



9 Mars, 2020

Egalité Femmes-Hommes : résultats en progression chez GE en France

Les entités légales du groupe GE en France ont publié des résultats en progression en 2019 au titre de l'Index de mesure de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sur l'année écoulée, GE en France a enregistré un score global de 84 sur 100 sur le périmètre constitué des 20 entités de plus de 50 salariés. Ce score est à comparer au résultat de l'année précédente affiché par les 11 entités de plus de 250 salariés de GE en France qui était alors de 73 sur 100.

L'amélioration significative des résultats est due principalement à la systématisation des augmentations des salaires pour les femmes de retour de congé maternité.

GE fait de la diversité en général, et de l'égalité entre les femmes et les hommes en particulier, un axe fondamental de sa stratégie de Ressources Humaines et un enjeu majeur pour le développement de ses activités, en partenariat avec des associations reconnues de la promotion des Femmes dans l'Industrie, notamment *Elles bougent*, *Femmes Ingénieures* et le réseau interne *Women Network*. GE continuera d'accompagner l'ensemble de ses entités en France, afin de consolider ces bons résultats et de poursuivre ses actions pour permettre à l'accès des femmes aux plus hautes fonctions de l'entreprise.

Résultat par entité de plus de 50 salariés :

Entité légale	Résultat 2020
ALSTOM MANAGEMENT SA	91
ALSTOM POWER CONVERSION	93
ALSTOM POWER SERVICE	78
ALSTOM POWER SYSTEMS	86
GE DIGITAL	89
GE ENERGY PRODUCTS FRANCE SNC	86
GE ENERGY SERVICE FRANCE	62
GE EOLIENNES	87
GE GLOBAL SERVICES	60
GE HEALTHCARE EUROPE GmbH	49
GE HEALTHCARE SAS	55
GE HYDRO	73
GE INFORMATION SYSTEMS & TECHNOLOGIES	81
GE INTERNATIONAL INCORPORATED	84
GE MEDICAL SYSTEMS SCS	79
GE POWER CONVERSION FRANCE	77
GE RENEWABLE MANAGEMENT	80

GE WIND FRANCE	85
GRID SOLUTIONS SAS	93
LM WIND	81
Ensemble GE en France	84

A propos de l'index de mesure de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes

Sous la forme d'une note sur 100, cet index se compose de cinq grands indicateurs qui évaluent les inégalités. Le premier indicateur mesure les écarts de rémunération existants au sein de l'entreprise. Les deuxième et troisième indicateurs comparent respectivement la répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes et la répartition des promotions (*). Le quatrième indicateur est relatif à l'augmentation des rémunérations des femmes à leur retour de congé de maternité. Enfin, le dernier indicateur porte sur l'équilibre des genres au sein des dix plus hautes rémunérations de l'entreprise, avec une cible d'au moins quatre femmes. La loi prévoit que chaque année, les entreprises françaises de plus de 50 salariés publient auprès de l'Administration du travail et dans l'entreprise le score obtenu à l'index d'égalité femmes-hommes. S'il est inférieur à 75 sur 100, elles ont trois ans pour se mettre en conformité.

(*) La répartition des promotions est calculée uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés.