

INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES – UES LITTÉRATURE

L'UES Littérature atteint une note globale de 55/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes, mesure introduite par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 05 septembre 2018.

Cette loi, qui vise notamment à supprimer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes en France, fixe le seuil cible de points minimum à 75 en-deçà duquel des actions correctives sont à mener dans les entreprises.

Chaque année avant le 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet (ou par le biais d'une communication dédiée) leur index de l'égalité femmes-hommes.

Les entités de l'UES veillent à cet indicateur grâce à des dispositifs de pilotage et de contrôle de l'égalité avec l'engagement de poursuivre les actions notamment en matière de :

- Promotion professionnelle
- Analyse et mesures correctives éventuelles en matière de rémunération selon les postes et classifications
- Attention particulière lors de l'embauche femmes / hommes.

Toutefois, du fait de la structure des effectifs (seulement 16% d'hommes) et de la méthode de calcul de l'index qui se fait par tranche d'âge et non par poste de même nature / fonction, l'index est fortement soumis aux mouvements d'effectifs d'une année sur l'autre.

RÉSULTATS 2024 UES LITTÉRATURE

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables	Rappel 2023
1- écart de remuneration (en %)	1	22,8	0	40	40	17
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,8	35	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10	10
Total des indicateurs calculables			55		100	77
INDEX (sur 100 points)			55		100	77

* A noter que l'indicateur N°1 en matière d'écart de rémunération se calcule, pour cet index, par tranches d'âges, et non par fonction ou classification.

Par coefficient, donc pour des niveaux de postes / fonctions équivalents, **le rapport de salaire moyen entre les femmes et les hommes est équilibré** →

Coefficient	Rapport salaire moyen F/H
C1A	108,8%
C1B	103,1%
C2A	89,7%
C2B	108,5%
C3A	101,6%
C3B	97,2%
C3C	95,5%
C4	108,1%
C5	124,3%

MESURES CORRECTIVES

—
En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans.

Mesures mises en place et à poursuivre :

La Direction s'attache à analyser les niveaux de rémunération par même typologie de poste et par niveau de classification.

Les Mesures correctives identifiées sont les suivantes :

- Continuer à sensibiliser les managers à accorder une attention particulière aux candidatures du sexe sous-représenté dans chaque famille de métiers
- Veiller à garantir un même niveau de salaire entre les femmes et les hommes pour un même poste, à mêmes niveaux de compétences, d'expérience professionnelles et de qualification(s) et de responsabilités, lors de l'embauche et le cas échéant après mesures salariales individuelles.
- Veiller à l'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle, grâce à la formation et la promotion professionnelle
- Veiller à suivre sur les évolutions (promotions, rémunération) du sexe sous-représenté