

## Résultats de l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Depuis 2019, toutes les entreprises de plus de 250 salariés doivent calculer annuellement et publier leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les résultats pour l'Adapei 44 et ses établissements (94 sur 100) sont très au-dessus de la note moyenne (89 sur 100) obtenue en 2022 par les entreprises de plus de 1000 salariés.

L'Association confirme ainsi son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### PRESENTATION PAR INDICATEUR :

#### 1. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Cet indicateur est calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents.

**La note de l'Association est de 40/40.**

#### 2. L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes

**Incalculable :** il n'y a pas eu d'augmentations individuelles des salaires.

Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions.

Les mécanismes d'évolution des rémunérations prévues par les dispositions conventionnelles applicables ne permettent pas à l'Association d'avoir une politique d'augmentation individuelle. De ce fait, l'indicateur ne peut pas être calculé.

#### 3. L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes

Cet indicateur définit la promotion comme un changement de classification ou de catégorie. Au sein de l'Association, cela peut correspondre à une évolution de poste (AMP à éducateur spécialisé), au passage de non cadre à cadre (éducateur spécialisé à chef de service par exemple) ...

**La note de l'Association est de 15/15.** Un léger écart de promotion est constaté en faveur des femmes.

#### 4. Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité

Si des Augmentations Générales (cf. dispositions conventionnelles applicables) interviennent au cours de la période pendant laquelle le congé maternité est pris, toutes les salariées en bénéficient. De plus, le congé maternité est intégralement pris en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

**La note de l'Association est de 15/15.** La loi sur les augmentations au retour de congé maternité a été appliquée à tous les salariés.

## 5. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Pour le calcul de cet indicateur, les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles reconstituées base temps plein de tous les salariés. Au sein de l'Adapei, cet indicateur est fortement impacté par la rémunération versée aux médecins, puisque parmi les 10 rémunérations les plus élevées on trouve 9 médecins.

**La note de l'Association est de 5/10.** Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés, puisqu'on compte 3 femmes et 7 hommes (hors médecins, il y a 3 femmes et 7 hommes dans les 10 plus hautes rémunérations).

Au-delà de la comparaison salariale, la question est celle de l'accès des femmes aux postes à responsabilité dans l'Association. C'est pourquoi l'index H/F devait prochainement être complété par une photographie genrée des 10% des postes à plus haute responsabilité.

Au sein de l'Adapei, le comité de direction comprend 6 femmes sur un total de 16 membres.

### Tableau récapitulatif des résultats de l'Association :

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes	40/40
L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes	Incalculable
L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes	15/15
Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité	15/15
Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	5/10

### Note globale

**94/100**