

Index d'égalité femmes-hommes

Résultats 2024

01.03.2025

Résultats Groupe

Le Groupe iliad enregistre cette année une **note consolidée** de **94/100** pour l'ensemble de ses activités en France avec une croissance de ses effectifs de + 6.4%.

Ce score **élevé confirme la solidité de la politique du Groupe iliad en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.**

Grâce aux efforts continus menés par le Groupe, toutes nos entités **enregistrent un maximum de points sur 2 indicateurs** : les salariées augmentées au retour d'un congé maternité, et les écarts de promotion.

Le Groupe enregistre également de très bons scores sur l'indicateur « **Écart de rémunération** » - qui est **stable ou en hausse** sur 6 de nos périmètres d'activité représentant **93% des effectifs éligibles** – ainsi que sur l'indicateur « **Écarts d'augmentations individuelles** » sur lequel **90% du périmètre éligible obtient le maximum** de points.

Il est à noter que le Groupe iliad compte depuis 15 ans – avant l'entrée en vigueur de la loi Copé – un **nombre important de femmes dans ses instances dirigeantes**, qu'il s'agisse de son Conseil d'Administration (44%) ou de son Comité Exécutif (33%). Par ailleurs, dans plusieurs entités du Groupe, la part de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations est supérieure à la part des femmes dans l'effectif.

En 2025, le Groupe s'engage à **poursuivre ses actions** pour promouvoir l'égalité professionnelle selon trois axes principaux :

1) promouvoir la place des femmes dans nos métiers et activités techniques, en valorisant publiquement l'ensemble de nos métiers sans distinction de genre. Nous mobilisons nos recruteurs pour accroître la représentation des femmes dans nos processus de recrutement, tout en veillant en permanence à ce que le parcours des candidats soit inclusif ;

2) offrir à nos collaboratrices les moyens de leur développement professionnel en garantissant un accès équitable aux opportunités de carrière et en promouvant activement l'égalité professionnelle au sein de notre culture d'entreprise ;

3) assurer un environnement de travail inclusif où chacun se sent à sa place en restant attentif aux besoins de nos collaboratrices et collaborateurs. Nous continuons à sensibiliser et former nos équipes au vivre ensemble tout en poursuivant notre lutte contre toutes les formes de discrimination.

Qu'est-ce que l'index égalité femmes-hommes ?

Depuis son entrée en vigueur le 1er mars 2019, la loi du 5 septembre 2018 oblige les entreprises de plus de 50 salariés à publier un index d'égalité femmes-hommes.

Celui-ci prend en compte 5 indicateurs :

Indicateur n°1 : L'écart de rémunération femmes-hommes

Indicateur n°2 : L'écart de répartition des augmentations individuelles

Indicateur n°3 : L'écart dans les promotions

Indicateur n°4 : Les augmentations au retour de congé maternité

Indicateur n°5 : La parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations

Une note sur 100 est alors attribuée à chaque entreprise. En-dessous de 75, la note est considérée comme insuffisante et le Législateur exige que l'entreprise améliore sa situation dans un délai de 3 ans. Pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85 points, l'entreprise a l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index.

Résultats par entité

	UES iliad		Protelco		F-Distribution		UES MCRA		Scaleway		UES Free Pro		Predictiv Pro		Freebox		OPCORE		TOTAL CONSOLIDÉ	
Nbr de salariés au 31/12/2024	5 168		2 251		1 619		1 313		551		497		98		64		69		11 743	
Nbr de salariés éligibles	4 964		1 844		1 348		1 296		523		436		81		61		52		10 700	
Année 2024	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums
Écart de rémunération (%)	36	40	39	40	39	40	39	40	34	40	39	40	29	40	19	40	NA	0	39	40
Écart d'augmentations individuelles (en points de %)	20	20	20	20	20	20	20	20	10	20	10	20	35	35	35	35	25	35	20	20
Écart de promotions (en points de %)	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	-	-	-	-	-	-	15	15
Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	NA	0	NA	0	NA	0	NA	0	15	15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10	5	10	10	10	5	10	5	10	5	10	0	10	0	10	5	10	5	10
Total des indicateurs calculables	91	100	94	100	99	100	94	100	79	100	69	85	64	85	54	85	30	45	-	-
INDEX (sur 100 points)	91	100	94	100	99	100	94	100	79	100	81	100	75	100	64	100	NA	100	94	100
Variation 2023-2024	5 /		0 /		0 /		0 /		2 /		5 /		5 /		15 /				4 /	

F-Distribution

F-Distribution, entité en charge de notre activité commerciale en boutique, obtient en 2024 un score de 99 points sur 100, soit une note équivalente à l'année 2023. La note maximale est obtenue sur l'ensemble des indicateurs, à l'exception de « l'écart de rémunération », l'écart enregistré étant en faveur des femmes. Ces excellents résultats viennent traduire la politique RH résolument égalitaire menée par F-Distribution dans le réseau des boutiques Free depuis plusieurs années. F-Distribution entend poursuivre sa politique en faveur de l'égalité professionnelle, déjà fortement ancrée dans toutes ses pratiques et ses processus de recrutement et d'évolution professionnelle.

Protelco

Protelco, notre entité en charge de l'assistance de proximité aux abonnés, enregistre cette année le même score de 94 points que l'année 2023. Le maximum de points est obtenu sur les indicateurs « Écart de taux d'augmentations individuelles et de promotions » ainsi que sur le « Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité ». Le score de l'indicateur « Écart de rémunération », est également très bon (39 points sur 40), l'écart enregistré étant en faveur des femmes. Un axe de progression persiste sur l'item « Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations ».

