



Index de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes Année 2025

Dans le cadre de ses obligations légales et de son engagement en faveur de l'égalité professionnelle, l'ARDEQAF publie les résultats de son Index égalité femmes-hommes pour l'année 2025, ainsi que les actions mises en œuvre pour poursuivre l'amélioration de la situation.

Résultat global

Index 2025 : 83 / 100

Détail des indicateurs

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 38 / 40
- Écart de taux d'augmentations individuelles : 35 / 35
- Augmentations au retour de congé maternité : 0 / 15
- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 10 / 10

Le score obtenu, inférieur à 85 points, conduit l'ARDEQAF à renforcer ses actions afin de réduire les écarts identifiés et d'atteindre, dans un délai de 12 à 24 mois, un niveau conforme aux objectifs réglementaires.

Éléments d'analyse

L'ARDEQAF relève de la Convention Collective Nationale 66, dont les dispositions sont appliquées strictement.

Les rémunérations, les évolutions d'échelon et les changements de classification sont déterminés exclusivement sur la base :

- des fonctions exercées,
- des responsabilités confiées,
- de l'ancienneté,
- des critères conventionnels applicables,

sans aucune distinction liée au genre.

Les évolutions d'échelon sont ainsi mises en œuvre de manière automatique et objective, conformément aux règles conventionnelles.

Dans ce cadre, les écarts observés ne résultent pas d'inégalités de traitement à poste équivalent. Ils s'expliquent principalement par :

- la répartition des femmes et des hommes dans les différents niveaux de responsabilité,
- des parcours professionnels historiquement différenciés,
- une présence encore limitée des femmes dans certains postes à plus forte responsabilité ou dans les niveaux de classification les plus élevés.

L'enjeu pour l'établissement porte donc essentiellement sur les parcours professionnels et l'accès aux responsabilités.

Objectifs de progression

L'ARDEQAF se fixe pour objectif d'atteindre un Index supérieur ou égal à 85 dans un délai de 12 à 24 mois.

Les axes prioritaires d'amélioration sont les suivants :

- Réduire l'écart de rémunération en identifiant et en corrigeant les situations individuelles présentant des écarts significatifs à fonctions comparables.
- Garantir une répartition équilibrée des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes à la lumière des entretiens professionnels.
- Favoriser l'accès des femmes aux fonctions de coordination, d'encadrement ou à responsabilité afin de rééquilibrer progressivement la structure des classifications.

Mesures mises en œuvre

- Analyse et corrections ciblées des écarts de rémunération
Une revue annuelle des situations individuelles est réalisée afin d'identifier d'éventuels écarts significatifs à fonctions et classifications comparables. Lorsque cela est justifié, des mesures de rattrapage sont mises en œuvre.
- Réexamen des classifications
Une attention particulière est portée aux situations dans lesquelles les responsabilités exercées ont évolué. Lorsque les missions correspondent à un niveau supérieur au regard des critères de la CCN 66, un ajustement de la classification est étudié.
- Pilotage des indemnités annuels
Les décisions d'évolution salariale font l'objet d'une analyse globale afin de garantir un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

- Sécuration des retours de congé maternité
Un contrôle systématique est réalisé pour s'assurer que les salariées concernées bénéficient des évolutions intervenues pendant leur absence.
- Développement des parcours professionnels
Un accompagnement est mis en place pour favoriser l'accès des salariés à des missions élargies, à des responsabilités transversales ou à des fonctions d'encadrement, lorsque leur parcours et les besoins de l'organisation le permettent.

Suivi et dialogue social

Les résultats de l'Index et les actions engagées font l'objet :

- d'un suivi annuel par la Direction,
- d'une présentation au Comité Social et Économique,
- d'une intégration dans le pilotage global de la politique de ressources humaines.

Engagement de la Direction

L'ARDEQAF applique strictement les dispositions de la Convention Collective Nationale 66, garantissant des règles d'évolution salariale et de carrière objectives et identiques pour l'ensemble des salariés.

L'établissement poursuit néanmoins une démarche active visant à réduire les écarts structurels liés aux parcours professionnels et à favoriser un accès équilibré des femmes et des hommes aux différents niveaux de responsabilité, en cohérence avec ses valeurs d'équité, d'inclusion et de responsabilité.

Le Directeur Général de l'ARDEQAF
Etablissements ERTS et CFAS
Christophe GASPARD

