

Index égalité professionnelle

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

Paris, le 22 février 2021

Le résultat de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est publié en application des dispositions de la loi n°2018-771 et de l'article L.1142-4 du Code du travail.

La note globale obtenue de 66 points au titre de l'année 2020 – en progression de 11 points par rapport à celle obtenue l'année précédente - se décompose comme suit en référence aux 4 indicateurs à partir desquels l'index est calculé :

- Indicateur 1 – Ecart de rémunération : 11/40
- 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 été calculé selon une méthode de cotation de poste consistant à regrouper et répartir l'effectif en 3 catégories en référence à la grille de classification conventionnelle.

En effet, compte tenu de l'effectif de référence (72 collaborateurs) et de sa répartition par tranche d'âge, il n'a pas été possible de recourir à un autre critère, la répartition par CSP, niveau ou toute autre méthode de cotation de poste se révélant peu pertinente ou ne permettant pas de calculer l'indicateur, le nombre de salariés pris en compte dans le calcul étant inférieur à 40% de l'effectif total de l'entreprise.

De fait, l'indicateur a été calculé au sein d'une seule des trois catégories constituées – celle des cadres des niveaux C1 à C3 – et sur la base d'un seul critère - l'âge - sans qu'il soit possible de procéder à une répartition de l'effectif par niveau de responsabilité et/ou d'encadrement, laquelle aurait été plus adaptée dans une société comme SFL dont l'effectif cadre représente près de 80% de l'effectif total et la grille de classification comprend 8 niveaux.

Dans le prolongement de l'accord conclu le 30 novembre 2020 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.

Site SFL : <http://www.fonciere-lyonnaise.com/>