



Engagement unilatéral de l'employeur Objectifs de progression des résultats de l'entreprise aux indicateurs de l'Index Egalité Femmes Hommes

L'AFAPEI SUD ALSACE, association de droit local à but non lucratif, immatriculée au registre SIRENE sous le n° 321 316 903, dont le siège social est situé 76 rue de Blotzheim à 68870 BARTENHEIM, représentée par Monsieur Samuel KUCHEL, en qualité de Directeur général, décide de l'instauration d'objectifs de progression des résultats aux indicateurs de l'Index Egalité Femmes Hommes, afin de satisfaire ses obligations en la matière.

PRÉAMBULE :

Créé par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'index égalité professionnelle, qui permet aux entreprises d'au moins 50 salariés de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en exergue les axes de progression sur lesquels agir lorsque ces disparités sont injustifiées, a été renforcé par la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021.

Il découle de cet index égalité professionnelle une note globale sur 100 points. La note globale sur 100 points se calcule par l'agrégation de différents critères dont la pondération est la suivante (pour les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 250 salariés) :

- Ecart de rémunération (sur 40 points) ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelles (sur 35 points) ;
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (sur 15 points) ;
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations (sur 10 points).

Il résulte des nouveaux articles L.1142-9-1 et D.1142-6-1 du Code du travail que lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs de l'index se situent en-deçà de 75 points sur 100 possibles, l'employeur a l'obligation de fixer des mesures de correction et de rattrapage salarial.

Pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85 points sur 100 possibles celle-ci a l'obligation de fixer des objectifs de progression.

Au titre de l'index 2023, l'Afapei Sud Alsace a obtenu une note globale de 80/100, décomposée de la manière suivante :

- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes : 38 / 40 ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 25 / 35 ;
- Retour de congés maternité : non calculable (Absence d'augmentations salariales pendant la durée du ou des congés maternité) ;
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5 / 10.

Les indicateurs pour lesquels l'Afapei Sud Alsace est tenue de prendre des objectifs de progression sont donc les suivants :

- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes : 38 / 40 ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 25 / 35 ;
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5 / 10.

L'entreprise s'efforcera d'atteindre les objectifs ainsi fixés, de bonne foi, en mettant notamment en œuvre les actions qui y sont associées. Il est toutefois précisé que le présent document ne crée pas, à la charge de l'association, d'engagement de voir ces objectifs être obligatoirement atteints.

Conformément aux dispositions du Code du travail, ces objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'Association.

Objectif 1 : Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes

En 2023, l'entreprise a obtenu un score de 38 sur 40 points à cet indicateur.

Pour rappel, cet indicateur est calculé par catégories sociales professionnelles (CSP) (Cadre / Agent de maîtrise / Employé / Ouvrier) et par tranche d'âge (Moins de 30 ans / de 30 ans à 39 ans / de 40 ans à 49 ans / plus de 50 ans).

Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes sont pris en compte.

Le total des groupes pris en compte doit représenter 40% de l'effectif total de l'entreprise, sinon l'indicateur est incalculable.

Des écarts de rémunération en défaveur des femmes ont été constatés dans les catégories suivantes :

- Cadres de plus de 50 ans
- Employés de 40 à 49 ans

Des écarts de rémunération en défaveur des hommes ont été constatés dans les catégories suivantes :

- Employés de plus de 50 ans
- Employés de 30 à 39 ans
- Employés de moins de 30 ans

L'Association se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter son résultat à cet indicateur de l'index afin d'obtenir la note maximale.

A cet effet, elle s'engage à veiller à l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale tout au long du parcours professionnel dans l'entreprise.

En ce qui concerne l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche pour un même travail ou un travail de valeur égale, elle est en principe assurée dans la mesure où l'association est rattachée à la Convention Collective Nationale 66. Par conséquent, les grilles de rémunération sont appliquées sans aucune discrimination : le niveau de rémunération est fixé selon le niveau de diplôme, l'expérience professionnelle et les responsabilités exercées.

Des ajustements seront opérés si nécessaires. A cette fin, une analyse du poste et des missions devra être réalisée pour les catégories concernées.

Objectif 2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles

Cet indicateur est calculé en comparant le pourcentage de salariés augmentés parmi les hommes à celui de salariées augmentées parmi les femmes ; plus cet écart est grand, moins la note à l'indicateur est élevée.

L'Association a obtenu la note de 25 sur 35 points.

Compte tenu de la structure des effectifs de l'Association (majorité de femmes / nombres d'hommes) et de l'application stricte des grilles de salaires de la Convention collective nationale 66 qui est imposée à l'Association, la réduction de l'écart des taux d'augmentation individuelles est compliquée à atteindre.

Afin de réduire l'écart de taux d'augmentations individuelles entre femmes et hommes, l'Association entend se fixer comme objectif de favoriser les promotions et évolutions de poste pour les salariés faisant preuve des compétences et de l'implication nécessaire, peu important son sexe, son poste ou sa catégorie professionnelle.

Objectif 3 : Parité parmi les dix plus hautes rémunérations

En 2023, l'Association a obtenu un score de 5 / 10 points à cet indicateur.

Pour rappel, il s'agit de calculer le nombre d'hommes et de femmes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations. Les salaires pris en compte sont les mêmes que pour l'indicateur « Ecart de Rémunération entre les hommes et les femmes ».

Le nombre de points attribués se calcule en fonction du nombre de salariés du sexe sous représenté (0 point de 0 à 1 salarié, 5 points de 2 à 3 salariés, 10 points de 4 à 5 salariés).

L'entreprise comptait dans le cadre de cet indicateur de l'index 8 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

L'entreprise se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter le nombre de salariés du sexe sous représenté à cet indicateur de l'index.

A cet effet, l'Association s'engage à :

- Veiller à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'évolution salariale et de promotion interne vers des postes d'encadrement ou de direction ;
- Veiller à l'égalité de traitement des candidatures des deux sexes, notamment en cas de recrutement à des postes d'encadrement ou de direction.

Entrée en vigueur, durée et publicité

Les présents objectifs de progression seront applicables jusqu'à ce que la note globale soit devenue supérieure à 85 points. Les objectifs pourront par ailleurs être révisés en fonction des prochains résultats de l'Association à l'index.

Ils sont préalablement soumis à l'information et à la consultation du Comité social et économique.

Un exemplaire des présents objectifs est, en outre, tenu à la disposition de l'ensemble du personnel sur les panneaux d'affichage dédiés de chaque établissement.

Les présents objectifs seront déposés sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et publiés sur le site internet de l'Association.

Fait à Bartenheim le 18 juin 2024

Le Directeur Général
M. Samuel KUCHEL

