

Direction Générale

L'égalité femmes-hommes est un engagement important pour l'association SEA35, tant dans ses missions qu'au sein de sa politique Ressources Humaines. Les femmes représentent aujourd'hui 79.41% de l'effectif total, et 65.5% des effectifs cadres (selon le mode de calcul de l'index).

L'Index de l'égalité professionnelle est un outil obligatoire pour les organisations des plus de 50 salarié.es. Il a pour objectif de faire progresser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes au sein des entreprises.

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 de la même manière pour les femmes et pour les hommes, en référence aux conditions d'exercices de l'emploi et à ses exigences (dimanches et jours fériés, astreintes, indemnité de responsabilité, etc...).

Dans le cadre de sa politique Ressources Humaines, l'association promeut une politique d'articulation vie professionnelle/vie personnelle, de soutien à la parentalité et 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 2024, l'ensemble des indicateurs est calculable.

La note globale en 2024 est de 72/100 soit une note inférieure aux 75 points requis par le décret.

L'index est donc calculable :

- **Indicateur 1** : 37/40

- **Indicateur 2** : 10/20

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 2024, 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 fluctuant en fonction 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

Les mesures de correction mises en place :

- Respect de la CCN66
- Accord en faveur de l'égalité professionnel entre les femmes et les hommes
- Accord majoration d'ancienneté