

## Index égalité femmes/hommes 2021

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, institué par la loi Pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018, a été conçu pour mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et mettre fin aux inégalités.



Il permet aux entreprises de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression. Si des disparités salariales sont constatées, des mesures de correction doivent être prises lorsque la note obtenue est inférieure à 75/100.

**Pour l'année 2021**, l'index de l'APAJH de la Somme atteint un score de **58/65 points** sur l'ensemble de ses indicateurs calculables (contre 10/10 points en 2020).

L'index global de l'APAJH de la Somme 2021 sur l'égalité professionnelle femmes-hommes est un nouvelle fois incalculable, le nombre de points maximum des indicateurs étant inférieur seuil règlementaire fixé à 75 points sur 100.

Le score obtenu est ainsi décliné comme suit :



**Indicateur 1 « écart de rémunérations entre les hommes et les femmes » : 38/40 points**

L'APAJH de la Somme affiche 1.5 % d'écart entre les femmes et les hommes, en faveur des femmes.

Modes de calcul : L'indicateur est calculé sur la base de la rémunération annuelle brute moyenne ramené à 1 Équivalent Temps plein. Les primes liées aux conditions de travail : IDJF, Astreinte, indemnité de départ, etc... sont exclues de la rémunération.

Les salariés suivants sont exclus par les textes de la base de calcul pour le calcul des rémunérations : les apprentis, les contrats de professionnalisation, les CEE.

La politique de rémunération de notre secteur (sanitaire, social et médico-social à but non lucratif) ne repose pas sur une rémunération individualisée et n'inclue pas de prime de performance.

La rémunération des collaborateurs APAJH de la Somme est établie selon le rattachement à une grille conventionnelle (convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966) spécifique en fonction de l'emploi occupé.



**Indicateur 2 « écart de répartition des augmentations individuelles » : incalculable.**

**L'indicateur a été neutralisé** en raison de l'absence d'augmentations individuelles en 2021.

L'indicateur évalue le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont perçu une augmentation dans l'année. Pour obtenir l'intégralité des points, une entreprise devra accorder les mêmes augmentations aux femmes qu'aux hommes, à 2 % près.

Méthode de calcul : Seules les augmentations individuelles sont prises en compte. Ne sont pas prise en compte les changements d'échelon qui constituent le processus normal d'avancement sur la grille conventionnelle de rattachement du salarié.



**Indicateur 3 « Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de congés maternité » : 15/15 points**

Ce score indique que les salariées de retour de congé maternité ont bénéficié d'une augmentation salariale sur 2021. Cet indicateur est peu significatif puisque l'augmentation au sein de la CCN66 est systématique au regard de la progression d'échelon liée à l'ancienneté dans la grille de rattachement.



**Indicateur 4 « La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations » : 5/10 points**

Au sein de l'APAJH de la Somme 7 femmes et 5 hommes figurent parmi les 10 plus hautes rémunérations

La recherche de parité dans les équipes de direction et de mixité dans les emplois occupés est une préoccupation constante de la politique managériale et RH de l'APAJH de la Somme.



Comme précisé précédemment, il est important de préciser que la politique de rémunération de notre structure associative médico-sociale à but non lucratif est basée sur l'application de la convention collective du 15 mars 1966.

Celle-ci prévoit, dans ses annexes, des grilles de rémunération précises, fixes et évolutives par effet d'ancienneté, en fonction de l'emploi occupé.

Les primes et indemnités sont appliquées en référence aux conditions d'exercices de l'emploi et à ses exigences (travail de nuit, dimanches et jours fériés, astreintes, indemnité de responsabilité, etc...) .

Une égalité de traitement quasi-totale est alors de fait rendue possible dans la mesure où l'association continue de promouvoir une politique de recrutement veillant au respect de la diversité et à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès aux emplois.

L'APAJH de la Somme soutient la démarche du Gouvernement visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein de l'entreprise. Notre association reste déterminée à poursuivre sa démarche d'amélioration continue dans l'optique d'atteindre un score le plus élevé possible.