Égalité professionnelle femmes-hommes

3F s'engage pour atteindre l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans ses sociétés. 94 sur 100, c’est la note obtenue pour l'année 2023 par dix sociétés 3F pour l’index de l’égalité femmes-hommes, en application de la loi de septembre 2018.

LA NOTE OBTENUE PAR 3F POUR 2023

La note obtenue pour l’index de l’égalité femmes-hommes **est de 94 points sur 100**.

Dans le détail, les notes obtenues par 3F aux **cinq indicateurs relatifs à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** sont les suivantes :

- écart de **rémunération** femmes-hommes **: 39/40**, l’écart étant favorable aux hommes
- écart de répartition des **augmentations individuelles : 20/20**, l’écart étant favorable aux femmes
- **écart de répartition des promotions : 15/15,** l’écart étant favorable aux femmes
- nombre de salariées augmentées à leur **retour de congé de maternité : 15/15**
- nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les **dix plus hautes rémunérations : 5/10**, la parité n’étant pas respectée, avec 3 femmes parmi les 10 salarié·es concerné·es.

À titre de rappel, les femmes représentent plus de **56 % de l'effectif** à fin 2023.

Cet index, est établi à partir de cinq indicateurs, liés aux rémunérations, aux promotions et aux augmentations.
L’entreprise doit démontrer pour chaque indicateur qu’elle ne privilégie pas un sexe par rapport à l'autre.
Ainsi, l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait désormais l’objet d’une obligation de résultats et non plus d’une simple obligation de moyens.

Cet index est mis à jour et publié chaque année.

LES INDICATEURS EN DÉTAILS

Le mode de calcul et les références précises (période, effectifs, éléments de rémunération…) sont fixés par un décret*.

- L’indicateur 1 ou l’écart de rémunération femmes-hommes établit une comparaison entre les rémunérations moyennes versées à temps plein aux hommes et aux femmes, par grand statut et par classe d’âge. Sont repris tous les éléments de rémunération versés, hormis les primes liées au départ, à l’ancienneté, aux heures supplémentaires, à l’intéressement et les primes liées à des sujétions particulières (astreintes, etc.).
- L’indicateur 2 ou l’écart de répartition des augmentations individuelles correspond au pourcentage de salarié·es qui ont reçu une augmentation à titre individuel dans l’année, par sexe et par grand statut.
- L’indicateur 3 ou l’écart de répartition des promotions correspond au pourcentage de salarié·es ayant reçu une promotion dans l’année, par sexe et par grand statut. Une promotion s’entendant, par décret, comme un changement de niveau de classification.
- L’indicateur 4 ou le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité correspond au nombre de salariées qui ont été augmentées à titre individuel, lorsque leur congé de maternité s’est déroulé au moment de la campagne d’augmentation.
- L’indicateur 5 correspond au nombre de salarié·es du sexe le moins représenté parmi les 10 plus fortes rémunérations.

Cet index sera mis à jour et publié chaque année. Si le score obtenu est inférieur à 75 points, l’entreprise devra mettre en place des mesures correctives. Par ailleurs, des sanctions sont aussi prévues si les mesures correctives n’aboutissent pas à améliorer la situation au bout de 3 ans.

**La situation de l’ensemble des salarié·es de l’UES, en CDI ou en CDD (hors alternance ou mandataire), présent·es au moins 6 mois pour l’année 2023, est prise en compte pour le calcul des indicateurs - hormis l’indicateur sur les retours de maternité qui prend en considération toutes les femmes en congé maternité au 1er semestre.*

Tout sur la loi pour l'égalité entre femmes et hommes dans les entreprises

LES SOCIÉTÉS CONCERNÉES

Les sociétés de l'UES sont en 2023 :

- Immobilière 3F,
- Immobilière Rhône-Alpes,
- 3F Normanvie,
- 3F Sud,
- 3F Centre Val de Loire,
- 3F Notre-Logis,
- 3F Occitanie,
- 3F Grand Est,
- 3F Seine-et-Marne
- 3F Résidences.