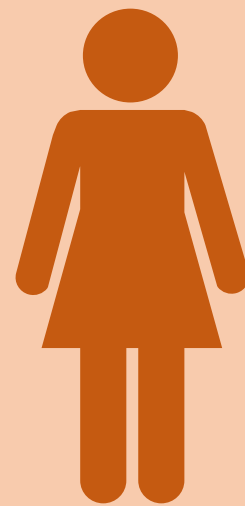
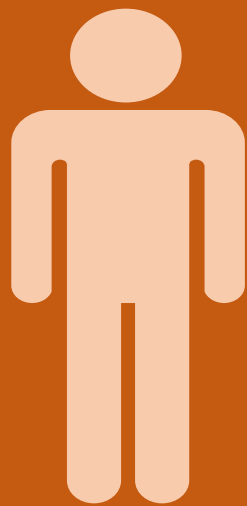




AEP DE LA LANDELLE



**INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
FEMMES – HOMMES  
2024**

## Présentation de l'index

- Outil créé en 2018
- Permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en lumière les disparités existantes
- La finalité de cet outil est de mettre fin aux inégalités professionnelles
- Le calcul de l'index est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés
- Il se compose de 100 points qui sont attribués à partir de 4 indicateurs pour les entreprises de moins de 250 salariés eux-mêmes notés par points :
  - Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur 40 points ;
  - Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) entre les femmes et les hommes sur 35 points ;
  - Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivante leur retour de congé maternité sur 15 points ;
  - Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations sur 10 points.

## Présentation de l'index, suite

- En cas d'Index inférieur à 85 points, l'entreprise doit fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte.
- En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit non seulement se fixer des objectifs de progression mais également définir des mesures de correction.

## Méthodologie

- L'employeur mesure l'écart de rémunération femmes/hommes sur 12 mois consécutifs (année civile).
- Pour calculer l'écart de rémunération, l'entreprise prend en considération tous ses salariés (à l'exception notamment des apprentis et des titulaires d'un contrat de professionnalisation) présents au moins 6 mois (continus ou discontinus) au cours de la période de référence (sauf pour le calcul de l'indicateur relatif aux congés de maternité). Cela conduit donc à exclure les salariés absents plus de la moitié de la période de référence.



