

87 % Atos Capgemini 94 %

Qu'est-ce que l'index de l'égalité ?

L'index de l'égalité femmes-hommes, prévu par la loi, est basé sur 5 indicateurs pondérés:

- Écarts de rémunération (40%)
- Écart de répartition des augmentations individuelles (20%)
- Écart de répartition des promotions (15%)
- Proportion de salariées augmentées au retour d'un congé de maternité (15%)
- Nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations (10%)

Les résultats d'Atos

Le détail sur les 5 critères

- Rémunération **37/40: 2,5%**
- Augmentations individuelles **20/20: -15,75%**
- Promotions **15/15: -2,1**
- Augmentations après congé mat. **15/15: 100%**
- 10 plus hautes rémunérations **0/10**

Total : **87%**, inférieur à Capgemini : **94%**

Quelles conséquences ?

Si l'entreprise obtient **moins de 75%**

Elle risque une **pénalité financière** allant jusqu'à **1% de la masse salariale**

Que faut-il en conclure ?

Les calculs de la direction ont été présentés en CSE Central

D'ores et déjà, on peut retenir quelques remarques importantes :

- Les écarts de rémunération sont toujours trop importants. La direction échoue, année après année, à obtenir cette égalité
- L'entreprise a augmenté toutes les salariées au retour d'un congé de maternité
- Les femmes sont totalement absentes des dix plus hautes rémunérations
- La femme la mieux payée en France est à la 17^e position
- Il y a seulement 2 femmes pour 17 hommes au comité de direction du groupe Atos
- Il y a seulement 2 femmes pour 19 hommes au comité de direction Atos France
- Bien que le Groupe prône la diversité, nos dirigeants ne sont pas encore prêts à laisser de la place aux femmes. Les femmes ne sont pas suffisamment encouragées à évoluer

Les revendications CFDT

Au quotidien, la **CFDT, organisation féministe**, revendique une place des femmes plus juste. Face à l'index publié par Atos, nous renouvelons ces demandes :

- Supprimer définitivement les écarts de rémunération, ce qui suppose une volonté forte de l'entreprise
- Encourager une culture d'accès aux responsabilités et aux fonctions dirigeantes pour les femmes
- Promouvoir prioritairement et activement des femmes aux postes à responsabilité (remplacement d'un manager par exemple)