

Index égalité professionnelle

Publication effectuée en application de la loi n° 2018-771 du 5 décembre 2018

Paris, le 27 février 2020

Le présent index est publié en application des dispositions de la loi n°2018-771 et de l'article L.1142-81 du Code du travail.

La note globale obtenue de 55 points se décompose comme suit en référence aux 4 indicateurs à partir desquels l'index est calculé :

- Indicateur 1 – Ecart de rémunération : 0/40
- Indicateur 2 – Ecart de taux d'augmentations : 35/35
- Indicateur 3 – Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité : 15/15
- Indicateur 4 – Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 5/10

Il est précisé que l'indicateur 1 a dû être calculé sur la base d'une répartition de l'effectif par CSP.

En effet, compte tenu de l'effectif de référence (65 collaborateurs) et de sa répartition par tranche d'âge, il n'a pas été possible de recourir à un autre critère, la répartition par niveau, coefficient ou toute autre méthode de cotation de poste ne permettant pas de calculer l'indicateur, le nombre de salariés pris en compte dans le calcul se révélant systématiquement inférieur à 40% de l'effectif total de l'entreprise.

De fait, l'indicateur a été calculé au sein d'une seule et unique CSP – celle des ingénieurs et cadres – et sur la base d'un seul critère - l'âge - sans qu'il soit possible de procéder à une répartition de cette catégorie par niveau de responsabilité et/ou d'encadrement, laquelle aurait été plus adaptée dans une société comme SFL dont l'effectif cadre représente plus de 80% de l'effectif total.

A titre d'exemple, le recours à un tel critère de répartition (non cadres/cadres intermédiaires/cadres supérieurs) pour effectuer le calcul de cet indicateur aurait ainsi abouti – hors condition d'effectif - à l'obtention d'un nombre de 23 points et d'un index global égal à 78 points.

Dans le prolongement de l'accord conclu le 7 décembre 2017 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes par lequel elle entendait réaffirmer son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes, SFL confirme son engagement en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle.

A ce titre, la société s'engage à mettre en œuvre, en cas d'inégalités salariales injustifiées, toute mesure adéquate aux fins de supprimer ou limiter les écarts éventuellement constatés.