

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

PERIODE DE REFERENCE DU 1^{ER} JANVIER AU 31 DECEMBRE 2019

Publication 27 février 2020

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 :

L'indicateur 1 – représentant 40 points potentiels – est **incalculable** car l'ensemble des groupes valables (c'est-à-dire comptant au moins 3 femmes et 3 hommes) représente moins de 40% de l'effectif global étudié.

L'indicateur 2 est calculable et l'Association obtient le score de **25 points sur 35**.

L'indicateur 3 est calculable et l'Association obtient le score de **15 points sur 15**.

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

L'Association obtient donc un **score global de 50 points sur 60**.

Néanmoins, le nombre maximal de points pouvant être obtenu étant inférieur à 75, **l'index est incalculable au titre de la période de référence courant du 1er janvier au 31 décembre 2019.**

L'index ne peut donc être calculé pour l'année 2019 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 ;
- faute de pouvoir calculer l'indicateur n°1, le nombre maximal de points pouvant être obtenu est inférieur à 75 points.

	Indicateurs calculables	Points obtenus	Points susceptibles d'être obtenus par l'Association (déduction faite des 40 points relatifs à l'indicateur 1 incalculable)
TOTAL DES INDICATEURS CALCULABLES DANS L'ASSOCIATION	3 sur 4 (Indicateurs n° 2, 3 et 4)	50	60

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

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 aucune candidature masculine reçue.

Malgré notre volonté de recruter des hommes, le secteur sanitaire et social apparaît peu attractif pour ces derniers qui sont moins nombreux que les femmes à postuler à nos offres d'emploi.

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

Marc PIMPETERRE
Directeur Général