

COMMENTAIRES DE L'INDEX DE L'EGALITE SALARIALE ASSOCIATION RAPHAEL 2025

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, dite loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel comporte un chapitre intitulé "Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes et lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail".

L'objectif de cette loi est d'imposer une obligation de résultat en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les entreprises d'au moins 50 salariés devront publier des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et remédier à ces écarts.

1- Indicateur d'écart de rémunération

L'effectif global de l'Association est de 77 salariés soit 63 femmes et 14 hommes (effectif CDD et CDI au 31/12/2025) .

Elle est composée de 2 foyers dont un ouvert en 2013. Le pourcentage des femmes est environ de 81.81%.

L'association est régie par la convention collective du 15 mars 1966. Les rémunérations des salariés sont fixées selon des grilles et progressent selon l'ancienneté acquise, sans aucun lien avec le genre, ni avec la durée du travail (temps complet et temps partiel) permettant ainsi de se prémunir de toute inégalité salariale.

Ainsi, les éventuels écarts de rémunérations hommes/femmes au sein d'une même catégorie socio-professionnelle peuvent s'expliquer selon plusieurs facteurs : l'ancienneté, les reprises d'ancienneté éventuellement réalisées lors de l'embauche mais également selon le niveau de classification conventionnelle des salariés de cette catégorie.

Une analyse plus approfondie met en évidence que les éventuels écarts de rémunération sont bien corrélés à l'ancienneté et à la qualification conventionnelle des salariés.

L'Association perpétue son engagement d'assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilité, compétences, formation et ancienneté.

2- Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

La convention collective du 15 mars 1966 prévoit des augmentations régulières des indices pour chaque catégorie de personnel.

Dès lors, afin de respecter une équité totale quant au calcul de l'indicateur, il serait préférable d'apprécier les augmentations sur une période de référence de 3 ans comme cela est autorisé.

Ainsi, nous pourrions relever que tous les salariés sont concernés par au moins un changement de coefficient sur une période de référence de 3 ans. Exception faite des congés parentaux, congés sans solde ou toute absence non considérée comme du travail effectif.

Néanmoins, dans le cadre de la convention collective nationale du 15 mars 1966, les changements de coefficient dans une grille s'appliquent à tous collaborateurs correspondant à un même emploi et à son niveau de fidélisation dans celui-ci. Selon Nexem, le changement de coefficient dans la grille ne présente pas de caractère individuel, et ne pourrait être pris en compte dans le calcul de l'indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles.

Les augmentations à prendre en compte dans le calcul de l'indicateur de taux d'augmentations individuelles se composerait des attributions de points complémentaires ainsi qu'aux majorations d'ancienneté. (article 38-39)

L'association n'a accordé en ce sens aucune promotion individuelle entrant dans les critères de calcul de cet indicateur.

3- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Comme stipulé précédemment, l'association ne pratique aucune augmentation individuelle ou générale aux sens prévu par les décrets.

A ce titre, l'indicateur 4 relatif au taux de salariées de retour de congé maternité augmentées est incalculable.

4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

L'indicateur révèle qu'aucun homme est inclus dans les 10 plus hautes rémunérations.

Ce résultat reflète la situation de l'association. En effet, Le pourcentage de femmes présentes dans l'établissement étant de plus de 81% et leur ancienneté étant plus importante que celle des hommes, le résultat de cet indicateur est tout à fait logique.

De plus, en 2025, parmi les cadres présents dans les effectifs, l'association ne comptabilise aucun homme.

1 : Indicateur écart de rémunération annuelle brute moyenne : 38 points

2 : Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles : incalculable, absence d'augmentations individuelles : non calculable

4 : Indicateur pourcentage de salariés augmentés au retour de congé maternité : 0 : absence d'augmentations salariales pendant la durée du ou des congés maternité : non calculable

5 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 point

Si nous nous référons aux éléments précédemment cités, nous pouvons en conclure que le calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'association Raphael est incalculable.

Les chiffres qui pourraient apparaître comme des inégalités et mis en relief par le biais des indicateurs n'est pas représentatif de la situation réelle au sein de l'Association. Une attention particulière sera donc apportée à l'interprétation des données, qui tiennent compte des anciennetés des salariés.

En effet, comme stipulé précédemment, les rémunérations des salariés sont fixées selon des grilles et progressent selon l'ancienneté acquise, sans aucun lien avec le genre, ni avec la durée du travail. Afin d'obtenir des résultats conformes à la réalité, il serait nécessaire de prendre en compte les divers facteurs conventionnels agissant sur les coefficients des salariés.

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle depuis la Constitution du 27 octobre 1946 laquelle prévoit en son préambule que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes », principe repris dans l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958.

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention 111 de l'Organisation internationale du travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du Traité de la Communauté Européenne posent également le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Par la finalité de notre action et de nos valeurs transcrites dans notre projet associatif (solidarité – respect de la dignité de la personne ...) l'Association porte une responsabilité sociétale particulière en termes de promotion de la diversité, de non-discrimination et d'égalité des chances. L'Association RAPHAEL adhère donc pleinement à ces principes d'égalité, d'autant plus que les instances nationales, auxquelles elle adhère, ont contribué pleinement à la construction de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées.

A noter que l'égalité professionnelle s'appuie sur deux principes : d'une part l'égalité des droits entre les hommes et les femmes, et d'autre part l'égalité des chances.

Convaincus que la mixité et la diversité sont de véritables facteurs d'enrichissement collectif, d'innovation et d'efficacité dans l'Association, la Direction de l'Association Raphaël a renouvelé la signature en octobre 2025 de son plan d'action contenant nos engagements destinés à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Nous mettons un point d'honneur à affirmer ces derniers et notre volonté de promouvoir le principe fondamental d'égalité professionnelle.

<http://associationraphaelaube.com/category/non-classe/>