.

- 4) La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points).

Si les indicateurs calculables représentent moins de 75 points, l'Index n'est pas calculable pour l'année concernée.

Au niveau de l'Association, les résultats obtenus pour la période de référence 2022 sont les suivants :

	POINTS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS MAXIMUM DES INDICATEURS CALCULABLES
1- écart de rémunération (en %)	37	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10	10
INDEX (sur 100 points)	97	100

- **L'indicateur 1** est calculable et l'Association obtient le **score de 37 points sur 40**.
- **L'indicateur 2** est calculable et l'Association obtient le **score maximal de 35 points sur 35**.
- **L'indicateur 3** est calculable et l'Association obtient le **score maximal de 15 points sur 15**.
- **L'indicateur 4** est calculable et l'Association obtient le **score maximal de 10 points sur 10**.

- L'Association obtient donc un **score global de 97 points sur 100**.

Conclusion :

L'économie sociale est composée d'une population salariée très féminine, nettement supérieure à celle de l'économie classique.

En 2007, dans le secteur associatif, l'INSEE dénombrait 68% de femmes, dont 70% dans le secteur social et médico-social.

Cette différence avec l'économie classique est liée à la nature des activités avec des professions marquées par une tradition de prise en charge d'ordre « maternel ». Au sein de l'UDAF de l'Hérault, la gestion d'un Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE) est en ce sens symbolique : 100% de personnel féminin avec des candidatures masculines quasi inexistantes.

Ainsi, et malgré notre volonté de recruter des hommes, ces derniers sont moins nombreux que les femmes à postuler à nos offres d'emploi. En effet, le secteur social et médico-social est un secteur historiquement perçu comme « féminin » dans la population générale, et cela est combiné à la faible attractivité du secteur.

Il n'en demeure pas moins que notre Association demeure très attentive à l'emploi des hommes et à l'absence de disparité salariale en raison du sexe.

Ceci est corroboré par le score de 97/100 obtenu pour la période de référence courant du 01 Janvier 2022 au 31 Décembre 2022.

Marc PIMPETERRE
Directeur Général