

Publication de la note et des résultats obtenus pour chaque indicateur pour la société UMS SAS pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2024

L'Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été introduit par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. La déclaration de cet index est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés. L'Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prend la forme d'une note sur 100 points, calculée à partir de 5 indicateurs permettant de mesurer :

- Indicateur 1 : L'écart de rémunération femmes-hommes ;
- Indicateurs 2 et 3 : L'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- Indicateur 4 : Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- Indicateur 5 : La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Conformément à la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle et au décret n° 2022-243 du 25 février 2022, les entreprises ayant obtenu un Index compris entre 75 et 84 points inclus doivent fixer par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs calculables de l'Index dont la note maximale n'a pas été atteinte.

En deçà d'un seuil de 75 points sur 100, l'entreprise est dans l'obligation de définir et mettre en œuvre des mesures correctives, dans un délai de trois ans.

Depuis l'entrée en vigueur de l'index égalité professionnelle en 2019 et jusqu'en 2023, la société UMS SAS a maintenu des résultats au-dessus de 85 points.

En 2024, la société UMS SAS ayant obtenu une note de 81 points à l'index égalité professionnelle, en deçà des 85 points minimum requis, des objectifs de progression doivent être fixés.

Effectif 31.12.24	Note	Indicateur 1 Rémunération	Indicateurs 2 & 3 Augmentations Individuelles	Indicateur 4 Maternité	Indicateur 5 TOP 10
235	81/100	39/40	25/35	NA	5/10

Objectifs de progression pris au titre de l'Indicateur 1 – Ecarts de rémunération

La Direction des Ressources Humaines de la société UMS SAS continuera de porter une attention particulière à la répartition des augmentations de salaire entre les femmes et les hommes, notamment lors de la politique salariale, afin d'absorber les écarts de rémunération qui pourraient être constatés. Le budget spécifique traditionnellement attribué lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs pourrait notamment être mobilisé dans ce cadre.

Objectifs de progression pris au titre des Indicateurs 2 & 3 – Ecarts dans la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'augmentations salariales

Dans le cadre de la politique salariale de l'année 2025, la Direction des Ressources Humaines examinera les éventuels écarts engendrés par les augmentations envisagées afin d'atteindre un meilleur équilibre dans leur répartition en cohérence avec les performances individuelles et collectives. Elle veillera également à l'évolution professionnelle de l'ensemble des collaborateurs en étant particulièrement attentive à l'accès des femmes aux postes à responsabilités, notamment par les actions de mentoring, d'accompagnement individuel, le co-développement et les formations.

Objectifs de progression pris au titre de l'Indicateur 5 – Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise

Après s'être assuré de l'absence d'écart de rémunération injustifié, UMS SAS poursuivra les actions initiées dans l'objectif de promouvoir les femmes aux plus hauts postes à responsabilités.

L'ensemble de ces mesures a pour objectif de favoriser plus largement l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités dans l'entreprise.

Informations complémentaires :

Cette baisse de points sur la déclaration de l'index égalité professionnelle au titre de l'année 2024, est liée principalement à un écart défavorable aux femmes au titre de l'indicateur n°2-3 « Ecarts dans la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'augmentations salariales ». Ce déséquilibre en matière d'augmentations salariales fait suite à un plus grand nombre d'embauches de femmes proportionnellement à l'effectif (embauche avec salaire 2024 donc sans augmentation individuelle sur l'année considérée).