

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 **93 points** au titre de l'année **2025** pour l'AIDAPHI :

INDICATEURS	Nombre de points maximum	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération	40	38
2- Ecart taux d'augmentations individuelles	20	20
3- Ecart taux de promotions	15	15
4- Pourcentage salariées augmentées au retour d'un congé maternité	15	15
5- Nombre salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations	10	5
Total des indicateurs	100	93

Ce résultat est à imputer aux pratiques non-discriminatoires promues par l'Aidaphi et concrétisées, entre autres, par une stricte application des dispositions conventionnelles (accords de branche et et CCN 66) et l'adoption de mesures 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^{er} 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