



Aidera.Var

Accompagner l'Autisme

Index sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes 2025

→ La période de référence choisie sur une période de 12 mois s'étale du 01/01/2025 au 31/12/2025.

→ L'effectif des salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs correspond à la période indiquée ci-dessus. L'effectif retenu est de 128 salariés (contre 116 l'année précédente) dont 102 femmes et 26 hommes. Sont exclus :

- ♦ Les titulaires d'un contrat de professionnalisation et les apprentis
- ♦ Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure
- ♦ Les salariés absents plus de la moitié de la période de référence

→ La rémunération de chaque salarié est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée. Sont exclus :

- ◆ Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite
- ◆ Les heures supplémentaires et complémentaires

✓ La note globale accordée pour AIDERA VAR est de **81/100 en 2025** (94/100 en 2024 et 77/100 en 2023), les écarts sont principalement dû aux retours de congés maternité.

I Ecart de rémunération femmes-hommes

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 ses absences.

◆ **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 hommes en particulier.

→ Lorsque l'écart obtenu est positif cela signifie que les hommes sont mieux rémunérés que les femmes ; s'il est négatif, c'est le contraire.

Année	Société	Statut	Tranche d'age	Nombre de Femmes	Moyenne des salaires des Femmes	Nombre d'hommes	Moyenne des salaires des Hommes	Ecart des rémunérations	Ecart en pourcentage	Ecart ajusté	Population retenue	Pourcentage de Population	Pourcentage d'écart
2025	[487631012] - ADV	[04] - Cadres	[00-30] - Moins de 30 ans	1	N#A	0	N#A	0	Non applicable%	N#A	77		0.00%
2025	[487631012] - ADV	[04] - Cadres	[30-40] - De 30 à 39 ans	3	59202.01	0	N#A	0	Non applicable%	N#A	77		0.00%
2025	[487631012] - ADV	[04] - Cadres	[40-50] - De 40 à 49 ans	6	54016.44	0	N#A	0	Non applicable%	N#A	77		0.00%
2025	[487631012] - ADV	[04] - Cadres	[50-99] - 50 ans et plus	2	N#A	4	119484.28	0	Non applicable%	N#A	77		0.00%
2025	[487631012] - ADV	[06] - Employés	[00-30] - Moins de 30 ans	19	27959.20	2	N#A	0	Non applicable%	N#A	77		0.00%
2025	[487631012] - ADV	[06] - Employés	[30-40] - De 30 à 39 ans	25	30674.37	4	30200.67	-473.7	-1.57%	0.00 %	77	37.66%	0.00%
2025	[487631012] - ADV	[06] - Employés	[40-50] - De 40 à 49 ans	25	28434.10	9	31046.00	2611.9	8.41%	3.41 %	77	44.16%	1.51%
2025	[487631012] - ADV	[06] - Employés	[50-99] - 50 ans et plus	11	30567.63	3	35525.18	4957.55	13.96%	8.96 %	77	18.18%	1.63%
2025	[487631012] - ADV	[07] - Ouvriers	[30-40] - De 30 à 39 ans	0	N#A	1	N#A	0	Non applicable%	N#A	77		0.00%
2025	[487631012] - ADV	[07] - Ouvriers	[40-50] - De 40 à 49 ans	4	26831.49	1	N#A	0	Non applicable%	N#A	77		0.00%
2025	[487631012] - ADV	[07] - Ouvriers	[50-99] - 50 ans et plus	6	24842.96	2	N#A	0	Non applicable%	N#A	77		0.00%

✓ L'égalité salariale est respectée

➔ Pour les employés ; l'écart de rémunération moyenne entre les tranches d'âge s'explique par le type d'emploi. Les salariés les mieux rémunérés ont moins de 40 ans.

[Ecart1note] Note écart de rémunération

Année	Société	Population totale	Pourcentage d 'ecart	Nombre de points d 'ecart de rémunération	En faveur de
2025	ADV	128.00	3.13	36 / 40	Homme

→ AIDERA Var applique strictement à l'ensemble des salariés de ses établissements et services la grille salariale issue de la convention collective 66.

✓ Un écart de 3,13% de rémunération est constaté cette année en faveur des hommes. Cet écart s'explique principalement par l'embauche d'un médecin en remplacement d'une médecin.

II Ecart de répartition des augmentations individuelles

[Ecart2] Décret F/H - Écart du nombre d'augmentation entre les femmes et les hommes

Année	Société	Statut conventionnel	Nombre de Femmes	Nombre de Femmes augmentées	Nombre d'hommes	Nombre d 'hommes augmentés	Ratio Ecart	Population retenue	Pourcentage population	Pourcentage d'ecart / Ecart population
2025	ADV		102	42	26	11	1.13%	128	100	0

→ Cette année, 41% des femmes ont été augmentées contre 42% pour les hommes

✓ Sur l'année, 41,40% des salariés ont été augmentés

[Ecart2note] Note écart augmentation

Année	Société	Pourcentage d 'ecart	Nombre de point pour l 'ecart de rémunération
-------	---------	----------------------	---

✔ On constate un taux d'écart quasi nul (0,29%), ce qui nous permet de bénéficier de la totalité des points de cet indicateur.

