



### 1/ Notre méthodologie

L'index a été calculé en utilisant la matrice mise à disposition par le gouvernement avec un mode de calcul et des références précises (période, effectifs, éléments de rémunération...) fixés par un décret. Le calcul de l'index est obligatoire pour les entreprises, les associations et les syndicats, qui emploient au moins 50 salariés.



Sous la forme d'une note sur 100, l'index de l'égalité femmes-hommes se compose de 5 grands critères qui évaluent les inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises.

#### 1. Ecart de rémunération Femme-Homme - 40 points

L'indicateur recense les rémunérations brutes annuelles moyennes par équivalent temps plein de l'année de référence des femmes et des hommes de l'entreprise. Sont pris en compte les salaires de base, les primes « Bonus », les primes d'objectif liées aux performances individuelles du salarié, les primes exceptionnelles, les primes collectives (primes de transport et primes vacances), les indemnités de congés payés, les avantages en espèces ou en nature. Sont exclues les primes d'ancienneté et d'intéressement. Pour obtenir l'intégralité des 40 points, l'entreprise devra ramener l'écart entre la rémunération des femmes et celles des hommes à zéro.

#### 2 - Ecart de répartition des augmentations individuelles - 20 points

Ce critère évalue le pourcentage d'hommes et de femmes qui ont perçu une augmentation individuelle dans l'année de référence. Pour obtenir l'intégralité des points, l'entreprise devra accorder les mêmes augmentations aux femmes qu'aux hommes.

#### 3 - Ecart de répartition des promotions (plus de 250 salariés uniquement) - 15 points

Attribués aux entreprises qui, au cours de l'année de référence, promeuvent autant de femmes que d'hommes.

#### 4 - Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité - 15 points

L'indicateur concerne les salariées qui sont revenues de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé parental d'éducation) pendant la période de référence, et durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Même si ces salariées ont été absentes plus de la moitié de la période de référence, elles doivent être prises en compte pour le calcul de l'indicateur. 100% de la note sera attribuée à l'entreprise qui accorde une augmentation générale et/ou individuelle à la totalité des femmes, soit pendant leur congé maternité, soit à leur retour avant la fin de la période de référence. Attention, si une seule salariée dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation générale et/ou individuelle, aucun point ne sera accordé à l'entreprise pour ce critère.

#### 5 - Nombre et personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations - 10 points

Une entreprise devra compter au moins quatre femmes parmi les dix plus hauts salaires.

L'effectif des salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de référence annuelle (01/01/21 au 31/12/21). L'effectif des salariés pris en compte sont: les salariés présents minimum 6 mois dans l'entreprise sur la période de référence. Sont obligatoirement exclus de ce périmètre: les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée (arrêt maladie, cdd<6mois, maternité, congés sans solde...).

### 2/Calendrier

**2019**

**1<sup>er</sup> mars 2019**

La date est impérative pour les entreprises de + de 1000 salariés.

**1<sup>er</sup> septembre 2019**

Toutes les entreprises de + de 250 salariés devront publier leur note globale sur leur site internet.

**2020**

**1<sup>er</sup> mars 2020**

La note globale 2019 sera publiée au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2020 pour toutes les entreprises de + de 50 salariés.

**2022**

**1<sup>er</sup> mars 2022**

Les entreprises de + de 250 salariés qui n'auraient pas atteint l'objectif seront passibles de pénalités financières jusqu'à 1% de la masse salariale.

**2023**

**1<sup>er</sup> mars 2023**

Toutes les entreprises qui n'auraient pas atteint l'objectif seront passibles de pénalités financières jusqu'à 1% de la masse salariale.

