



Réunion conjointe de la
**Commission Egalité
Professionnelle CWT France**
et de la
**Commission Diversité,
Egalité Professionnelle et
Handicap CWT UES**

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.



Présentation de l'index Égalité Homme/Femme 2022 UES CWT France

Principales conclusions

UES CWT France

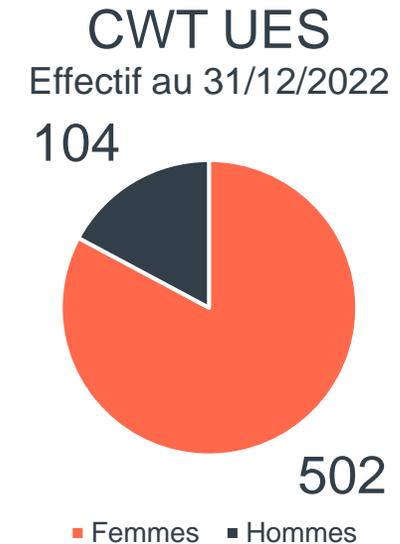
Index – Egalité professionnelle 2022

- **La note globale CWT UES est de 92 sur 100, ce qui est une excellente note.**
- Certains indicateurs n'atteignent donc pas la note maximale :
 - **Ecart de rémunération des hommes et des femmes**
 - **Ecart de promotion des hommes et des femmes**
- Cela s'explique notamment par **des pondérations en % alors que la population est majoritairement féminine au sein de l'UES (82,8%)**.
- **Nous avons fait le choix de faire les analyses sur le périmètre UES car les indicateurs au sein du périmètre MEO ne sont pas tous calculables**, du fait d'un nombre insuffisant de salarié dans les différentes catégories.
- Toutefois, les tableaux CWT France et CWT MEO sont joints à titre informatif à cette présentation.
- La note étant supérieure à 85 points, **la loi n'impose pas de prendre des mesures particulières.**
- **Toutefois, les délégations syndicales ont émis la volonté de négocier un accord sur l'Egalité Professionnelle.** Il peut ainsi être éventuellement envisagé d'évoquer les souhaits de contenu du futur accord dans le cadre de cette réunion conjointe des Commissions Egalité Professionnelle CWT France et Diversité, Egalité Professionnelle et Handicap CWT UES.

Répartition des effectifs par sexe au 31/12/2022

UES CWT France

CWT UES	Effectif TOTAL	Répartition en %
Femmes	502	82,8 %
Hommes	104	17,2 %
TOTAL	606	



La population au sein de l'UES CWT France est très majoritairement féminine (82,8%).

Index Egalité Professionnelle – Commentaires

Indicateurs	Commentaires
Rémunération des hommes et des femmes (score de 37/40)	La note de 37/40 est excellente. L'écart est en faveur des hommes.
Ecart d'augmentation individuelles (score de 20/20)	La note de 20/20 donc note maximale. L'écart est en faveur des femmes ce qui vient compenser l'écart de l'indicateur des rémunérations.
Ecart de promotion (score de 10/15)	La note est de 10/15. L'écart est en faveur des hommes du fait des pondérations en pourcentage. Or il y a plus de femmes au sein de l'UES que d'hommes. Si on parle en nombre de personnes, il y a eu 14 promotions dont 9 femmes et 5 hommes.
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 parité parmi les 10 salariés les mieux rémunérés.



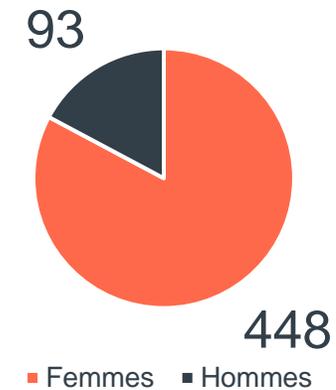
CWT France

Répartition des effectifs par sexe au 31/12/2022

CWT France

CWT France	Effectif TOTAL	Répartition en %
Femmes	448	82,8 %
Hommes	93	17,2 %
TOTAL	541	

CWT France
Effectif au 31/12/2022



La population au sein de CWT France est très majoritairement féminine (82,8%).

Index Egalité Homme/Femme 2022

CWT France

	indicateur calculable (1=oui, 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	2,4	37	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,5	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	3	10	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			92		100
INDEX (sur 100 points)			92		100

La note est excellente avec 92/100.

- Sur les rémunérations, l'écart est en faveur des hommes.
- Sur les promotions, l'écart est en faveur des hommes du fait des pondérations en pourcentage. Or il y a plus de femmes au sein de CWT France que d'hommes. Si on parle en terme de personnes, il y a eu 9 promotions dont 5 femmes et 4 hommes.

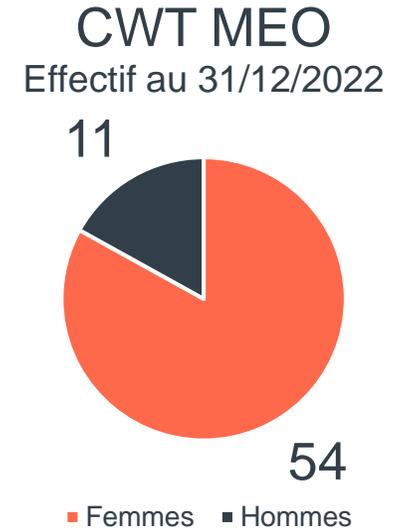


CWT MEO

Répartition des effectifs par sexe au 31/12/2022

CWT MEO

CWT MEO	Effectif TOTAL	Répartition en %
Femmes	54	83,1 %
Hommes	11	16,9 %
TOTAL	65	



La population au sein de CWT MEO est très majoritairement féminine (83,1%).

Index Egalité Homme/Femme 2022

CWT MEO

	indicateur calculable (1=oui, 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 %)	0	Incalculable		40	0
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,7	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	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			55		60
INDEX (sur 100 points)			Incalculable		100

L'index sur 100 points est incalculable. La note sur les indicateurs calculables est de 55/60.

- L'indicateur sur l'écart de rémunération est incalculable car il n'y a pas assez de salarié dans les différentes catégories (les effectifs « valides » pour le calcul représentent moins de 40% de l'effectif total).
- Les hommes sont sous représentés dans les 10 rémunérations les plus hautes (8 femmes et 2 hommes). Ce qui correspond en réalité à la répartition H/F au sein de l'entité CWT MEO.



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