

**INDEX DE L'EGALITE POFSSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AIDERA VAR (entreprise entre 50 à 250 salariés)
PERIODE DE REFERENCE DU 01/01/2023 AU 31/12/2023**

SIRET DES ETABLISSEMENTS CONCERNES :

AIDERA Var 487 63 10 12 000 27

IME La Frégate 487 63 10 12 000 35

MAS Le Goélette 487 63 10 12 000 43

Contact pour l'association AIDERAVAR :

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	4
2-4- INDICATEUR 4 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.....	5
3 Les données de base utilisées pour le calcul de l'index	5
4 Evolution des résultats obtenus depuis 2020	5
5 Objectifs 2024 et plan d'action	6
6 Télétransmission et publication	7

La période de référence choisie sur une période de 12 mois s'étale du **01/01/2023 au 31/12/2023**.

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.

159 professionnels ont bénéficié d'une rémunération sur la période définie (exportation des datas des DSN / QUICKMS GRAPHYQ).

L'effectif retenu est de 101 salariés dont 79 femmes et 22 hommes.

La rémunération de chaque salarié est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée. 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 : 77/100

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 remuneration (en %)	1	2,4	37	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	3,4	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	67	0	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			77		100
INDEX (sur 100 points)			77		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

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se base sur la moyenne des salaires des femmes en comparaison avec celle des hommes, selon l'âge et la catégorie de poste équivalent.

Les éléments :

- **Salaire rétabli** : Le salaire rétabli prend en compte l'ensemble des éléments de rémunération du salarié et rétablit aussi les absences du salarié.
- **ETP Annuel** : La rémunération du salarié doit être remise en équivalent temps plein.

La tranche d'âge est retenue uniquement s'il y a au moins 3 Femmes et 3 Hommes, ce qui n'est pas le cas dans certaines tranches d'âge pour les cadres.

Lorsque l'écart obtenu est positif cela signifie que les hommes sont mieux rémunérés que les femmes.

En cas d'écart négatif, cela signifie que les femmes sont mieux rémunérées que les hommes.

La note accordée est de 37/40.

Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes car l'écart pondéré pour l'ensemble des salariés est négatif.

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	26854,47	23962,06	-12,1%	-7,1%	13	3	1	16	-1,30%
	30 à 39 ans	28458,53	28528,86	0,2%	0,0%	21	3	1	24	0,00%
	40 à 49 ans	28303,00	31241,72	9,4%	4,4%	21	9	1	30	1,52%
	50 ans et plus	28579,49	24182,71	-18,2%	-13,2%	13	4	1	17	-2,58%
CADRES (dirigeants et non dirigeants)	moins de 30 ans					1	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	46333,83				4	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	52118,05				4	1	0	0	0,00%
	50 ans et plus					2	2	0	0	0,00%
ensemble des salariés		29 195	24 335	-20,0%		101			87	-2,4%
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :				1		Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.				
indicateur d'écart de rémunération (%) :				2,4		Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.				
note obtenue sur 40 :				37						

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

La note accordée est de 35/35.

On constate un taux d'écart d'augmentation en faveur des hommes. L'écart d'augmentation réduit l'écart de rémunération, ce qui permet de bénéficier de tous les points d'indice.

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	49	17	79	22	62,0%	77,3%	15,2%	15,2%	3,4

* 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 %) :	15,2	Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des hommes.
écart en nombre équivalent de salariés :	3,4	Si ce nombre d'hommes n'avait pas reçu d'augmentation parmi les bénéficiaires, 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

L'indicateur est calculé en comparant le nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité dans l'établissement, pendant l'année de référence, au nombre de salariées ayant bénéficié d'un congé maternité pendant lequel des augmentations salariales ont eu lieu. Seules ces augmentations intervenues pendant le congé maternité sont prises en compte et non celles intervenues pendant le congé parental.

La note accordée est : 0/15

Sur les 3 salariées de retour de congé maternité : 1 d'entre elles a changé d'échelon sur la période considérée, générant une augmentation de salaire. Une 2^{ème} salariée a pris une mission de coordination qui génère une prime en point donc une augmentation de salaire. Pour la 3^{ème} salariée de retour de congé maternité, il n'y a pas eu de changement d'échelon sur la période considéré donc pas d'augmentation pour cette salariée, ce qui impacte le résultat de l'indicateur.

AIDERA Var appliquant strictement la convention collective, cet indicateur ne peut s'appliquer, les augmentations se faisant principalement par des changements d'échelon avec l'ancienneté pour l'ensemble des salariés ou changement de fonctions.

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	3	2	66,7%

* 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) :	1	Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.
indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :	66,7	
note obtenue sur 15 :	0	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 : 5/10

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

L'équipe des cadres est établie depuis 2022 avec un nombre de femmes de cadres de direction plus important que celui des hommes.

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	7	3	10	3

* 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 :

3

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

note obtenue sur 10 :

5

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

Les données de base ont été générées par le logiciel de gestion RH QUICK MS qui compile les données DNS mensuelles de la paie sur la période du 01/01/2023 au 31/12/2023.