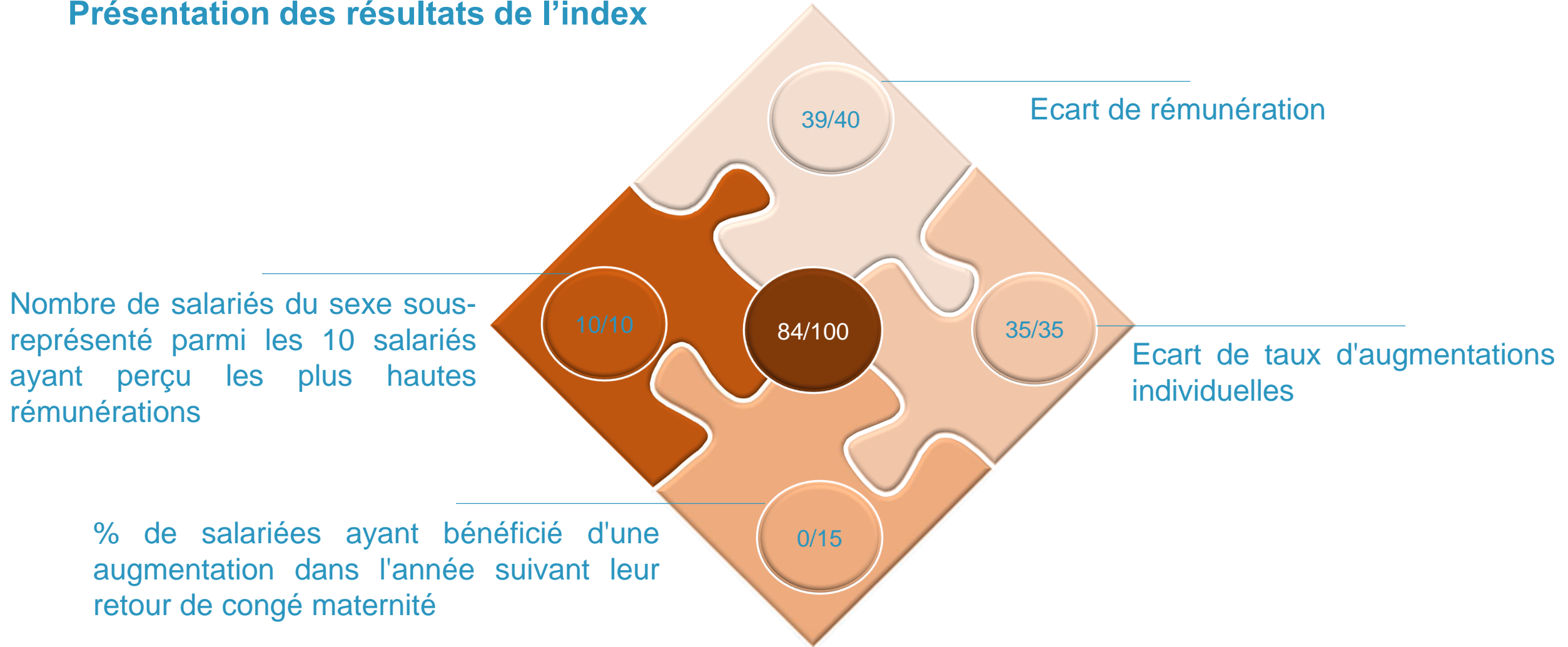
AEP DE LA LANDELLE

## Méthodologie, suite

- Pour déterminer les écarts de rémunération, l'employeur répartit le personnel selon quatre tranches d'âge : moins de 30 ans, 30 à 39 ans, 40 à 49 ans et 50 ans et plus. Puis, au sein de chaque tranche, il effectue une nouvelle répartition, selon les catégories socioprofessionnelles (CSP) habituelles : ouvriers, employés, techniciens/agents de maîtrise, ingénieurs/cadres ou par les catégories prévues par la CC 66 (non cadres et cadres).
- Tout groupe ne comportant pas au moins 3 femmes et au moins 3 hommes est écarté.



## Présentation des résultats de l'index



## Présentation des résultats de l'index

### ■ Ecart de rémunération : 39/40

Cet indicateur recense les rémunérations moyennes des femmes et des hommes.

On observe un écart en faveur des femmes, dans la catégorie des non cadres.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes cadres n'est pas calculable car aucune tranche d'âge ne comptabilise 3 femmes ET 3 hommes.

### ■ Ecart des taux d'augmentations individuelles : 35/35

L'indicateur compare le taux d'augmentation des femmes sur la population des femmes et le taux d'augmentation des hommes sur la population des hommes.

L'écart des taux d'augmentation est légèrement favorable aux hommes.

Il est précisé que les salaires au sein de l'association suivent des grilles conventionnelles : à qualification et ancienneté égales, les hommes et les femmes ont la même rémunération. Les écarts qui peuvent être constatés sur ces indicateurs sont donc liés à l'ancienneté des salariés et à un changement d'échelon survenu au cours de l'année.

## Présentation des résultats de l'index, suite

■ % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité :  
0/15

2 salariées sont concernées mais une seule a eu une augmentation

■ Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 10/10

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés : 4 femmes et 6 hommes.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes devra être réduit de 0,8 points pour atteindre l'équilibre sur cet indicateur.

Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité devra atteindre 100% en 2026.

## Informations déclarant

---

Nom Prénom COSTES Alexandre  
Adresse email alexandre.costes@lalandelle.org

## Informations entreprise/UES

---

Structure Entreprise  
Tranche effectifs De 50 à 250 inclus  
Raison sociale AEP DE LALANDELLE  
Siren 338370323  
Code NAF 87.90A - Hébergement social pour enfants en  
difficultés  
Adresse 81700 PALLEVILLE

## Informations calcul et période de référence

---

Année au titre de laquelle les indicateurs sont  
calculés 2024  
Date de fin de la période de référence 31/12/2024  
Nombre de salariés pris en compte pour le calcul  
des indicateurs 154

## Indicateur relatif à l'écart de rémunération

---

Modalité de calcul Par catégorie socio-professionnelle  
Résultat final en % 0.8  
Population envers laquelle l'écart est favorable Femmes  
Nombre de points obtenus 39



## Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles

---

Résultat final en %	4.9
Résultat final en nombre équivalent de salariés	3.1
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage	-
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés	35
Nombre de points obtenus à l'indicateur	35

## Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

---

Résultat final en %	50
Nombre de points obtenus	0

## Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

---

Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté	4
Sexe des salariés sur-représentés	Hommes
Nombre de points obtenus	10

## Index égalité professionnelle

---

Total de points obtenus	84
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	100
Résultat final sur 100 points	84

## Publication des résultats obtenus

---

Date de publication	28/02/2025
Site Internet de publication	<a href="https://www.lalandelle.org/">https://www.lalandelle.org/</a>

## **Objectifs de progression**

---

### **Objectif Indicateur écart de rémunération**

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes devra être réduit de 0,8 points pour atteindre l'équilibre sur cet indicateur.

### **Objectif Indicateur retour de congé maternité**

Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité devra atteindre 100% en 2026.

**Date de publication des objectifs**

28/02/2025