

# Index Égalité femmes / hommes, SNCF obtient 78 points sur 100



La publication, pour toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés, d'un index relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est prévue par le décret du 8 janvier 2019.

## UN SCORE DE 78 POINTS SUR 100

L'index du Groupe public ferroviaire pour 2018 est de 78 points sur un maximum de 100, soit au-dessus des 75 points requis par le décret.

**Ce score traduit les actions engagées en matière d'égalité salariale et portées par les accords égalité professionnelle & mixité signés avec les partenaires sociaux depuis 2006.**

### Un index avec cinq indicateurs

Cet index est composé de cinq indicateurs permettant d'obtenir la note maximale de 100 points, à savoir :

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points)
- Écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes (20 points)
- Écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes (15 points)
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité (15 points)
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points)

### SNCF doit progresser sur deux indicateurs

Les augmentations salariales des femmes à leur retour de congé maternité\* et le nombre de femmes présentes dans les 10 plus hautes rémunérations sont les deux points à améliorer.

**L'entreprise s'engage à progresser sur ces deux sujets.**

\* Les augmentations salariales des salariés au statut n'étant pas annuelles, il est possible qu'une salariée en congé maternité ne bénéficie pas d'augmentation alors même que les rémunérations moyennes augmentent.

## Des sanctions pour les entreprises n'ayant pas atteint le score des 75 points requis

Les sociétés dont l'index est inférieur à 75 points auront trois ans pour mettre en place des mesures permettant d'obtenir un score supérieur à 75 points ou encourront une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de leur masse salariale.

## LA DIVERSITÉ, UN PILIER DE LA POLITIQUE RH

Au-delà de l'égalité salariale qui constitue un élément fondamental de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la SNCF considère la diversité comme un pilier de sa politique RH et revendique la féminisation comme facteur d'innovation, de progression sociale et de richesse. Cet engagement se concrétise au travers d'actions portant sur la dynamisation des recrutements de femmes, la mixité des métiers, la lutte contre les stéréotypes de genre, contre les discriminations et les violences.