

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

L'UES Littérature atteint une note globale de 65/100 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 17% 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 et au déséquilibre structurel des effectifs entre femmes et hommes.

RÉSULTATS 2025 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 2024
1- écart de remuneration (en %)	1	18,7	5	40	40	0
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,5	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	4	10	10	10	5
Total des indicateurs calculables			65		100	55
INDEX (sur 100 points)			65		100	55

* 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** →

C Classification	Rapport des salaires moyens F/H
C1A	105%
C1B	98%
C2A	100%
C2B	104%
C3A	101%
C3B	93%
C3C	86%
C4	109%
C5	98%

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