Index Égalité H/F

Score de l'UNMI : 66/100

	Indicateur calculable	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur
1- écart de rémunération	Oui	**21**	40
2- écarts d'augmentation individuelles	Oui	**35**	35
3- nombre de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	Non	0	0
4- parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	Oui	**0**	10
TOTAL DES INDICATEURS CALCULABLES		56	85
INDEX (sur 100 points)		**66**	**100**

Le pourcentage des salariés augmentés au retour d'un congé maternité est incalculable (nul). Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité

DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR
PORTANT SUR LES MESURES DE CORRECTION QUANT A LA NOTE OBTENUE DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE POUR L'ANNEE 2023

L'UNMI (Union Nationale Mutualiste Interprofessionnelle), ayant son siège social 70, boulevard de Courcelles, 75017 PARIS, répertoriée à l'URSSAF de Paris sous le numéro cotisant 784 718 207 00136, représentée par Madame Loredana MAIER, en sa qualité de Directrice Générale, (« **l'Employeur** »),

A pris le 4 mars 2024 la décision unilatérale (la "**Décision**") suivante :

PREAMBULE

Dans le cadre de l'Index de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, l'UNMI a mesuré, conformément aux obligations légales, un index correspondant à l'écart salarial entre les femmes et les hommes par le biais de 4 indicateurs.

L'UNMI a obtenu la note de 66/100 pour l'année 2023 :

	Indicateur calculable	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur
1- écart de rémunération	Oui	21	40
2- écarts d'augmentation individuelles	Oui	35	35
3- nombre de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	Non	0	0
4- parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	Oui	0	10
TOTAL DES INDICATEURS CALCULABLES		56	85
INDEX (sur 100 points)		66	100

L'article 13 de la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle et le décret n°2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise sont venu renforcer les obligations relatives à l'index de l'égalité professionnelle à travers les mesures suivantes :

- Pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 75 points, l'obligation de publier les mesures de corrections définies conformément à l'article L. 1142-9 du code du travail.
- Pour les entreprises dont le score est inférieur à 85 points, l'obligation de définir et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

Malgré une attention particulière portée sur l'égalité professionnelle, l'UNMI a obtenu une note inférieure à 75 points pour l'index de l'égalité professionnelle 2023 publié en mars 2024. Cette décision a pour but de fixer les objectifs de correction et de rattrapage pour les indicateurs de l'index pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

La présente décision s'applique à l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail avec l'UNMI.

ARTICLE 2- OBJET

La présente décision détermine des objectifs de correction pour les indicateurs suivants :

- Indicateur relatif à l'écart de rémunération
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

La note maximale ayant été atteinte pour l'indicateur sur l'écart des augmentations individuelles et celui relatif aux salariées augmentées à leur retour de congé maternité n'étant pas calculable, l'UNMI n'a donc pas déterminé d'objectif pour ces indicateurs.

ARTICLE 3- DEFINITION DES OBJECTIFS DE CORRECTION

Article 3.1 – Indicateur d'écart de rémunération

La note obtenue pour 2023 est de 21/40. L'écart de rémunération est favorable aux hommes de 12,3%.

Les écarts actuels constatés lors du calcul de l'index, sont davantage issus d'incohérence de classification plutôt que d'écart de salaires.

L'analyse approfondie démontre que les écarts de rémunération sont visibles au sein de la population des cadres et en particulier dans les tranches d'âges 30 à 39 ans, 50 ans et plus. Or, le statut cadre regroupe des fonctions très diverses entre les cadres dirigeants et les postes cadres (commerciaux, responsables de pôle…) dont le champ des responsabilités varie sensiblement.

L'écart peut également s'expliquer par le fait que l'indicateur ne prend pas en compte l'ancienneté de chaque salarié. La comparaison des niveaux de rémunération peut donc être biaisée par les revalorisations annuelles qu'un salarié a pu acquérir au cours de sa carrière au sein de la Société du fait de son ancienneté.

L'UNMI est particulièrement attachée au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

<u>Actions</u> :

- L'UNMI s'engage à contrôler la répartition des enveloppes salariales pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions.
- L'UNMI s'engage à déterminer lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre d'emploi. L'UNMI rappelle que la rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation, de l'expérience acquise et aux responsabilités confiées. En aucun cas, le montant de la rémunération de la personne embauchée ne tient compte de son sexe.
- La Responsable des Ressources Humaines s'engage à ce que chaque annonce déposée comporte une fourchette de salaire annuel brut afin de s'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche à des emplois équivalents et ainsi de neutraliser les différences de rémunération entre les hommes et les femmes.

- L'UNMI se fixe comme objectif d'atteindre le score de 27 au cours de l'année 2024 (index publié en 2025).

Article 3.2 – Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

L'UNMI se fixe pour objectif de porter, dans la mesure du possible et sous réserve d'avoir des candidatures du sexe sous-représenté, le nombre de collaboratrice parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations à 3.

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS FINALES

Article 4.1 – Durée et date d'entrée en vigueur

La présente décision est applicable pour une durée déterminée de 1 an. Elle entrera en vigueur le 5 mars 2024.

Article 4.2 – Dépôt et publicité

La présente décision sera portée à la connaissance des salariés de façon dématérialisée sur l'intranet.

Par ailleurs, les objectifs de correction seront transmis aux services de l'inspection du travail via le site www.index-egapro.travail.gouv.fr.

Les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index.

Fait à Paris, le 4 mars 2024

Pour l'UNMI
Loredana MAIER, Directrice Générale