

Egalite femmes-hommes : résultats 2022 chez GE en France

Les entités légales du groupe GE en France employant entre 50 et 2700 salariés ont publié les résultats de l'Index de mesure de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2022.

ANNEE 2022	1 - écart de rémunération (en %)		2 - écarts d'augmentations individuelles (en points de %) ou écarts d'augmentation effectif <250	3 - écarts de promotion (en points de %)	4 - pourcentage de salariés au retour d'un congé maternité (%)
	CSP	CCN	CSP et CCN	CSP et CCN	CSP et CCN
ENTITES LEGALES (sociétés de 50+ employés)					
Grid Solutions SAS	37	37	20	15	0
Global Ops	incalculable	incalculable	35	n/a	15
AP SERVICE	39	35	20	10	15
AP SYSTEMS	35	37	20	15	15
Electronics	38	incalculable	35	n/a	incalculable
ESF	33	incalculable	35	n/a	15
WIND France	39	37	20	15	15
LM WIND	38	39	20	15	15
ENERGY PRODUCTS FRANCE	38	39	20	15	15
Power Conversion France	25	37	20	15	15
GEII	23	31	35	n/a	15
GECS	37	incalculable	35	n/a	15
Renewable Management	0	35	35	15	5
Eoliennes	39	incalculable	35	15	n/a
Digital	17	incalculable	35	n/a	0
Hydro	33	39	20	15	15
PARALLEL DESIGN	39	incalculable	35	incalculable	10
GE MEDICAL Systems	39	37	20	15	15
Healthcare SAS	27	34	35	15	5

	Grid Solutions	GEEPF
1 - écarts de rémunérations	Faire un suivi des rémunérations minimales, moyennes et maximales par classification, et compenser les éventuels écarts constatés.	Continuer à vérifier l'équité lors des embauches, changements de postes, promotion, ajustements conformément à l'Accord Egalité Professionnelle applicable au 1er avril 2023.
2 - écarts d'augmentations individuelles		
3 - écarts de promotions		Continuer à suivre les promotions et les actions ponctuelles.
4 - pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	Effectuer un contrôle systématique des augmentations de salaire accordées aux femmes de retour de congé maternité, en novembre chaque année, pour s'assurer que toutes ont bien été	
5 - nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations	Encourager les femmes dans les postes de management à responsabilité pour qu'elles représentent plus de 10% dans les équipes de direction.	Négociation d'un Accord Egalité Professionnelle signé en avril 2023 prévoyant : <ul style="list-style-type: none"> - des mesures spécifiques à la progression des femmes dans les postes à responsabilités - des actions de sensibilisation en faveur de la mixité Revue des talents exclusivement féminins une fois par an, à l'échelle de l'entité légale (en complément des revues des talents mixtes déjà existantes) afin d'identifier les femmes ayant un haut potentiel et ainsi pouvoir les rendre visible et les préparer à leurs fonctions de demain : <ul style="list-style-type: none"> • Coaching, mentoring : propositions de rencontre régulière de leaders du Comité de Direction, définition des personnes et de la périodicité chaque année • Formations spécifiques en fonction du besoin de développement de chacune afin de préparer ces femmes à des postes à fortes responsabilités : prise de parole en public, création d'un réseau professionnel, gain en visibilité... • Accompagnement spécifique trimestriel par le responsable ressources humaines et suivi des postes globaux publiés qui peuvent potentiellement correspondre au développement de la personne suivie • Pour les postes du comité de direction de GEEPF: au minimum une femme dans 50% des plans de

Pour agrandir l'image, prière de cliquer sur le lien de téléchargement à droite de la section.

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 *GE Women's Network*.

GE continuera d'accompagner l'ensemble de ses entités en France, afin d'améliorer ces résultats et de poursuivre ses actions en faveur de l'égalité femmes-hommes et de l'accès des femmes aux plus hautes fonctions de l'entreprise.

A propos de l'Index Egalité 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.*

[https://www.gevernova.com/
GE Vernova](https://www.gevernova.com/GE_Vernova)