UES iliad

L'Unité Economique et Sociale iliad regroupe au sein de 6 entités 44% des effectifs du Groupe en France, dont les équipes de déploiement et de maintenance de nos réseaux Fixe et Mobile, ainsi que nos fonctions siège. L'UES iliad obtient en 2024 un score de 91 points, soit une hausse de 5 points par rapport à 2023. Le maximum de points est obtenu sur les indicateurs « Écart d'augmentations individuelles », « Écart de promotions » et « Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité ». On notera que le score de 36 points sur 40 à l'indicateur « Ecart de rémunération » est lié à un écart en faveur des femmes.

Scaleway

Scaleway, filiale du Groupe Iliad dédiée à nos offres cloud pour les entreprises, enregistre en 2024 un score global de 79 points, soit une baisse de 2 points par rapport à 2023. Le maximum de points est obtenu sur les indicateurs « Écart de promotions » et « Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité ». Il est à noter par ailleurs que la part de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations est plus importante que la part de femmes dans l'effectif total de Scaleway. Le manque de parité sur les profils d'ingénieurs seniors a toujours un impact sur la présence des femmes parmi les plus hautes rémunérations, ainsi que sur l'indicateur « Ecart de rémunération ». Pour y remédier, Scaleway poursuit sa politique de féminisation des métiers de la Tech et vise notamment à recruter davantage de femmes sur des postes à responsabilités et des postes d'ingénieurs seniors. Scaleway a aussi pour objectif d'améliorer son score sur l'indicateur « Ecart d'augmentations individuelles » en renforçant le pilotage des évolutions annuelles de rémunération dans le cadre de revues objectivées via un exercice de Talent Review.

UES MCRA

Les centres de contact, réunis au sein de l'Unité Economique et Sociale MCRA, obtiennent en 2024 le score global de 94 points, soit la même note qu'en 2023. Le maximum de points est obtenu sur les indicateurs « Écart de promotions », « Ecart d'augmentations individuelles » et « Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité ». L'indicateur « Écart de rémunération » est quant à lui stable à 39 points. La politique managériale égalitaire de l'UES MCRA porte toujours ses fruits, et ce jusqu'aux différents postes de direction de nos centres de contact, majoritairement occupés par des femmes.

UES Free Pro

Free Pro, entité en charge du développement de notre activité Entreprises, obtient en 2024 un score de 81 points, soit une baisse de 5 points par rapport à 2023. Grâce aux efforts continus de Free Pro pour harmoniser les grilles de salaire, nous enregistrons cette année une hausse de 3 points sur l'indicateur « Écart de rémunération ». Free Pro vise néanmoins à améliorer ses résultats sur l'indicateur « Parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations ». Chez Free Pro, les plus hauts salaires sont attribués aux fonctions commerciales, parmi lesquelles les femmes ne sont pas suffisamment représentées. L'objectif est donc d'accroître le recrutement de profils féminins sur ces métiers. Afin d'améliorer le score de l'indicateur « Ecart d'augmentations individuelles », Free Pro apportera en 2025 une attention particulière sur les décisions d'attributions d'évolution de salaire, notamment sur les populations ETAM.

Predictiv Pro

Predictiv Pro, filiale de Free Pro, obtient un score global de 75 points, soit une augmentation de 4 points par rapport à 2023. Comme l'année dernière, Predictiv Pro obtient le score maximal à l'indicateur « Écart d'augmentations individuelles ». L'indicateur « Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité » n'est pas calculable cette année, aucune collaboratrice n'étant concernée. Deux axes de progression demeurent sur les indicateurs « Écart de rémunération » et « Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations ». Il est à noter que la différence salariale constatée est issue de la rémunération variable, la structuration des grilles de salaire permettant de garantir un salaire fixe identique à même poste et même niveau d'expérience. La représentation majoritaire des hommes dans les plus hautes rémunérations est également liée à la structure de rémunération des équipes commerciales, qui inclut une part variable sur commission déplafonnée. Les mesures correctives initiées en 2024, qui ont permis une progression de 4 points sont reconduites en 2025 et les objectifs de féminisation de nos fonctions commerciales et d'accompagnement du développement des compétences des femmes sur ces métiers sont maintenus.

Freebox

Freebox, notre entité dédiée à la conception de nos Freebox, obtient en 2024 un score de 64 points, en baisse de 15 points par rapport à 2023.

Malgré une analyse annuelle des salaires, ces écarts persistent en raison d'une sous-représentation des femmes dans les métiers techniques, généralement mieux rémunérés que les fonctions supports et design.

Nous visons à mettre en place les actions suivantes afin d'améliorer les indicateurs «Écart de rémunération» et «Représentation des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations» :

- Attirer plus de femmes vers nos métiers techniques via un sourcing proactif et une communication renforcée
- Encourager leur évolution par la formation, la mobilité interne et des promotions ciblées.
- Soutenir une politique de parentalité renforcée pour fidéliser les talents
- Former et sensibiliser managers et collaborateurs sur la mixité et l'égalité
- Mettre en place un suivi renforcé des indicateurs d'égalité, notamment sur les écarts de rémunération et la représentativité, afin d'assurer des progrès durables.