

Direction Générale

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un engagement structurant pour l'association SEA35, tant dans la conduite de ses missions sociales et médico-sociales que dans sa politique de gestion des Ressources Humaines.

Les femmes représentent 84.8 % de l'effectif total et 73.3 % des effectifs cadres (selon le mode de calcul réglementaire de l'Index), reflet d'un secteur historiquement féminisé.

1. Cadre réglementaire et période de référence

L'Index de l'égalité professionnelle est une obligation légale pour les structures de plus de 50 salarié-es. Il mesure les écarts de situation entre les femmes et les hommes et identifie les éventuelles disparités nécessitant des actions correctives.

La période de référence retenue par SEA35 est l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre 2025.

Pour l'année 2025, l'ensemble des indicateurs est calculable à l'exception de l'indicateur relatif aux promotions.

2. Résultats 2025

La note globale obtenue est de 66/85, soit 78/100 après proratisation, ce qui est supérieur au seuil réglementaire de 75 points fixé par décret.

3. Détail des indicateurs

Indicateur 1 : Écart de rémunération – 36/40

L'association applique la convention collective du 15 mars 1966 (CCN66), qui prévoit des grilles de rémunération précises, évolutives et fondées sur l'emploi occupé et l'ancienneté.

Lorsque la durée d'ancienneté est réduite dans le cadre de l'accord bas salaire, en lien avec l'article 39 de la CCN66 relatif à la majoration d'ancienneté, cette disposition est intégrée dans le calcul de l'indicateur.

Les changements d'échelon correspondant au déroulement normal de carrière sur la grille conventionnelle ne sont pas considérés comme des augmentations individuelles.

Les primes et indemnités (dimanches et jours fériés, astreintes, indemnité de responsabilité, etc.) sont attribuées selon des critères objectifs liés aux conditions d'exercice du poste, sans distinction de sexe.

Indicateur 2 : Écart de répartition des augmentations individuelles – 20/20

La répartition des augmentations individuelles est réalisée de manière équitable entre les femmes et les hommes.

Le résultat maximal obtenu traduit une application rigoureuse et objective des règles conventionnelles et des accords collectifs.

Indicateur 3 : Écart de répartition des promotions – Incalculable

Les changements d'échelon ou de coefficient interviennent conformément au déroulement de carrière prévu par la CCN66.

En 2025, aucun changement de grille n'a été constaté, ce qui ne permet pas de calculer cet indicateur. Son absence de calcul ne traduit pas une inégalité mais une absence de promotions au sens réglementaire sur la période de référence.

Indicateur 4 : Augmentations au retour de congé maternité – 0/15

Les salariées revenant de congé maternité ou d'adoption bénéficient des mêmes évolutions conventionnelles que l'ensemble des salarié·es de la SEA35.

Toutefois, l'association compte parmi ses effectifs des assistant·es familiaux dont la rémunération varie en fonction du nombre d'enfants accueillis. Cette spécificité structurelle peut entraîner des variations de rémunération, à la hausse comme à la baisse, indépendamment de toute décision salariale ou politique RH.

Cette particularité peut impacter mécaniquement le calcul de l'indicateur sans refléter une inégalité de traitement.

Indicateur 5 : Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations – 10/10

La représentation équilibrée parmi les 10 plus hautes rémunérations témoigne de l'accès effectif des femmes aux postes à responsabilité au sein de l'association.

4. Engagements et perspectives

La SEA35 s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et s'appuie notamment sur :

- L'application rigoureuse de la CCN66
- Un accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Un accord relatif à la majoration d'ancienneté
- Une politique RH favorisant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Un soutien actif à la parentalité
- Une vigilance constante dans les processus de recrutement et d'évolution professionnelle

5. Conclusion

Avec un résultat de 78/100 après proratisation, supérieur au seuil réglementaire, la SEA35 confirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle.

Les résultats reflètent une politique salariale encadrée par des dispositions conventionnelles objectives et appliquées de manière équitable.

L'association demeure attentive aux axes d'amélioration identifiés afin de poursuivre et renforcer sa dynamique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.