



## Egalité Femmes-Hommes : résultats 2021 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 2021.

Dans un contexte économique et social encore difficile pour le Groupe GE en France, la moitié des 20 entités concernées ont maintenu ou amélioré leur index en 2021 par rapport à l'année précédente. Au total, trois quarts des entités ont un index excédant les 75 points.

ANNEE 2021	1 - écart de rémunération (en %)		2 - écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	2 - écarts d'augmentations Effectif <250	3 - écarts de promotion (en points de %)	4 - pourcentage de retour congé maternité
	CSP	CCN	CSP et CCN	CSP et CCN	CSP et CCN	CSP et CCN
<b>ENTITES LEGALES</b> (sociétés de 50+ employés)						
GE MEDICAL Systems	38	37	20	N/A	15	
Grid Solutions SAS	39	39	20	N/A	15	
GE GOF	33	incalculable	N/A	35	15	
GE Steam Power Service	37	34	20	N/A	15	
GE Steam Power Systems	33	36	20	N/A	15	
GE ESF	14	incalculable	N/A	35	15	
GE IS&T	19	incalculable	N/A	35	15	
GE WIND France	39	31	N/A	25	15	
LM WIND	35	39	20	N/A	15	
GE POWER CONVERSION FRANCE	29	36	20	N/A	10	
GE ENERGY PRODUCTS FRANCE	39	40	20	N/A	15	
GEII	35	incalculable	20	N/A	10	
GE GS	0	incalculable	N/A	35	incalculable	
Healthcare SAS	17	33	N/A	25	15	
GE Renewable Management	0	35	N/A	35	15	
GE Eoliennes	38	incalculable	N/A	35	15	
Digital	23	36	20	N/A	10	
GE Hydro	37	34	10	N/A	15	
PARALLEL DESIGN	29	incalculable	N/A	35	incalculable	
GE Steam Power Electronics	34	incalculable	N/A	35	incalculable	



	Score 2021	
GE ESF	64	<p><b>Objectif : atteindre un score de p</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ecart de rémunération : Procédé les hommes et les femmes, les mes Réduire les écarts de rémunération</li><li>• Nombre de salariés du sexe sous-strictement identiques qu'il s'agisse compétences requises pour l'empl</li></ul> <p>femmes en 2023 pour obtenir le m</p>
GE WIND France	79	<p><b>Objectif : atteindre un score min</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Écart de rémunération : Procédé suivi: Nombre de personnes nécess sur l'année.</li></ul> <p>Indicateurs de suivi: Ecart d'augmentations individuel l'effectif total de la période de réf Ecart de promotion retour mater femmes augmentées à leur retour</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre de salariés du sexe sous-correspondant aux coefficients IIB</li></ul> <p>IIIC 240. Indicateur de suivi: Nomb</p>
		<p><b>Objectif : atteindre un score min</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Écart de rémunération : Poursuiv</li></ul> <p>ervenir.</p>

• Ecart de promotion : Travailler s



*Pour agrandir les images, prière de cliquer sur les liens 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)