



Objectifs de progression au titre de l'année 2023 de l'association ARRED portant sur les indicateurs de l'Index Egalité Femmes Hommes 2022

PREAMBULE

Créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Index de l'égalité professionnelle permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

Le décret n° 2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise a imposé aux entreprises dont le score à l'index égalité femmes hommes est inférieur à 85 points de définir et publier dorénavant des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

En 2023 au titre de l'index 2022, l'association ARRED a obtenu une note globale de 75/100, décomposée de la manière suivante :

Indicateurs	Note
Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes	35 / 40
Ecart de taux d'augmentations individuelles et de taux de promotions	35 / 35
Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité	0 / 15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunération	5 / 10

L'association est ainsi tenue de fixer des objectifs de progression sur les thématiques suivantes :

- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité ;
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunération.

La présente note reprenant les objectifs de progression est disponible sur le site internet de l'association.

L'ARRED s'efforcera d'atteindre les objectifs ainsi fixés, de bonne foi, en mettant notamment en œuvre les actions qui y sont associées. Il est toutefois précisé que le présent document ne crée pas, à la charge de l'association, d'engagement de voir ces objectifs être nécessairement atteints.

Objectif 1 : Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes

Note obtenue : 35/40

Présentation de l'indicateur :

Cet indicateur est calculé par catégories sociales professionnelles (CSP) (Cadre / Agent de maîtrise / Employé / Ouvrier) et par tranche d'âge (Moins de 30 ans / de 30 ans à 39 ans / de 40 ans à 49 ans / plus de 50 ans)

Un groupe correspond à une CSP associée à une tranche d'âge (Exemples de groupe : Employés de moins de 30 ans / Ouvrier de 30 ans à 39 ans...).

4 CSP sont représentés au sein de l'association soit :

1. Catégorie socioprofessionnelle des ouvriers
2. Catégorie socioprofessionnelle des employés
3. Catégorie socioprofessionnelle techniciens et agents de maîtrise
4. Ingénieurs et cadres

Les groupes pris en compte dans le calcul doivent représenter au moins 40% de l'effectif total de l'entreprise. A défaut, le groupe ne rentre pas dans le calcul de l'indicateur. L'ensemble de ces effectifs doivent également représenter 40% de l'effectif total. A défaut, l'indicateur n'est pas calculable.

Sur cette base, il convient de souligner que, compte tenu de la structure de la population salariée de l'association, seules les catégories suivantes ont pu être retenues dans le cadre du calcul de cet indicateur :

- Techniciens et agents de maîtrise de moins de 30 ans
- Techniciens et agents de maîtrise de 30 ans à 39 ans
- Techniciens et agents de maîtrise 50 ans et plus
- Ingénieurs et cadres 50 ans et plus

Objectif :

L'association se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter le résultat obtenu à cet indicateur de l'index. Pour autant, elle rappelle que la convention collective encadre la politique salariale des associations de la convention 66. Ainsi, il est rappelé que le salaire est calculé en fonction du diplôme et de la reprise d'ancienneté opposable soit :

« Quand il résultera d'un recrutement direct, il sera tenu compte des antécédents professionnels et de la situation acquise, dans les conditions suivantes :

- *Recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de même nature : prise en compte de l'ancienneté de fonction dans sa totalité.*
- *Recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de nature différente, pour les emplois nécessitant un diplôme*

professionnel ou une qualification technique : prise en compte de l'ancienneté dans lesdites fonctions dans la limite des deux tiers de l'ancienneté acquise au moment de l'engagement.

L'association n'a donc pas de marge de manœuvre et ne peut s'engager ici qu'à respecter strictement la convention collective.

Aussi, l'association se fixe pour objectif de :

- Veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche à diplôme égale pour un même emploi en application de la CCN66 ;
- Veiller à l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes à diplôme égal pour un même emploi tout au long du parcours professionnel dans l'association en application de la CCN66.

Objectif 2 : Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité

Note obtenue : 0/15

Présentation de l'indicateur :

Cet indicateur concerne les salariées revenues de congé maternité au cours de la période annuelle de référence. Parmi ces salariées, seules sont prises en compte, pour le calcul de l'indicateur, celles ayant eu un congé maternité durant lequel des augmentations salariales (générales ou individuelles) ont eu lieu. Pour elles, comme le prévoit la loi depuis 2006, il faut procéder à une réévaluation de leur rémunération. L'article L. 1225-26 du code du travail prévoit qu'à leur retour de congé maternité, les salariées doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Ainsi, si une salariée revient en décembre de congé maternité et que des augmentations ont été versées pendant cette période, elle devra avoir une augmentation à son retour avant la fin de l'année (si l'année civile est la période de référence).

En l'espèce, les augmentations des salariés de notre secteur sont fonction de l'avancement dans la grille.

Or, notre syndicat patronale NEXEM après analyse et étude des données à prendre en compte pour cet indicateur considère, au regard des principes posés par le législateur, que les changements d'échelon dû à l'ancienneté ne doivent pas être pris en compte. Il en va de même de l'augmentation de la valeur du point et du versement de l'indemnités Laforcade 1 et Ségur 2. Dès lors, l'association ne dispose pas de pouvoir d'agir sur cet indicateur en dehors de la promotion qui permet à des salariés de changer de grille de classification en fonction de l'emploi exercé et sous réserve du diplôme attendu.

Pour autant, l'association ne peut déroger à son obligation de fixer un objectif de progression.

Objectif :

L'association se fixe donc pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter le résultat obtenu à cet indicateur de l'index.

A cet effet, elle s'engage à :

- Favoriser l'accès à l'information concernant les postes à pourvoir au sein de l'association pour les salariées en congés maternité ;
- Faire le point avec les salariées de retour de congés maternité pour échanger sur leur souhait d'évolution et les perspectives professionnelles dans le cadre de l'entretien professionnel de reprise suite à un congé maternité. L'entretien sera l'occasion de regarder les postes à pourvoir (sous réserve que les salariées souhaitent évoluer)
- Présenter les dispositifs mobilisables si les salariées souhaitent accéder à des formations leur permettant de postuler à des emplois plus élevés dans la grille de classification conventionnelle.

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunération

Note obtenue : 5/10

Présentation de l'indicateur :

Il s'agit de calculer le nombre d'hommes et de femmes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations.

Les salariés à temps plein et à temps partiel sont considérés. Aussi, afin de comparer leur rémunération sur une base équivalente, les salaires perçus sont recalculés sur la base d'un ETP.

Par exemple, la rémunération perçue par un salarié à 0.50 ETP sera transposée sur la base d'un équivalent temps plein.

Le nombre de points attribués se calcule en fonction du nombre de salariés du sexe sous-représenté (0 point de 0 à 1 salarié, 5 points de 2 à 3 salariés, 10 points de 4 à 5 salariés).

L'association compte 8 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations (8 femmes également étaient représentées parmi les 10 plus hautes rémunération en 2021)

L'association se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter le nombre de salariés du sexe sous représenté à cet indicateur de l'index.

A cet effet, l'entreprise s'engage à :

- Veiller à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'évolution
- salariale et de promotion interne vers des postes d'encadrement ou de direction
- Veiller à l'égalité de traitement des candidatures des deux sexes, notamment en cas de recrutement à des postes d'encadrement ou de direction.

Fait à Bois-Guillaume,
Le 30 mars 2023
La Direction Générale