



INDEX DE L'EGALITE HOMME-FEMME 2025

L'index est calculé au niveau associatif.

La période de référence est du 01/01/2024 au 31/12/2024.

Les effectifs qui sont examinés pour le calcul de l'index sont les salariés présents au moins 6 mois sur la période de référence, quel que soit son temps de travail. Sont donc exclus du calcul les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (dont les intérimaires), les salariés expatriés, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée (sauf pour le calcul de l'indicateur relatif au retour de congé maternité).

L'index égalité femmes-hommes en 2025 (au titre des données 2024) est de 78/100

Il y a 5 indicateurs calculables :

- **Indicateur écart de rémunération** : l'écart de rémunération est en faveur des hommes La note obtenue est de 38/40.
- **Indicateur écart taux d'augmentation individuelle** : l'écart de rémunération est en faveur des hommes de 1%. La note obtenue est de 20/20
- **Indicateur écart taux de promotion** : l'écart de taux de promotions est en faveur des femmes tandis que l'écart de rémunération est en faveur des hommes, donc l'écart de taux de promotions est considéré comme une mesure de correction. La note obtenue est de 15/15.
- **Indicateur retour de congé maternité** : sur 16 retours de congé maternité, aucune salariée a été augmenté à son retour de congé maternité. La note obtenue est de 0/15.
- **Indicateur haute rémunération** : Sur les 10 plus hautes rémunérations, il y a 8 femmes et 2 hommes. Les femmes sont surreprésentées. La note est de 5/10



Des objectifs de progression sont ainsi formulés afin d'améliorer la note de l'association concernant chacun des indicateurs suivants :

❖ **Indicateur écart de rémunération**

- Atteindre les 40 points en réduisant l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.
- Analyser les informations nécessaires des salariés (ayant la même ancienneté) pour lesquels un écart de rémunération par rapport à la moyenne de son emploi ou de sa classification a été constaté. Dans cette perspective, l'association s'efforcera après constat des éventuels écarts de rémunérations, à établir une cohérence, dans la mesure du possible.

❖ **Indicateur salariées augmentées à leur retour de congé maternité**

- Préserver l'évolution salariale des femmes à la suite des périodes de congé maternité ou d'adoption : les salariées de retour de congé de parentalité ne subiront aucun désavantage dû à leur absence pour congé de parentalité en matière d'évolution salariale par rapport aux autres salarié(e)s
- Faciliter le retour de congé maternité des salariées : l'association s'engage à faciliter la gestion de la parentalité de ses collaboratrices de retour de congé maternité, notamment en leur faisant bénéficier d'aménagements destinés à une meilleure conciliation entre gestion de la parentalité et activité professionnelle au sein de l'association, notamment par le biais de notre accord temps de travail (ex : modulation des horaires de travail en fonction des contraintes personnelles des salariées liées à leur parentalité tout en tenant compte des nécessités de fonctionnement de l'association)



❖ **Indicateur des 10 plus hautes rémunérations**

- Veiller à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'évolution salariale et de promotion interne vers des postes d'encadrement ou de direction
- Veiller à l'égalité de traitement des candidatures des deux sexes, notamment en cas de recrutement à des postes d'encadrement ou de direction