

## Objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La note globale d'Azureva obtenu dans le cadre du calcul de l'index égalité professionnelle de l'année 2022, sur la base des données de l'année 2021, a connu une diminution. L'association a ainsi obtenu une note globale de 84/100, décomposée comme suit :

	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur
Ecart de rémunération	<b>39</b>	<b>40</b>
Ecart d'augmentations individuelles	<b>10</b>	<b>20</b>
Ecart de promotions	<b>15</b>	<b>15</b>
Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	<b>15</b>	<b>15</b>
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations	<b>5</b>	<b>10</b>
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100</b>

Azureva a tiré plusieurs enseignements des dernières notes obtenues au titre du dernier index égalité professionnelle :

- L'association n'a pas conservé la note maximale en matière d'écart de rémunération qu'elle avait obtenu au titre de l'index égalité professionnelle de l'année antérieure en perdant un point (39/40 contre 40/40) ;
- Azureva a conservé la note de 10 en matière d'écart d'augmentations individuelles.
- L'association conserve par contre la note maximale en matière d'écart de promotions et de pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité qu'elle avait obtenus au titre de l'index égalité professionnelle de l'année antérieure.
- Azureva a conservé la note de 5 en matière de nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations.

Par conséquent, les efforts d'Azureva se concentreront sur les indicateurs au titre desquels une marge de progression subsiste.

Des objectifs de progression sont ainsi formulés afin d'améliorer la note d'Azureva concernant chacun des indicateurs suivants :

## **I. OBJECTIF DE PROGRESSION POUR L'INDICATEUR RELATIF A L' ECART DE REMUNERATION**

L'égalité salariale tout au long de la carrière est un fondement essentiel de l'égalité professionnelle.

A ce titre, Azureva réaffirme que l'évolution de la rémunération des salariés est basée sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée, sans considération du genre.

Conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

L'entreprise s'engage à ce qu'à compétences, responsabilité et ancienneté égale, la rémunération d'une femme et d'un homme continue de tendre vers l'équilibre

## **II. OBJECTIF DE PROGRESSION POUR L'INDICATEUR RELATIF A LA REPARTITION DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES**

Cet indicateur est calculé en comparant le pourcentage de salariés augmentés parmi les hommes à celui de salariées augmentées parmi les femmes ; plus cet écart est grand, moins la note à l'indicateur est élevée.

Afin de résorber l'écart constaté, Azureva se fixe les axes suivants :

1. Mener une politique générale d'augmentations salariales individuelles

L'association entend se fixer comme objectif de favoriser des revalorisations salariales pour chaque collaborateur faisant preuve de la compétence technique et de l'implication susvisés, peu important son sexe, son poste ou sa catégorie professionnelle.

Une telle politique permettra à Azureva de réduire l'écart entre les taux d'augmentations individuelles chez les femmes et les hommes et ainsi de parfaire son score au titre des prochains index égalité professionnelle.

2. Assurer le suivi de l'application du principe d'égalité dans l'attribution des augmentations individuelles

Azureva se fixe comme objectif d'assurer le suivi de l'application du principe d'égalité dans l'attribution des augmentations individuelles.

Par conséquent, lors de chaque révision salariale périodique, l'association établira la moyenne des augmentations individuelles des femmes et des hommes, en s'efforçant de veiller à une cohérence.

### **III. OBJECTIF DE PROGRESSION POUR L'INDICATEUR RELATIF AU NOMBRE DE FEMMES PARMIS LES DIX PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS**

Afin de progresser sur cet indicateur et tendre vers la note de 10/10, Azureva s'engage, à respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes sur les rémunérations, pour les emplois équivalents, en agissant de la manière suivante :

1. Porter une attention particulière à recevoir en entretien de recrutement quand cela est possible des candidats du sexe sous-représenté aux postes compris parmi les 10 plus hautes rémunérations.
2. Augmenter la rémunération des salariés du sexe sous-représenté figurant parmi les 10 plus hautes rémunérations, afin que leur nombre augmente.