



Présentation de l'index Egalité Homme/Femme 2022

CWT SAS

1 Mars 2023

« Quand les gens peuvent être eux-mêmes au travail, ils développent mieux leur potentiel. C'est pour cela qu' à CWT, nous avons créé une culture d'entreprise fondée sur la diversité, l'équité et l'inclusion, et que nous nous évertuons à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Des programmes internes à la participation à des initiatives mondiales, le travail se poursuit chaque jour en France et dans le monde entier. »

Elaine Angelini

Senior Director Relations Sociales
Région Europe



NOTRE ENGAGEMENT POUR L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES



Nous pensons qu'en prenant des mesures concrètes pour renforcer davantage l'égalité entre les hommes et les femmes, nous rendrons CWT encore plus compétitive, respecterons nos engagements en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE), offrirons de plus grandes opportunités économiques et sociales aux femmes et aux hommes et favoriserons le développement durable dans les pays où nous exerçons nos activités. »

L'engagement global de CWT

- Est un signataire des « [Women's Empowerment Principles](#) » des Nations Unies depuis 2018 ;
- A maintenu la parité hommes – femmes dans l'équipe de direction générale et au niveau de directeur ;
- A réduit l'écart de parité hommes-femmes dans l'équipe de direction internationale composée de 45 % de femmes (niveau cadre supérieur) ;
- A lancé quatre nouveaux groupes de ressources pour employés (ERG), dont un entièrement consacré aux femmes ;
- A dépassé notre objectif annuel (70 %) de formation des directeurs et des employés de rangs supérieurs à la lutte contre les stéréotypes, la discrimination et le harcèlement ;
- A continué les séances de conseils et de formation à la lutte contre les stéréotypes avec tous les responsables d'embauche afin de garantir la diversité des candidats aux postes à pourvoir.

En France...

nous nous engageons en 2023 à négocier un nouvel accord concernant l'égalité professionnelle concentré sur :

- La mixité et la diversité dans le recrutement,
- La rémunération effective égalitaire,
- La promotion professionnelle et le déroulement de carrière,
- L'accès à la formation professionnelle et,
- L'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

L'écart de rémunération entre les sexes est la différence entre les gains horaires bruts pour tous les hommes et les gains horaires bruts pour toutes les femmes, quel que soit leur rôle.

L'égalité de rémunération est le droit pour les hommes et les femmes d'être rémunérés de la même manière lorsqu'ils effectuent un travail identique ou équivalent.



Les groupes de ressources des employés (ERG)

- Les groupes de ressources des employés (ERG) sont des réseaux volontaires, dirigés par les employés, qui favorisent un lieu de travail diversifié, équitable et inclusif, en accord avec les valeurs et les règles de CWT.
- Ces groupes accélèrent l'établissement d'une culture d'entreprise qui favorise le développement professionnel des employés et qui les encourage à participer à la communauté. Ils peuvent ainsi contribuer de manière significative à la création d'un environnement où nos collègues se sentent inclus, respectés et libres d'être eux-mêmes au travail.
- Afin de favoriser l'accession d'un plus grand nombre de femmes à des postes de direction, CWT continue d'encourager la participation à notre formation sur les stéréotypes, ouverte à tous les employés et la rend obligatoire pour les ressources humaines, le service juridique et le réseau de responsabilité sociétale des entreprises. Les recruteurs et les responsables d'embauche sont formés pour éviter les stéréotypes pendant le recrutement, et l'entreprise veille à diversifier les candidats pour tous les postes de direction.
- En 2023, en France, CWT rendra obligatoire la formation sur toutes les formes de harcèlement et de discrimination à l'ensemble de ses employé(e)s.

Index – Egalité professionnelle 2022

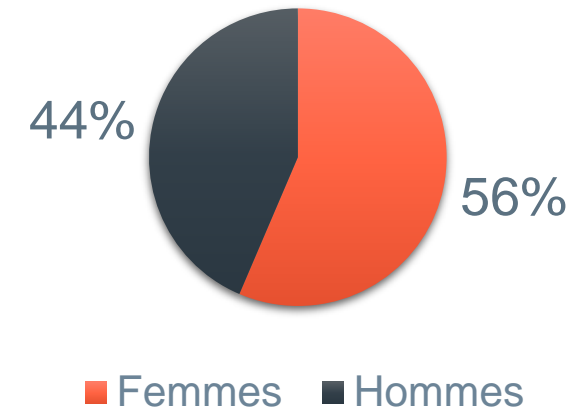
- **La note globale CWT SAS est de 83 sur 100.**
- La loi RIXAIN impose aux entreprises dont la note globale est inférieure à 85 points de :
 - mettre en place des mesures pour améliorer la note chaque fois que le maximum n'a pas été atteint
 - publier ces objectifs de progression au même endroit que le résultat de l'index.
- Le calcul de ces indicateurs nous a permis de mettre en évidence les domaines où l'on doit maintenir nos bonnes pratiques et ceux où l'on doit renforcer nos efforts. Suite à nos calculs nous devons être attentifs à :
 - Poursuivre nos efforts en termes d'augmentations et de promotions, afin de combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.
 - Continuer à favoriser la mixité au niveau du recrutement afin d'équilibrer notre proportion d'hommes et de femmes

Répartition des effectifs par sexe au 31/12/2022

CWT SAS

CWT SAS	Effectif TOTAL	Répartition en %
Femmes	79	56 %
Hommes	61	44 %
TOTAL	140	

Proportion Hommes/Femmes au sein de CWT SAS



La population au sein de CWT SAS est majoritairement féminine (56%).

Index Egalité Homme/Femme 2022

CWT SAS

	indicateur calculable (1=ooui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	11,3	23	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	4,8	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	5	10	10	10
Total des indicateurs calculables			83		100
INDEX (sur 100 points)			83		100

Index Egalité Professionnelle – Commentaires

Indicateurs	Commentaires
Rémunération des hommes et des femmes (score de 23/40)	La note est de 23/40. L'écart est en faveur des hommes.
Ecart d'augmentations individuelles (score de 20/20)	La note de 20/20 donc note maximale. L'écart est en faveur des femmes.
Salariés augmentés en retour de congé maternité (score de 15/15)	La note est de 15/15 donc note maximale. Tous les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, ont été augmentés.
10 plus hautes rémunérations (score de 10/10)	La note est de 10/10 donc note maximale. Les hommes et les femmes sont à stricte parité (5 hommes / 5 femmes) parmi les 10 salariés les mieux rémunérés.

Conclusions

L'entité CWT SAS, dont la note globale est de 83 points se positionne à plus de 75 points, mais moins de 85 points.

Par conséquent, l'entreprise se fixera des objectifs de progression pour chacun des indicateurs concernés. Ces objectifs seront publiés sur la même page que l'index et demeureront en ligne jusqu'à l'obtention d'une notation au moins égale à 85 points.





Nous apprécions l'obligation de publier le rapport annuel de l'index d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle nous permet d'examiner nos progrès de près et de façon objective, et de définir un plan d'amélioration en continu. »

Elaine Angelini
Senior Director Relations Sociales
Région Europe

CWT