

Direction Générale

L'égalité femmes-hommes est un engagement important pour l'association SEA35. Les femmes représentent aujourd'hui 80.6% de l'effectif total, et 65.5% des effectifs cadres (selon le mode de calcul de l'index).

L'Index de l'égalité professionnelle a pour objectif de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'association.

Il mesure les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

Les indicateurs sont les suivants :

- **Indicateur 1** : L'écart de rémunération femmes-hommes,
- **Indicateur 2** : L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- **Indicateur 3** : L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- **Indicateur 4** : Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- **Indicateur 5** : La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

La période de référence choisie par SEA 35 pour ce suivi est l'année civile : du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédant la publication.

Notre structure associative sociale et médico-sociale à but non lucratif applique, dans son ensemble, 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 (dimanches et jours fériés, astreintes, indemnité de responsabilité, etc...). Une égalité de traitement 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 femmes et les hommes dans l'accès aux emplois.

Pour l'année 2023, l'ensemble des indicateurs est calculable.

A la différence de l'année 2022, l'indicateur n°3, sur l'écart de répartition des promotions, permet de calculer l'intégralité des index.

La note globale en 2023 est de 83/100 soit une note supérieure aux 75 points requis par le décret.

L'index est donc calculable :

- **Indicateur 1** : 38/40
- **Indicateur 2** : 20/20

Lorsque la durée d'ancienneté exigée est réduite par l'accord bas salaire en lien avec l'article 39 de la convention collective du 15 mars 1966 relatif à la majoration d'ancienneté, celle-ci est prise en compte dans l'indicateur.

Ne sont pas pris en compte les changements d'échelon qui constituent le processus normal d'avancement sur la grille conventionnelle de rattachement du salarié

- **Indicateur 3** : 15/15

Les changements d'échelons (ou de coefficient) sont réalisés conformément au déroulé de carrière prévu dans la CCN66. En 2023, des changements de grille ont eu lieu ce qui permet de calculer cet indicateur.

- **Indicateur 4** : 0/15

Les femmes revenant de congé maternité ou de congé d'adoption bénéficient de la même évolution de grille que l'ensemble des salariés de la SEA35.

De plus, la SEA35 a, dans ses effectifs, une population d'assistants familiaux. Leur revenu est dépendant du nombre d'enfants à accueillir ce qui peut faire évoluer (à la hausse comme à la baisse) leur rémunération au retour de maternité.

- **Indicateur 5** : 10/10