responsabilité sociétale

# Index d'égalité femmes-hommes

## Résultats 2021

01.03.2022

GROUPE iliad

# Résultats Groupe

Le Groupe iliad enregistre en 2021 une note consolidée de **88/100** pour l'ensemble de ses entités.

Cette année encore, le Groupe enregistre une **belle progression des scores** pour la majorité de ses filiales : +27 points pour Scaleway, +20 points pour Jaguar Network, +5 points pour Protelco, +5 points pour F-Distribution.

Les très fortes progressions constatées dans les 2 filiales B2B du Groupe, Scaleway et Jaguar Network, sont le **résultat des plans d'action** que le Groupe iliad s'était engagé à mettre en place en 2020.

## 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 | | Scaleway | | Free Distribution | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Année 2021 | 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 | 37 | 40 | 39 | 40 | 40 | 40 | 31 | 40 | 36 | 40 | 39 | 40 |
| Écart d'augmentations individuelles (en points de %) | 20 | 20 | 0 | 20 | 10 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Écart de promotions (en points de %) | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 10 | 15 |
| Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%) | 15 | 15 | 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 | 92 | 100 | 79 | 100 | 85 | 100 | 81 | 100 | 91 | 100 | 94 | 100 |
| INDEX 2021 | 92↙ | 100 | 79↙ | 100 | 85↗ | 100 | 81↗ | 100 | 91↗ | 100 | 94↗ | 100 |
| INDEX 2020 | 95 | 100 | 94 | 100 | 80 | 100 | 61 | 100 | 64 | 100 | 89 | 100 |



GROUPE iliad

## UES Groupe iliad

L'Unité Economique et Sociale iliad obtient cette année 92 points, soit une baisse de 3 points par rapport à 2020, qui s'explique par un écart de rémunération constaté en faveur des femmes. Sur le reste des indicateurs, l'UES iliad enregistre d'excellents résultats et ce malgré une hausse de 8% de ses effectifs. Sur les indicateurs concernant les écarts de taux d'augmentations individuelles, de taux de promotions et les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, iliad obtient le maximum de points. La part de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations reste stable depuis 3 ans avec 5 points sur 10.

## Protelco

Protelco obtient cette année un score global de 85 points, soit une hausse de 5 points par rapport à l'année dernière. Sur les indicateurs concernant les écarts de rémunération, de promotions et les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, l'entité obtient le maximum de points. L'écart principal constaté concerne les augmentations individuelles, mais il est en faveur des femmes. L'axe d'amélioration reste la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations. hautes rémunérations.

## UES MCRA

Les centres de contact, réunis au sein de l'Unité Economique et Sociale MCRA, obtiennent en 2021 un résultat global de 79 points, soit une baisse de 15 points par-rapport à 2020. Cette perte de points se fait sur le critère écarts d'augmentations individuelles, l'UES MCRA ayant mis l'accent en 2021 les augmentations collectives. Il est à noter par ailleurs, d'une part que l'UES MCRA enregistre une progression de +5 points sur l'écart des rémunérations, indicateur fort d'une politique salariale égalitaire, et d'autre part que l'une des entités de l'UES, le centre de contact Certicall, obtient cette année le score parfait de 100/100.

## FDISTRIBUTION

F-Distribution obtient cette année un score global de 94 points, soit une hausse de 5 points par rapport à l'index 2020. L'entité enregistre cette année le maximum de points sur les indicateurs concernant les écarts d'augmentations individuelles, le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité et le nombre de femmes parmi les plus hautes rémunérations. Il est à noter une baisse de 5 points sur les écarts de promotions en faveur des hommes.

## Scaleway

Scaleway, filiale B2B du Groupe dédiée au cloud, enregistre en 2021 l'excellente note de 91/100, soit une hausse de 27 points par rapport à 2020. Ce résultat s'explique par l'ambitieux plan d'action déployé cette année au sein de la filiale sur ces sujets, visant une meilleure représentation des femmes dans tous les secteurs d'activité et l'amélioration des pratiques en matière de recrutement, de formation, de promotion interne et de rémunération.

## Jaguar Network

Jaguar Network, filiale B2B du Groupe commercialisant la marque FreePro, obtient cette année un score global de 81 points, soit une évolution de +20 points par rapport à 2020. Ce résultat s'explique par le plan d'action mis en œuvre en 2021 pour progresser sur un maximum d'indicateurs de l'index. Un axe d'amélioration persiste cependant sur la part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.