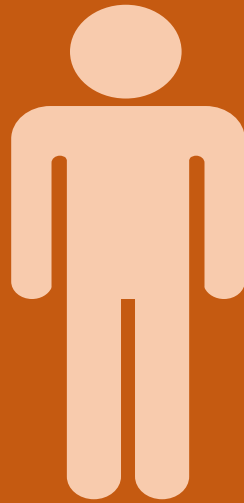
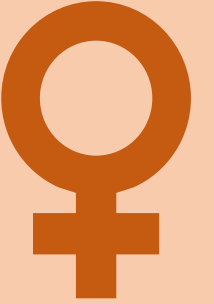
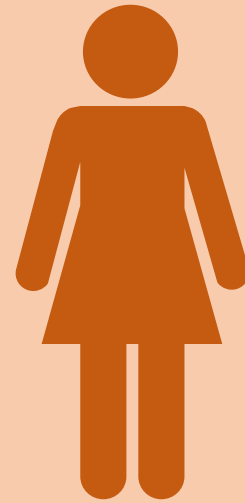




AEP DE LA LANDELLE



**INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
FEMMES – HOMMES
2025**





AEP DE LA LANDELLE

Présentation de l'index

- Outil créé en 2018
- Permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en lumière les disparités existantes
- La finalité de cet outil est de mettre fin aux inégalités professionnelles
- Le calcul de l'index est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés
- Il se compose de 100 points qui sont attribués à partir de 4 indicateurs pour les entreprises de moins de 250 salariés eux-mêmes notés par points :
 - Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur 40 points ;
 - Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) entre les femmes et les hommes sur 35 points ;
 - Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivante leur retour de congé maternité sur 15 points ;
 - Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations sur 10 points.



AEP DE LA LANDELLE

Présentation de l'index, suite

- En cas d'Index inférieur à 85 points, l'entreprise doit fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte.
- En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit non seulement se fixer des objectifs de progression mais également définir des mesures de correction.

Méthodologie

- L'employeur mesure l'écart de rémunération femmes/hommes sur 12 mois consécutifs (année civile).
- Pour calculer l'écart de rémunération, l'entreprise prend en considération tous ses salariés (à l'exception notamment des apprentis et des titulaires d'un contrat de professionnalisation) présents au moins 6 mois (continus ou discontinus) au cours de la période de référence (sauf pour le calcul de l'indicateur relatif aux congés de maternité). Cela conduit donc à exclure les salariés absents plus de la moitié de la période de référence.



