



75 rue Clément François Prunelle, ZAC Euromédecine II – 34790 GRABELS

04 67 54 29 77

siege@unapei34.fr

unapei34.org



## Index de l'égalité professionnelle

**Au titre de l'année 2025, la note globale de l'Unapei 34 est : 93/100**

Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la république, l'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet de mesures législatives adoptées dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Désormais, l'égalité salariale à poste équivalent entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une obligation de résultat et non plus simplement d'une obligation de moyen.

L'index égalité Femmes-Hommes permet de mesurer, sous la forme d'une note sur 100, où l'on se situe sur le plan de l'égalité de traitement Femmes-Hommes en matière de rémunération.

L'approche et la méthodologie, arrêtées par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 05 Septembre 2018, sont, d'une part, basées sur le calcul de **5 indicateurs** et d'autre part sur le seuil de déclenchement. Il est également prévu dans la méthodologie que certains indicateurs ne sont pas calculables au regard de la situation de l'entreprise.

A ce titre, 5 indicateurs sont évalués :

### ✓ **Indicateur 1 : Ecart de rémunération**

**L'indicateur d'écart de rémunération constaté est de 0,7 en faveur des femmes et la note obtenue est de 39/40.**

La rémunération prise en compte est : le salaire de base et les avantages en nature et/ou primes, reconstitués en équivalent temps plein (sont exclues les indemnités de licenciement, de rupture conventionnelle ou de départ à la retraite, heures supplémentaires et complémentaires).

✓ **Indicateur 2 : Ecart de répartition des augmentations individuelles**

**L'indicateur d'écart des promotions constaté est de 0 et la note obtenue est de 20/20.**

La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation individuelle du salaire de base du salarié concerné. Le changement de coefficient dans la grille ne présente pas un caractère individuel et ne peut être pris en compte dans le calcul de cet indicateur.

✓ **Indicateur 3 : Ecart de répartition des promotions**

**L'indicateur d'écart des promotions constaté est de 0,4 et la note obtenue est de 15/15.**

Les promotions sont le passage à un niveau de classification ou coefficient supérieur.

✓ **Indicateur 4 : Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité**

Du fait qu'il n'y est pas eu d'augmentation au sein de l'association, dans ce contexte, cet indicateur est réputé « incalculable ».

✓ **Indicateur 5 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations**

**L'indicateur d'écart du nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations constaté est de 3 (les hommes sont la catégorie sous-représentée parmi les salariés les mieux rémunérés) et la note obtenue est de 5/10.**

Les rémunérations considérées sont les rémunérations brutes annuelles par équivalent temps plein utilisées pour l'indicateur 1.