

### **Résultats obtenus en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est organisée autour de différentes dispositions articulées autour de l'emploi et de la valorisation des compétences. Parmi ces dispositions, certaines sont destinées à mettre en œuvre un ensemble de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Le gouvernement a demandé aux entreprises de présenter, pour la première fois, leur résultat constaté sur les potentiels écarts de rémunération, d'après un barème spécifique publié par décret du 9 janvier 2019. Sur la base de cinq indicateurs, les entreprises de plus de 1000 salariés doivent publier au 1<sup>er</sup> mars 2019 le score obtenu, en sachant qu'un score supérieur à 75 points sur 100 est révélateur d'une politique de rémunération sans écart, alors qu'un score inférieur à 75 points implique des engagements sur des actions correctrices.

Les entités et périmètres de plus de 1000 salariés du Groupe Iliad publient ici leurs résultats qui sont tous supérieurs aux scores attendus, ce qui est harmonieux avec la politique salariale attentive et cohérente du Groupe.

- Concernant les métiers de l'UES Iliad (Iliad, Free SAS, Free Mobile, Free Infrastructure, Free Réseau, Assunet) : l'UES Iliad publie un résultat de 76 points pour un effectif de 3714 collaborateurs. La politique d'égalité salariale mise en place a porté ses fruits, puisqu'aucun écart de rémunération n'a été constaté. Il est à constater un léger avantage en faveur des femmes. L'UES Iliad poursuivra ses efforts.
- Concernant les métiers de l'assistance technique (Protelco) : un résultat de 80 points pour un effectif de 1029 collaborateurs, techniciens itinérants et sédentaires, vient valoriser la politique salariale menée sur ces métiers, puisqu'aucune inégalité salariale n'est à observer.
- Concernant les centres de contact (MCRA, Centrapel, Qualipel, Equaline, Certicall) : le résultat de l'UES MCRA de 84 points pour un effectif de 2308 collaborateurs. Le score au niveau du périmètre global implique une ventilation des indicateurs sur la totalité des effectifs et au local les indicateurs font obtenir des scores proches du score maximal (84 points pour CENTRAPEL ; 94 points pour MCRA ; 99 points pour QUALIPEL ; 95 points pour EQUALINE ; 100 points pour CERTICALL). Grâce à une politique salariale équilibrée et attentive, les centres de contacts démontrent aussi que le Groupe veille à ce que le traitement des rémunérations soit parfaitement équitable et distinct de toute notion de sexe ou de situation personnelle. Si les postes de management sont encore beaucoup occupés par des hommes, la présidente est une femme et un accompagnement dédié à repérer les talents féminins et les accompagner vers des postes du comité de direction permet de renforcer le management féminin.

**Conformément à ses valeurs, le Groupe a toujours mis en œuvre une démarche de valorisation des talents sans distinction, ce qui se traduit aussi par une politique d'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Cette politique se poursuivra.**

**ANNEXE : Résultats obtenus**

	<b>PROTELCO</b>	<b>UES MCRA</b>	<b>UES ILIAD</b>
<b>ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>			
Résultats obtenus	40/40	39/40	36/40
<b>ECART DU TAUX D'AUGMENTATION INDIVIDUELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>			
Résultats obtenus	10/20	20/20	20/20
<b>ECART DU TAUX DE PROMOTIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>			
Résultats obtenus	10/15	10/15	15/15
<b>POURCENTAGE DE FEMMES AUGMENTEES APRES UN CONGES MATERNITE</b>			
Résultats obtenus	15/15	15/15	0/15
<b>NOMBRE DE FEMMES PARMIS LES 10 SALARIES LES MIEUX PAGES DE L'ENTREPRISE</b>			
Résultats obtenus	5/10	0/10	5/10
<b>Nombre total de points obtenus</b>	<b>80/100</b>	<b>84/100</b>	<b>76/100</b>