AEP DE LA LANDELLE

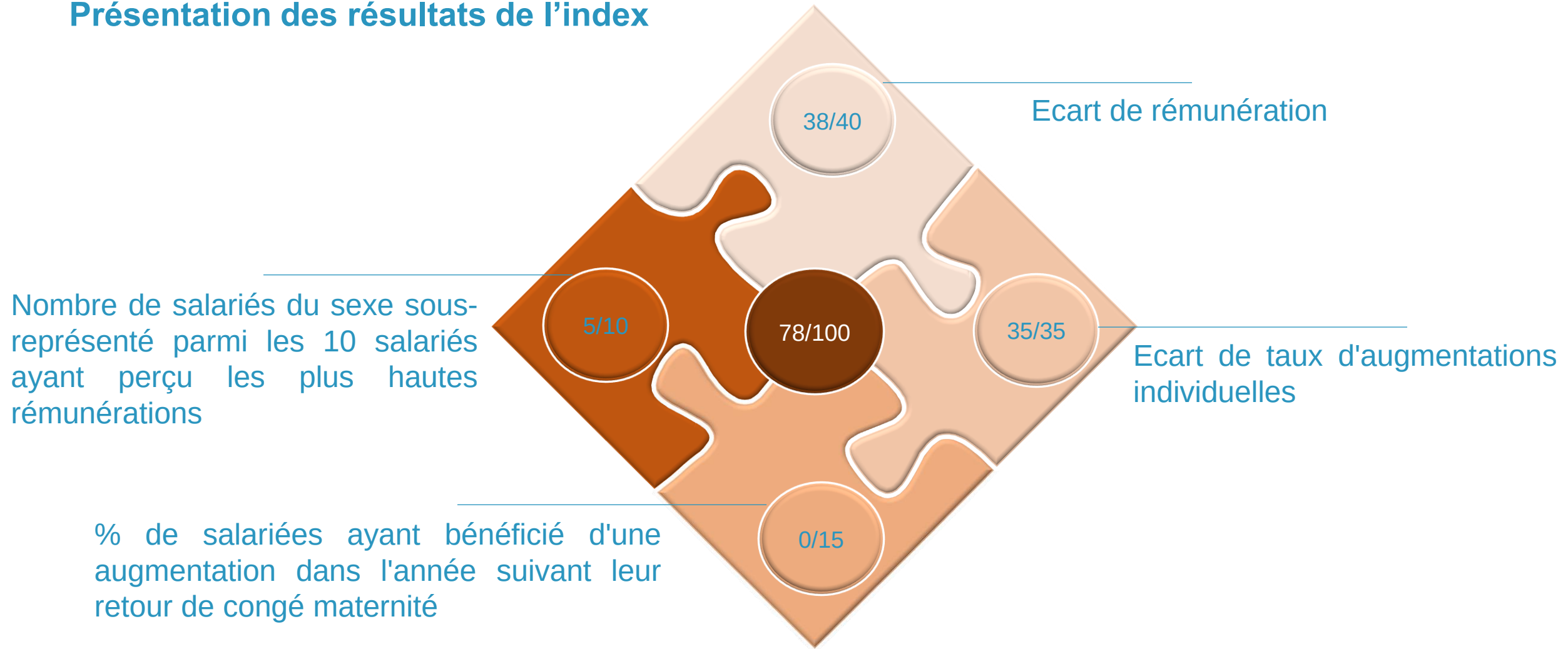
Méthodologie, suite

- Pour déterminer les écarts de rémunération, l'employeur répartit le personnel selon quatre tranches d'âge : moins de 30 ans, 30 à 39 ans, 40 à 49 ans et 50 ans et plus. Puis, au sein de chaque tranche, il effectue une nouvelle répartition, selon les catégories socioprofessionnelles (CSP) habituelles : ouvriers, employés, techniciens/agents de maîtrise, ingénieurs/cadres ou par les catégories prévues par la CC 66 (non cadres et cadres).
- Tout groupe ne comportant pas au moins 3 femmes et au moins 3 hommes est écarté.



AEP DE LA LANDELLE

Présentation des résultats de l'index





AEP DE LA LANDELLE

Présentation des résultats de l'index

■ Ecart de rémunération : 38/40

Cet indicateur compare les rémunérations moyennes des femmes et des hommes.

On observe un écart en faveur des hommes sur l'une des trois tranches d'âges (les plus de 50 ans) qui ne compensent pas l'écart de rémunération en faveur des femmes sur les deux autres tranches d'âges, dans la catégorie des non cadres. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes cadres n'est pas calculable car aucune tranche d'âge ne comptabilise 3 femmes ET 3 hommes.

Objectif de progression : stabilisation de l'écart et engagement à ne pas créer de nouveaux écarts injustifiés.

■ Ecart des taux d'augmentations individuelles : 35/35

L'indicateur compare le taux d'augmentation des femmes sur la population des femmes et le taux d'augmentation des hommes sur la population des hommes.

L'écart des taux d'augmentation est favorable aux femmes et comme il vient contrebalancer l'écart de rémunération en faveur des hommes alors nous obtenons la note maximale.

① Il est précisé que les salaires au sein de l'association suivent des grilles conventionnelles : à qualification et ancienneté égales, les hommes et les femmes ont la même rémunération. Les écarts qui peuvent être constatés sur ces indicateurs sont donc liés à l'ancienneté des salariés et à un changement d'échelon survenu au cours de l'année.



Présentation des résultats de l'index, suite

- % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 0/15

2 salariées sont concernées mais une seule a eu une augmentation.

Objectif de progression : le congé maternité est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté et des évolutions d'échelon. Les augmentations étant automatiques et liées à l'ancienneté, les salariées bénéficient des mêmes évolutions que si elles avaient été présentes. Ce principe est rappelé dans l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail. Une vérification sera réalisée à chaque retour de congé maternité afin de s'assurer de l'absence d'impact défavorable.

- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 5/10

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés : 3 femmes et 7 hommes.

Objectif de progression : favoriser la mixité des postes lors des recrutements.