

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été renforcée en 2018 par de nouvelles mesures législatives et réglementaires. Figure parmi celles-ci l'Index de l'égalité femmes-hommes. Créé par la loi n°2018-771 du 05 septembre 2018, ses modalités de mise en œuvre ont été fixées par le décret n°2019-15 du 08 janvier 2019.

L'Index de l'égalité femmes-hommes a pour objet de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au moyen de 5 indicateurs :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelle de salaires, hors promotion, entre les femmes et les hommes ;
- Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues pendant cette période ;
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Le niveau de résultat correspondant à la somme des points obtenus (maximum de 100 points) est porté à la connaissance des salariés par tous moyens.

Le calcul de l'Index ressort **98 points** au titre de l'année **2022** pour l'AIDAPHI :

| INDICATEURS  | Nombre de points maximum | Nombre de points obtenus |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 1- Ecart de rémunération   | 40                       | <b>38</b>                |
| 2- Ecart taux d'augmentations individuelles  | 20                       | <b>20</b>                |
| 3- Ecart taux de promotions  | 15                       | <b>15</b>                |
| 4- Pourcentage salariées augmentées au retour d'un congé maternité                 | 15                       | <b>15</b>                |
| 5- Nombre salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations | 10                       | <b>10</b>                |
| <b>Total des indicateurs</b>   | <b>100</b>               | <b>98</b>                |

Ce résultat est à imputer aux pratiques non-discriminatoires promues par l'AIDAPHI et concrétisées, entre autres, par l'adoption de mesures conventionnelles spécifiques, dont tout particulièrement celles issues de :

- l'accord collectif en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes conclu à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2018, son avenant du 3 décembre 2020 et la décision unilatérale de l'employeur (PV clôture NAO 2021);
- l'accord collectif conclu en 2011 qui maintient intégralement l'ancienneté acquise pendant les périodes de congé parental d'éducation pour le calcul de la rémunération.

**La Direction Générale**