

Plan des objectifs de progression de l'index égalité professionnelle de l'UES SFAM

Préambule :

Le 1^{er} mars 2022, l'UES SFAM, regroupant les entités SFAM Romans, SFAM Paris, SMR et Indexia Développement a publié son index égalité professionnelle.

L'UES SFAM a obtenu la note de 76 / 100 en Février 2022 pour l'exercice 2021.

Chaque indicateur publié le 1^{er} mars 2022 a obtenu la note suivante :

- Indicateur « écart de rémunérations » : 36 / 40
- Indicateur « écart de taux d'augmentation » : 20 / 20
- Indicateur « écart de taux de promotion » : 15 / 15
- Indicateur « retour de congés maternité » : 0 / 15
- Indicateur « hautes rémunérations » : 5 / 10

Pour rappel, l'UES SFAM avait préalablement obtenu les notes suivantes

93 / 100 le 1^{er} mars 2021

92 / 100 le 1^{er} mars 2020

80 / 100 le 1^{er} mars 2019

Le décret du 25 février 2022, relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, a imposé aux entreprises, n'ayant pas obtenu la note minimale de 85/100, d'élaborer les objectifs de progression pour chacun des indicateurs n'ayant pas obtenu respectivement la note maximale.

Ainsi, la direction de l'UES SFAM propose les objectifs de progression suivants pour les indicateurs concernés :

1/ Ecarts de rémunération

Les écarts de rémunération concernent les catégories et tranches d'âges suivantes :

Agents de Maîtrise

30-39 ans = Ecart pondéré 0,66% (en défaveur des femmes)

Cadres

-30 ans = Ecart pondéré 0,74%

30-39 ans = Ecart pondéré 1,29%

40-49 ans = Ecart pondéré 1,09%

Objectifs de progression :

Supprimer les écarts de rémunération, maintenir l'égalité salariale à temps de travail égal, à compétences égales, à valeur égale et à responsabilité égale.

Actions :

- Sensibiliser les managers au principe d'égalité salariale dans leurs équipes en travaillant sur le recrutement, la formation, les promotions et l'articulation des temps de vie
- Garantir une égalité de salaire à l'embauche sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents en indiquant le niveau de rémunération et autres avantages salariaux dans ses offres d'emploi.
- Sensibiliser et promouvoir auprès des employées femmes les postes à responsabilité

2/ Augmentations au retour de congé maternité

La non-augmentation des retours de congé maternité concerne 7 femmes sur 26 sur la période visée.

Remarques :

Catégorie A = 4 femmes non augmentées à leur retour de congé maternité sont classées dans cette catégorie dans laquelle les augmentations constatées s'expliquent par une augmentation des bonus de la catégorie (et non par une augmentation des salaires fixes)

Catégorie D = 2 femmes non augmentées à leur retour de congé maternité sont classées dans cette catégorie dans laquelle les augmentations constatées s'expliquent par une augmentation des bonus de la catégorie (et non par une augmentation des salaires fixes)

Catégorie E = 1 femme non augmentée à son retour de congé maternité est classée dans cette catégorie dans laquelle les augmentations constatées s'expliquent par une augmentation des bonus de la catégorie (et non par une augmentation des salaires fixes)

Objectifs de progression :

Maintenir l'application des dispositions légales en matière de rémunération des femmes, à leur retour de congé maternité

Actions :

Les bonus appliqués dans chaque catégorie sont fixés à temps de travail égal, à compétences égales, à valeur égale et à responsabilités égales.

Maintenir la bonne application des règles des bonus individuels aux femmes à leur retour de congé maternité selon les critères fixés par fonction et par catégorie.

3/ Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

Sur la période visée, 2 femmes font partie des 10 plus hautes rémunérations.

Objectifs de progression :

Avoir au moins 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'UES SFAM, au plus tard le 31/12/2024

Actions :

- Améliorer l'équilibre en matière de représentativité entre les femmes et les hommes au sein des 10 plus hautes rémunérations ;
- Intégrer une troisième femme en 2022 ou 2023 parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'UES
- Intégrer une quatrième femme en 2024 parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'UES

4/ Suivi du plan des objectifs de progression

Le CSE sera informé de l'évolution des différents indicateurs de l'index égalité professionnelle, notamment lors de la prochaine publication le 1^{er} mars 2023.

La direction présentera également au CSE un plan unilatéral portant sur l'égalité professionnelle au sein de l'UES SFAM.

Le présent plan d'objectifs de progression sera publié le 1^{er} septembre 2022 sur le site internet de l'UES et déposé auprès de la Dreets via le site Téléaccords.gouv.fr.

Fait pour valoir ce que de droit,

A Romans sur Isère,

Le 30 Août 2022

Pour l'UES SFAM,

Madame Fabienne Panse

Responsable des Ressources Humaines de l'UES SFAM

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'panse', is written over a long, thin, slightly curved horizontal line that serves as a signature line.

Synthèse

Indicateur	Score	Objectifs de progression	Actions
1/ Ecart de rémunérations	36/40	<ul style="list-style-type: none"> - Supprimer les écarts de rémunération, maintenir l'égalité salariale à temps de travail égal, à compétences égales, à valeur égale et à responsabilité égale. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les managers au principe d'égalité salariale dans leurs équipes en travaillant sur le recrutement, la formation, les promotions et l'articulation des temps de vie - Garantir une égalité de salaire à l'embauche sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents en indiquant le niveau de rémunération et autres avantages salariaux dans ses offres d'emploi. - Sensibiliser et promouvoir auprès des employées femmes les postes à responsabilité
2/ Augmentations au retour de congé maternité	0/15	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenir l'application des dispositions légales en matière de rémunération des femmes, à leur 	<ul style="list-style-type: none"> - Les bonus appliqués dans chaque catégorie sont fixés à temps de travail égal, à compétences égales, à valeur égale et à

		retour de congé maternité	responsabilités égales. - Maintenir la bonne application des règles des bonus individuels aux femmes à leur retour de congé maternité selon les critères fixés par fonction et par catégorie.
3/ Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	5/10	- Intégrer au moins 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'UES, au plus tard le 31/12/2024	- Intégrer une troisième femme parmi les 10 plus hautes rémunérations en 2022 ou 2023 - Intégrer une quatrième femme parmi les 10 plus hautes rémunérations en 2024