

**INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES :****PERIODE DE REFERENCE DU 1^{ER} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2024**

Publication du 18 février 2025

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) ;
- 2) L'écart de répartition des augmentations individuelles (35 points) ;
- 3) Le nombre de salarié(e)s augmenté(e)s à leur retour de congé de maternité/d'adoption (15 points) ;
- 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 :

L'indicateur 1 est incalculable.

L'indicateur 2 est calculable et l'Association obtient le score de 35 points sur 35.

L'indicateur 3 est incalculable.

L'indicateur 4 est calculable et l'Association obtient le score de 10 points sur 10.

L'Association obtient donc un **score global de 45 points sur 45**.

L'index ne peut cependant pas être calculé pour l'année 2024 pour les raisons suivantes :

- l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'indicateur n°1 est inférieur à 40% de l'effectif total étudié :

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 peut pas être calculé.

- faute de pouvoir calculer l'indicateur n°1 qui compte pour 40 points sur 100, le nombre maximal de points pouvant être obtenu est inférieur à 75 points ;
- l'index pour l'année 2024 est donc incalculable.



	Indicateurs calculables	Points obtenus	Points susceptibles d'être obtenus par l'Association (déduction faite des indicateurs incalculables)
TOTAL DES INDICATEURS CALCULABLES DANS L'ASSOCIATION	2 sur 4 (Indicateurs n° 2 et 4)	45	45

* L'index est incalculable car le nombre de points maximum des indicateurs calculables est inférieur à 75.

Conclusion :

Au regard de ses modes de financement, l'Association est strictement tenue par les dispositions conventionnelles en matière d'augmentation de salaire. Ces dernières sont ainsi strictement encadrées et ne sont en aucun liées au sexe des salarié(e)s.

En outre, l'économie sociale est composée d'une population salariée très féminine, nettement supérieure à celle de l'économie classique. En 2020, l'INSEE dénombrait 82,7% de femmes dans le secteur « Hébergement médico-social, action sociale »¹. 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.

Marc PIMPETERRE
Directeur Général

¹ Source : Insee, enquête Emploi 2020