responsabilité sociétale

Index d'égalité femmes-hommes

Résultats 2020

25.02.2021

GROUPE iliad

Résultats Groupe

En 2020, le Groupe iliad enregistre une progression notable au niveau Groupe, avec une **note consolidée de 90/100** contre 83/100 en 2019.

Ce chiffre s'explique notamment par les **très bons résultats obtenus au niveau de l'UES iliad**, qui regroupe six de nos filiales : +18 points en un an, alors même que les effectifs ont significativement augmenté.

A noter également, les **résultats en progression pour notre filiale Jaguar Network**, mal notée l'an passé et pour laquelle nous nous étions engagés à améliorer notre note : +20 points cette année.

Nos filiales B2B et Cloud, Jaguar Network et Online, enregistrent néanmoins des notes qui restent inférieures à 75. Nous avons donc mis en place un **plan d'action pour 2021**.

Qu'est-ce que l'index égalité femmes-hommes ?

Depuis son entrée en vigueur le 1er mars 2019, la loi du 5 septembre 2018 oblige les entreprises de plus de 1000 salariés à publier un index d'égalité femmes-hommes.

Celui-ci prend en compte 5 indicateurs :
n°1 : l'écart de rémunération femmes-hommes
n°2 : l'écart dans les augmentations annuelles
n°3 : l'écart dans les promotions
n°4 : les augmentations au retour de congé maternité
n°5 : la présence de femmes parmi les plus gros salaires de l'entreprise.

Une note sur 100 est alors attribuée à chaque entreprise. En-dessous de 75, la note est considérée comme insuffisante et le Législateur exige que l'entreprise améliore sa situation dans un délai de 3 ans.

Résultats par entité

	UES iliad		UES MCRA		Protelco		Jaguar		Online		Free Distribution	
Année 2020	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums
Écart de rémunération	40	40	34	40	40	40	17	40	29	40	39	40
Écart d'augmentations individuelles (en points de %)	20	20	20	20	10	20	35	35	0	20	10	20
Écart de promotions (en points de %)	15	15	15	15	10	15			15	15	15	15
Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	15	15	15	15	15	15			15	15	15	15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10	10	10	5	10	0	10	5	10	10	10
Total des indicateurs calculables	95	100	94	100	80	100	52	85	64	100	89	100
Index (sur 100 points)	95	100	94	100	80	100	61	100	64	100	89	100

GROUPE iliad

UES Groupe iliad

L'Unité Économique et Sociale du Groupe iliad (iliad, Free SAS, Free Mobile, Free Infrastructure, Free Réseau, Assunet) obtient 95 points et enregistre une évolution de 18 points par rapport à 2019, alors que les effectifs ont significativement augmenté. L'UES iliad obtient la majorité des points sur les critères relatifs aux écarts de taux d'augmentations individuelles, de taux de promotions ainsi que sur l'augmentation des salariées de retour de congé maternité. Il est à noter que l'écart de rémunération est en faveur des femmes. Le résultat du nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations demeure stable cette année.

Protelco

La société Protelco obtient cette année un résultat global de 80 points, avec une diminution de 14 points par-rapport à l'année dernière. Les critères 1 et 4 obtiennent le maximum de points. Hormis sur la part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations, les écarts constatés sont cette année en faveur des femmes et toutes les salariées en retour de congé maternité ont été augmentées. Notre axe d'amélioration principal concerne la part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

UES MCRA

Les centres de contact via l'Unité Économique et Sociale MCRA obtient pour l'ensemble de ses entités, un résultat global de 94 points, soit une augmentation de 5 points par rapport à 2019. Cette progression est le résultat d'un renforcement de la politique RH et managériale globale, pour laquelle le sexe n'a jamais été un critère dans les choix de rémunération ou de promotion des collaborateurs. Sur les 5 entités qui composent cette UES, 4 sont dirigées par des femmes et les comités de direction font également la part belle aux cadres féminins. Les collaboratrices féminines en congé de maternité sont par ailleurs augmentées, en même temps que leurs homologues, sans attendre leur retour en entreprise.

FDISTRIBUTION

La société FDISTRIBUTION obtient cette année un résultat global de 89 points, soit 8 points de moins qu'en 2019. Nous notons une évolution positive de 2 points sur le premier critère relatif aux écarts de rémunération qui est de 39 points et une perte de 10 points sur l'écart d'augmentation, écart en faveur des femmes cette année. Ces résultats confirment une politique salariale et de promotion qui ne tient pas compte du critère du sexe.

Online

La société Online publie pour la deuxième année ses résultats et enregistre un résultat en baisse : 64 points, soit une diminution de 28 points. La perte de points se situe sur plusieurs axes : les écarts de rémunération et d'augmentation qui sont en faveur des hommes. Notons que les indicateurs 3, relatifs aux promotions et 4, suite au retour de congé maternité n'étaient pas calculables en 2019 et obtiennent cette année la totalité des points. Le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations reste stable sur cet indicateur.

Jaguar Network

La société Jaguar Network, acquise par le Groupe iliad début 2019, obtient cette année une note de 61, soit une progression de 20 points par rapport à 2019. Les efforts ont porté principalement sur les écarts de rémunération, portant le résultat à 17 points contre 0 en 2019. L'axe d'amélioration persistant porte sur la part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations. Il est à noter que les femmes restent encore principalement représentées au sein des fonctions support (RH, compta...), qui sont moins bien rémunérées que les métiers du numérique ou de l'informatique.