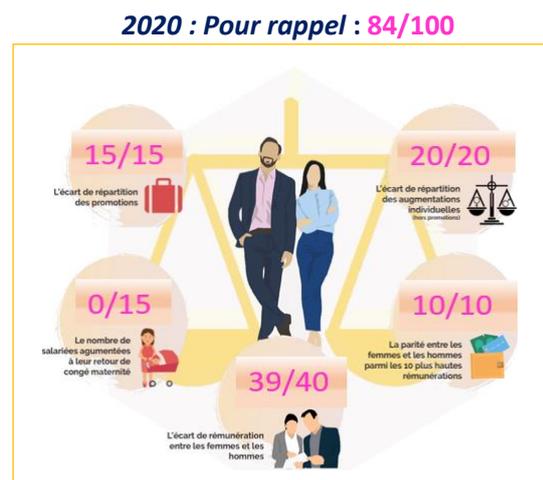
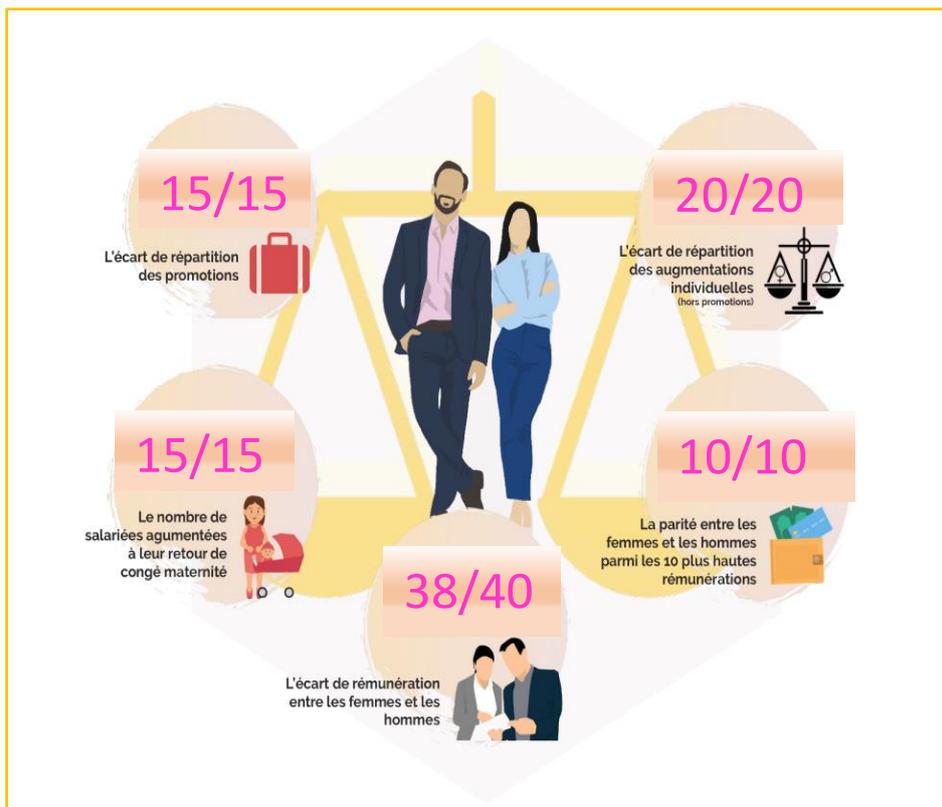
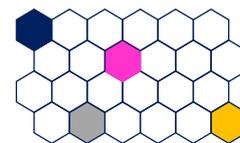


UNICIL obtient une note globale de **98 points sur 100**

et se positionne au-delà du seuil de 75 points défini par décret

### 3/ Les résultats d'UNICIL sur les 5 indicateurs obligatoires

\*\*\*\* 2021 \*\*\*\*



UNICIL reste très performant sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

La situation globale d'UNICIL s'est améliorée, avec une note passée de 84 à 98.

UNICIL envisage de garder le cap et d'accentuer ses actions.

### 4/Rappel des principes

L'index de l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes est issu de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 05 septembre 2018. L'objectif de cette loi est de faire progresser les entreprises sur le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes et a été complétée par le décret du 8 janvier 2019.

Cet index sera calculé chaque année et diffusé sur notre site internet et intranet. La plupart des données à prendre en compte figurent dans la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE).

Si le score obtenu est inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives et améliorer la situation dans les 3 ans qui suivent sous peine d'être sanctionné financièrement.

