

**INDEX DE L'EGALITE POFSSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AIDERA VAR (entreprise entre 50 à 250 salariés)
PERIODE DE REFERENCE DU 01/01/2021 AU 31/12/2021**

SIRET DES ETABLISSEMENTS CONCERNES :

487 63 10 12 000 27

487 63 10 12 000 35

487 63 10 12 000 43

Contact pour l'association AIDERA VAR :

Madame Marie Aude MATHIEU

Directrice des établissements et des services d'AIDERA VAR.

marieaude.mathieu@aideravar.com

MAS LA GOELETTE : 04 94 33 13 60

IME LA FREGATE : 04 98 07 23 10

Table des matières

1 La note accordée dans le calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes	2
2 Les notes obtenues pour chaque indicateur.....	2
2-1- INDICATEUR 1 : Ecart de rémunération	2
2-2- INDICATEUR 2 : écart de taux d'augmentations individuelles	3
2-3- INDICATEUR 3 : Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	3
2-4- INDICATEUR 4 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	4
3 Les données de base utilisées pour le calcul de l'index.....	4
3-1- INDICATEUR 1 : Ecart de rémunération	4
3-2- INDICATEUR 2 : écart de taux d'augmentations individuelles	5
3-3- INDICATEUR 3 : Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	5
3-4- INDICATEUR 4 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5
4 Télétransmission et publication	6

La période de référence choisie sur une période de 12 mois s'étale du 01/01/2021 au 31/12/2021.

L'effectif des salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs correspond à la période indiquée ci-dessus. Les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les apprentis, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence ne sont pas pris en compte.

La rémunération de chaque salarié est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée (moyenne du salaire indiciaire). Les indemnités de licenciement, de départ à la retraite, les heures supplémentaires/complémentaires ne sont pas pris en compte.

1 La note accordée dans le calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

La note globale accordée pour AIDERA VAR est : 83/100

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	1,8	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,6	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	75	0	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			83		100
INDEX (sur 100 points)			83		100

AIDERA VAR: Association pour l'intégration, le développement de l'éducation et la recherche sur l'Autisme dans le Var

SIRET DES ETABLISSEMENTS CONCERNES:

487 63 10 12 000 27

487 63 10 12 000 35

487 63 10 12 000 43

2 Les notes obtenues pour chaque indicateur

2-1- INDICATEUR 1 : Ecart de rémunération

La note accordée est de 38/40.

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

1- Indicateur d'écart de rémunération

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.
Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.
Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents : 4 CSP Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).
Seuil de pertinence associé : 5% Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
NON CADRES (ouvriers / employés/ETAM)	moins de 30 ans	18993	18972	-0,1%	0,0%	23	3	1	26	0,00%
	30 à 39 ans	21805	23640	7,8%	2,8%	23	5	1	28	0,74%
	40 à 49 ans	20887	23525	11,2%	6,2%	17	7	1	24	1,42%
	50 ans et plus	20 940	19 532	-7,2%	-2,2%	20	7	1	27	-0,57%
CADRES (dirigeants et non dirigeants)	moins de 30 ans					0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	37 248	38 604	3,5%	0,0%	5	2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	39 572				3	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus	80 124	97 068	17,5%	12,5%	1	2	0	0	0,00%
ensemble des salariés		22 797	28 764	20,7%		118			105	1,6%

indicateur calculable (1=oui, 0=non) : 1 Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
indicateur d'écart de rémunération (%) : 1,6 Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.
note obtenue sur 40 : 38

2-2- INDICATEUR 2 : écart de taux d'augmentations individuelles

La note accordée est de 35/35.

Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des femmes.

2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.
Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.
En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écarts de rémunération (cellules grises).

	nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence *		nombre de salariés		taux d'augmentation		écart de taux d'augmentation	écart absolu de taux d'augmentation	écart en nombre équivalent de salariés
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes			
ensemble des salariés	38	11	85	26	44,7%	42,3%	-2,4%	2,4%	0,6

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, qu'elles correspondent ou non à une promotion.
Il ne faut comptabiliser les salariés augmentés que parmi ceux qui entrent dans le calcul de l'index.
La période de référence retenue pour évaluer la présence d'augmentations peut être allongée à deux ou trois ans. Son caractère pluriannuel peut alors être révisé tous les trois ans

indicateur calculable (1=oui, 0=non) : 1 Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.
écart absolu de taux d'augmentation (points de %) : 2,4 Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des femmes.
écart en nombre équivalent de salariés : 0,6 Si ce nombre d'hommes supplémentaires avait bénéficié d'une augmentation, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.
note correspondant à l'écart absolu de taux d'augmentation : 35
note correspondant à l'écart en nombre équivalent de salariés : 35
note obtenue sur 35 : 35 L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

2-3- INDICATEUR 3 : Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

La note accordée est de 0/15.

Il y a eu 2 retours de congé maternité et 2 retour de congé parental et seulement 3 salariées sur les 4 ont bénéficié d'un changement d'indice donc d'une augmentation de salaire.

3- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.
Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	4	3	75,0%

* Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, et durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Même si ces salariés ont été absents plus de la moitié de la période de référence, ils doivent être pris en compte pour le calcul de l'indicateur.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit à son retour, avant la fin de la période de référence.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :

note obtenue sur 15 :

1
75,0
0

Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

Les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, n'ont pas tous été augmentés. Aucun point n'est accordé.

2-4- INDICATEUR 4 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

La note accordée est : 10/10

Les hommes sont sous-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.

4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.
Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	6	4	10	4

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :

note obtenue sur 10 :

4
10

Les hommes sont sous-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.

3 Les données de base utilisées pour le calcul de l'index

3-1- INDICATEUR 1 : Ecart de rémunération

La rémunération de chaque salarié (présents + de 6 mois) est reconstituée en Equivalent Temps Plein sur l'année 2020.

Les données de base (source ICPAIE 2020 tous établissements confondus) :

Rémunération annuelle brute moyenne en Equivalent Temps Plein	Nombre de salariés				
	femme	homme	femme	homme	Total général
cadre	42787	67836	9	4	13
30-39	37248	38604	5	2	6
40-49	39572		3		3

50-59	80124		1		1
60-69		97068		1	1
70-79		97068		1	1
Non cadre	21203	21868	83	22	105
10-19	17496		1		1
20-29	20490	18972	22	3	25
30-39	21805	23640	23	5	28
40-49	20887	23525	17	7	24
50-59	22558	21058	15	5	20
60-69	19322	18006	5	2	7
Total général	23314	28940	92	26	118

3-2- INDICATEUR 2 : écart de taux d'augmentations individuelles

La notion d'écart de taux d'augmentations individuelles renvoie à l'écart des taux de bénéficiaires d'augmentations individuelles.

La notion de promotion est définie comme le passage à un niveau de classification ou coefficient supérieur.

Les données de base (source ICPAIE 2020 tous établissements confondus)

Promotions	femme	homme	Total général
1	38	11	49
Total général	38	11	49

3-3- INDICATEUR 3 : Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Les données de base (source Etat de présence 2020 et ICPAIE 2020 tous établissements confondus) :

Retour congé maternité : 2 salariées sont concernées

- ✓ Une salariée est partie en congé maternité du 12/07/2021 au 23/11/2021, pas de changement d'indice sur la période de référence donc pas d'augmentation.
- ✓ Une salariée est partie en congé maternité du 27/02/2021 au 23/08/2021, changement d'indice sur la période de référence donc augmentation.

Retour congé parental : 2 salariées sont concernées

- ✓ Une salariée est de retour de congé parental le 06/09/2021, son indice a changé entre son départ en congé maternité et son retour de congé parental donc augmentation.
- ✓ Une salariée est de retour le 01/02/2021, son indice a changé sur la période de référence donc augmentation

3-4- INDICATEUR 4 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Données de base (source ICPAIE 2020 tous établissements confondus)

Rémunération annuelle brute moyenne en Equivalent Temps Plein	femme	homme	Total général
37416		1	1
38868	1		1
39600	1		1
39792		1	1
39828	1		1
42324	1		1
43476	1		1
80124	1		1
97068		2	2
Total général	6	4	10

4 Télétransmission et publication

Les indicateurs ainsi que le résultat de l'index sont communiqués sous format papier et par email aux membres titulaires du CSE (Mme MEYER, Mme CAJEAN, M. ALLYS, M. BERNARD, Mme PERNOD) en date du : 25/02/2022

L'ensemble des informations est également transmis aux services du ministère chargé du travail selon le modèle et une télé déclaration en date du : 23/02/2022

Un formulaire en ligne, accessible sur le site Index Egapro, permet de déclarer l'index et les indicateurs à l'inspection du travail ainsi que toutes les informations nécessaires.

La publication sur le site internet AIDERA VAR (www.aideravar.com) a eu lieu en date du : 23/02/2022

La publication est la suivante :

Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
 AIDERA VAR obtient la note de 83/100
 22 février 2022 –

SIRET établissements : 487 63 10 12 000 27 / 487 63 10 12 000 35 / 487 63 10 12 000 43

La troisième édition de l'Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes, instauré par le Ministère du Travail en 2019, permet à l'association AIDERA VAR d'afficher un résultat de 83/100.

Par ce résultat, AIDERA VAR réaffirme que l'égalité professionnelle est une de ses priorités. La politique d'égalité professionnelle femmes hommes est fondée sur 4 axes pour l'ensemble de ses établissements (entreprises entre 50 et 250 salariés) :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Les femmes représentent 69% des cadres et 79% des effectifs non cadres fin décembre 2021.

L'accès à l'emploi dans le domaine d'activité des établissements de l'association est favorable aux femmes, sur un marché du travail où il y a peu de candidatures masculines.

Les mesures engagées par l'association AIDERA VAR pour ces établissements ont porté sur une politique de rémunération équitable, des dispositions facilitant l'équilibre des temps comme l'accès au temps partiel choisi, un accès à la formation pour tous, en collaboration avec le Comité Social et Economique élu en décembre 2019.