III Ecart de répartition des promotions

✖ AIDERA VAR n'est pas concerné par cet indicateur (moins de 250 salariés).

[Ecart3] Decret F/H - ecart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes

Année	Société	Statut conventionnel	Nombre de Femmes	Nombre de Femmes promues	Nombre d'hommes	Nombre d'hommes promus	Ratio d'ecart	Population retenue	Pourcentage de la population	Pourcentage d'ecart
Aucune donnée disponible dans le tableau										

[Ecart3note] Note ecart promotion

Annee	Societe	Pourcentage d 'ecart	Nombre de points d 'ecart pour les promotions
Aucune donnée disponible dans le tableau			

IV Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité

[Ecart4] Décret F/H - augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité

Année	Société	Nombre de salariées en congé maternité	Nombre d'augmentations	Nombre de points
2025	ADV	1	0	0 / 15

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

→ En 2025 nous n'avons eu un congé maternité sur l'association qui n'a pas donné lieu à une augmentation, l'ancienneté de la salariée n'étant pas suffisante.

V Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

[Ecart5] Décret F/H - Nombre de salariés par genre parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Année	Société	Nombre de Femmes	Nombre d'hommes	Note
2025	ADV	6	4	10 / 10

Pièce jointe: _Présentation AIDERA Var.pdf

- ▶ Les hommes sont sous-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés 4 hommes et 6 femmes mais un rééquilibrage se fait puisqu'en 2024 il y avait 3 hommes et 7 femmes).
- ▶ L'équipe des cadres est établie depuis 2022 avec un nombre de femmes cadres de direction plus important que celui des hommes.
- ▶ Au 31/12/2025, nous avons 12 femmes et 5 hommes :
 - ✓ 1 directrice générale
 - ✓ 1 directrice et 3 cheffes de service
 - ✓ 1 responsable administrative et financière
 - ✓ 6 psychologues
 - ✓ 1 Médecine
 - ✓ 4 médecins
- + Un poste de direction en attente de recrutement (mars 2026)

VI Tableau récapitulatif et note finale

[ecartfinal] Décret F/H - tableau récapitulatif et note finale

Annee	Siren	Ecart de rémunération	Ecart d'augmentation	Ecart de Promotion	Retour de Maternité	10 plus hautes rémunérations	Note finale	Date du dernier calcul
2025	ADV	36 / 40	35 / 35	Non applicable	0 / 15	10 / 10	81 / 100	2026-01-26

L'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'année 2025 à **81/100**, fait apparaître un résultat au-dessus des objectifs fixés à 75/100 mais inférieur au résultat 2024, qui était de 94/100 (et 77/100 en 2023).

On constate que :

- ▶ Pour l'indicateur 1 : nous avons la note de 36/40 avec un écart de rémunération en faveur des hommes ce qui n'était pas le cas en 2024 et qui s'explique en partie par une augmentation du nombre de médecin avec des indices importants du fait de leur ancienneté 4 hommes (comme 1 femme). Néanmoins, nous pouvons noter que les cadres des établissements restent majoritairement des femmes.
- ▶ Pour l'indicateur 2 : le taux d'écart d'augmentation est légèrement en faveur des hommes, ce qui nous permet de bénéficier de la totalité des points comme en 2024.
- ▶ Pour l'indicateur 3 : Non applicable car entreprise de moins de 250 salariés.
- ▶ Pour l'indicateur 4 : Est à zéro, ce qui impact fortement notre note finale et s'explique par le fait qu'une salariée est eu un congés maternité sans augmentation au retour de celui-ci, les augmentations étant en lien avec l'ancienneté comme prévu dans la convention collective.
- ▶ Pour l'indicateur 5 : pas de changement dans l'équipe de cadre de direction, les hommes sont toujours sous-représentés dans les plus hautes rémunérations néanmoins ont constate un rééquilibrage avec 4 hommes et 6 femmes dans les 10 plus hautes rémunération contre 3 hommes et 7 femmes en 2024.

L'index met en évidence la surreprésentation des femmes dans le domaine du médico-social et des écarts de taux dans les indicateurs plutôt défavorables 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 deuxième accord égalité professionnelle, signé en 2023, réaffirme l'engagement d'AIDERA VAR à :

- ➡ Renforcer la mixité dans chaque catégorie socio- professionnelle,
- ➡ 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,

➔ Soutenir la formation des professionnels non diplômés.

Produit avec [GrafIQ by QuickMS](#)