Une extraction des données complètes sont conservées informatiquement.

4 Evolution des résultats obtenus depuis 2020

		2020	2021	2022	2023
	Note finale sur 100	89/100	83/100	68/100 (total des indicateurs calculable = 58/85)	77/100
Indicateur 1	Note obtenue écart des rémunération	34/40	38/40	38/40	37/40
Indicateur 2	Note obtenue taux d'augmentation	35/35	35/35	15/35	35/35
Indicateur 3	Note obtenue salariée augmentée de retour de congés maternité/parental	15/15	0/15	Non calculable	0/15
Indicateur 4	Note obtenue 10 plus hautes rémunérations	5/10	10/10	5/10	5/10

L'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'année 2023 à **77/100**, fait apparaître un résultat au-dessus des objectifs fixés à 75/100.

On constate que :

- ✓ Nous avons perdu 1 point sur l'indicateur 1 par rapport à 2022, cependant l'écart de rémunération est toujours en faveur des femmes,
- ✓ Pour l'indicateur 2, le taux d'écart d'augmentation est en faveur des hommes, ce qui nous permet de bénéficier de la totalité des points et d'augmenter notre point d'indice par rapport à 2022.
- ✓ Pour l'indicateur 3 : l'une des 3 salariées de retour de congé maternité n'était pas dans une année de changement d'échelon selon sa grille conventionnelle alors que c'était le cas des 2 autres, ce qui impacte les résultats de cet indicateur.
- ✓ Pour l'indicateur 4 : pas de changement dans l'équipe de cadre de direction, les hommes sont toujours sous-représentés dans les plus hautes rémunérations.

L'index met en évidence la surreprésentation des femmes dans le domaine du médico-social et des écarts de taux dans les indicateurs en défaveur aux hommes du fait de leur sous-représentativité. Ce résultat n'est pas seulement le fait d'AIDERA VAR mais de toute la profession médico-sociale.

Le 2^{ème} accord égalité professionnelle signé en 2023 réaffirme l'engagement d'AIDERA VAR :

- de renforcer la mixité dans chaque catégorie socio- professionnelle,
- à réduire le nombre d'emploi à temps partiel, tout en accordant aux salariés la possibilité de diminuer leur temps de travail pour raison familiale afin de contribuer à l'équilibre entre travail et famille,
- à soutenir la formation des professionnels non diplômés.

5 Objectifs 2024 et plan d'action

	Année 2023	Actions correctives année 2024
Note finale objectif sur 100	77/100	
Note objectif écart rémunération	37/40	Note stable d'une année sur l'autre.
Note objectif écart taux d'augmentation	35/35	Offrir les mêmes opportunités d'évolution de carrières
Note objectif salariée en retour congé mat/parental	0/15	Si retour de salariés en congés maternité, s'assurer au cours de l'entretien qu'elles n'aient été pénalisées en terme d'augmentation pendant leur absence pour maternité. Les augmentations salariales sont cadrées dans le convention collective 66 en fonction de l'ancienneté.
Note objectif 10 plus hautes rémunération	5/10	Pas d'embauche prévue dans le groupe Cadres. Garder en tête la possibilité d'un rééquilibrage par l'embauche d'un cadre homme en cas de départ d'une femme Cadre, si qualifications comparables

6 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 en date du : 12/02/2024

- ✓ Collège 1 « ouvriers, employés » : Fanny RUOT, Karim NASSAH, Laurie SUITA.
- ✓ Collège 2 « Techniciens, agents de maîtrise, cadres » : Aurore TURLE, Laurent ALLYS

L'ensemble des informations est également transmis aux services du ministère chargé du travail selon le modèle et une télé déclaration en date du : 12/02/2024

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.fr) a eu lieu en date du : 12/02/2024

La publication est la suivante :

Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : AIDERA VAR obtient la note de 77/100

AIDERA VAR obtient la note de 77 points sur 100 pour son index 2023 d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, grâce à ses actions en matière d'égalité salariale.

Ce résultat a été calculé sur la base des indicateurs institutionnels qui se décomposent de la manière suivante :

- ✓ Indicateur relatif à l'écart de rémunération calculé par catégorie socio- professionnelle : 37/40
- ✓ Indicateur relatif au pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 0/10
- ✓ Indicateur relatif à l'écart des taux de rémunérations individuelles : 35/35
- ✓ Indicateur relatif au 10 plus hautes rémunération : 5/10

81% des emplois sont occupés par des femmes, elles y occupent les postes clefs. Cette situation est le reflet du secteur médico-social. La loi prévoit un rattrapage salarial pour les femmes au retour de leur congé maternité : pour contribuer à la cohérence salariale, AIDERA VAR applique le principe de la grille salariale pour les augmentations de salaire selon les conditions prévues par l'accord de branche, ce qui renseigne de façon la plus équitable possible le salaire versé, eu égard au poste occupé, aux compétences et à l'ancienneté.

AIDERA VAR est engagée dans une politique de rémunération équitable, un accès à la formation pour tous pour permettre la promotion salariale et met en œuvre des mesures permettant une meilleure compatibilité entre famille et travail.