



12 FEVRIER

**Index égalité
Femmes - Hommes
2024**



[INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES]

Année 2024

Créé par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, **l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes** a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises/associations l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Il permet de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression.

La note intégrale doit être publiée **au plus tard le 1er mars de l'année en cours**, sur le site internet des entreprises/associations et auprès de la DREETS (Ministère du travail).

L'Association ARISSE a calculé son résultat concernant l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes **au titre de l'année 2024** :

Notre résultat ? Un score de 84/100 !

L'Index est calculé selon 5 indicateurs et est déterminé sur 100 points :

- 1. L'écart de rémunération** : comparaison des rémunérations moyennes des femmes et des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle (CSP) : de 0 à 40 points ;
- 2. L'écart des taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes** : de 0 à 20 points ;
- 3. L'écart des taux de promotions entre les femmes et les hommes (uniquement calculé pour les structures de 250 salariés et plus)** : de 0 à 15 points ;
- 4. Le pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité** : de 0 ou 15 points ;
- 5. La parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations** : de 0 à 10 points

Depuis 2022, conformément au décret n° 2022-243 du 25 février 2022, dans le cas où l'index est :

- ✓ **Inférieur à 85 points**, les entreprises/associations doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs ;
- ✓ **Inférieur à 75 points**, les entreprises/associations doivent publier leurs mesures de correction et de rattrapage.



Au titre de l'année 2024, le détail du résultat de l'ARISSE se décompose comme suit :

- Indicateur relatif aux écarts de rémunération : **39/40 points**
- Indicateur relatif aux écarts de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) : **10/20 points**
- Indicateur relatif à l'écart des taux de promotion : **15/15 points**
- Indicateur relatif au pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité : **15/15 points**
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : **5/10 points**

Les objectifs de progression sont définis comme suit :

La politique de rémunération de l'Association ARISSE est définie selon la Convention Collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 et la Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 ; ainsi alignée sur les salaires du secteur non marchand.

Ainsi à l'embauche, la grille des salaires de la convention fixe un salaire mensuel minimum à attribuer aux salariés femmes-hommes selon :

1. le métier en lien avec un diplôme obtenu ;
2. l'ancienneté dans le poste en lien avec les expériences de pratiques professionnelles depuis l'obtention du diplôme ;
3. le coefficient appliqué à la valeur du point.

L'évolution de la rémunération est soumise à la progression dans la grille de salaire.

A noter que le secteur social, médico-social et sanitaire est particulièrement touché par une faible mixité des métiers : près de 90% des effectifs sont féminins selon une enquête de la DREES de 2022.

Par ailleurs, notre secteur est confronté à des phénomènes de faible attractivité pour la population masculine. Cela s'explique par la réception principalement de candidatures féminines.

Textes de référence :

- Décret n°2019-15 du 08 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.
- Décret n°2019-382 du 29 avril 2019 portant application des dispositions de l'article 104 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatif aux obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.
- Décret n°2021-265 du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et portant application de l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021.
- 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 prévues par l'article 13 de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle et par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021.
- Arrêté du 17 août 2022 définissant les modèles de présentation et les modalités de transmission à l'administration des indicateurs et du niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.
- <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>