



UNIVERSAL MUSIC FRANCE

INDEX EGALITE FEMME HOMME



Depuis 2019 les entreprises doivent publier chaque année leur score égalité Femme Homme

- Une note sur 100 avec un niveau d'alerte si elle est inférieure à 75
- Pour mesurer et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise
- Composé de 5 indicateurs

Publication annuelle le 1^{er} mars (1^{er} septembre en 2019) sur le site internet de l'entreprise et sur celui du ministère du travail, avec les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts

Porte sur l'année précédant la publication

Si le total des points est inférieur à 75/100 l'entreprise doit prendre des mesures pour les atteindre dans les 3 ans

Index rendu obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2019 par la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »



Les indicateurs

1 - écart de rémunération (en %)

Par niveau, tranche d'âge et sexe
-> Y-a-il une différence significative entre les rémunérations moyennes des hommes et des femmes ?
40 points

2 - écarts d'augmentations individuelles (en points de %, hors promotions)

Nombre de personnes augmentées par catégorie socio-professionnelle et par sexe rapporté à l'effectif.
-> Y-a-t-il eu autant d'hommes que de femmes augmentés ?
20 points

3- écarts de promotions (en points de %)

Nombre de personnes promues par catégorie socio-professionnelle et par sexe rapporté à l'effectif.
-> Les hommes et les femmes bénéficient-ils de promotions dans les mêmes proportions?
15 points

4- pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité

-> Les femmes ayant été en congé de maternité ont-elles perçu une augmentation durant ou à leur retour de congé ?
15 points

5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

-> Y-a-t- il au moins 4 femmes ou 4 hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations ?
10 points



Résultat index 2021 UMF

- Note globale = 86/100

Détail des points obtenus pour chaque indicateur			
Indicateur	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nb de points max. de l'indicateur
1- écart de rémunération (en %)	3,3	36	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %, hors promotions)	3,5	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	15	15
4- pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité (%)	100	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	0	10
INDEX (sur 100 points)		86	100

En accord avec les IRP, nous avons choisi de présenter l'indicateur n°1 sur les écarts de rémunération par niveaux de la convention collective, plus détaillé que par catégories socio-professionnelles, ce qui permet d'observer plus facilement d'éventuels écarts.

- La politique salariale en vigueur ces dernières années au sein d'UMF nous a permis d'assurer une situation globalement positive, à laquelle nous sommes et demeurerons attentifs.