

Index égalité : la RATP obtient le score de 95 sur 100 grâce à sa politique volontariste en matière d'égalité professionnelle et salariale

jeudi 4 mars 2021

L'index égalité¹ de la RATP obtient 95 sur 100 pour l'année 2020, soit une augmentation de 10 points par rapport à 2019. Cette progression traduit le volontarisme de l'entreprise, impulsé par Catherine Guillouard, Présidente-directrice générale du groupe RATP, ainsi que l'engagement de l'ensemble des salarié.e.s à lutter contre les stéréotypes et à faire évoluer les mentalités.

La RATP obtient le score maximum sur 4 indicateurs sur 5

Le score obtenu en 2020 est le fruit de l'engagement des lignes managériales, des équipes RH et de tous les salarié.e.s à mettre en œuvre les actions inscrites dans l'accord égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Cet index est calculé sur la base de 5 indicateurs définis dans le cadre de l'application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel :

- **La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** : dans l'entreprise, les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes sont compris entre -3,9% et +4,4% selon les catégories et les tranches d'âges ;
- **L'égalité des chances pour les augmentations salariales** : la proportion de femmes ayant bénéficié d'une augmentation en 2020 toutes catégories confondues est supérieure à celle des hommes. **L'écart final entre ces taux après pondération par le ratio des catégories est de -1,3% en faveur des femmes** ;
- **L'égalité des chances pour l'obtention d'une promotion** : la proportion de femmes promues en 2020 toutes catégories confondues est supérieure à celle des hommes. **L'écart final entre ces taux après pondération par le ratio des catégories est de -1,2% en faveur des femmes** ;
- **Toute salariée dès lors qu'elle est proposable, bénéficie d'un avancement à son retour de congés maternité** : ce sont ainsi 170 salarié.e.s de retour de congé maternité (ou d'adoption,

¹ L'index de l'égalité professionnelle a été instauré par la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée le 5 septembre 2018. Mesure phare du plan, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en entreprise fait désormais l'objet d'une obligation de résultats, et non plus simplement d'une obligation de moyens. Chaque année, avant le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur Index de l'égalité femmes-hommes. L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés : 1/ L'écart de rémunération femmes-hommes, 2/ L'écart de répartition des augmentations individuelles, 3/ L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés), 4/ Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, 5/ La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

par extension de la mesure prévue par l'accord) éligibles au dispositif qui ont bénéficié d'une augmentation cette année.

Pour le dernier indicateur, « **Les femmes dans les 10 plus hautes rémunérations** », la RATP obtient la moitié des points, **3 femmes** figurant dans ces 10 plus hautes rémunérations.

Une politique volontariste au service de l'égalité professionnelle et salariale dans l'ADN de l'entreprise

Depuis de nombreuses années, la RATP est porteuse d'une politique visant l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, volonté inscrite depuis 2003 dans sa politique contractuelle.

Le 5^{ème} accord de l'entreprise portant sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes a été signé le 20 mars 2019 par la Présidente-Directrice générale du groupe RATP et toutes les organisations syndicales représentatives de l'entreprise (CFE-CGC, CGT, UNSA). Il instaure notamment une vigilance renforcée sur les principes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès l'embauche. A ce titre, l'entreprise a fait réaliser par un cabinet extérieur, une étude sur les écarts de rémunération qui a permis d'identifier les facteurs de risques des écarts et les pistes de travail pour les réduire.

Enfin, depuis 2017, la RATP s'est dotée d'un programme « RATP au féminin » qui vise à promouvoir la mixité et la diversité au sein du Groupe et qui propose notamment des formations pour développer son propre style de leadership ou encore des actions de coaching individuel pour accompagner les femmes sur les postes à responsabilité.

Toutes les actions permettent d'obtenir un taux de féminisation à 21 % au sein de l'EPIC. Sur les fonctions cadres, le taux de féminisation est en augmentation depuis cinq ans, et atteint 36 %, notamment grâce à la féminisation des recrutements. Chez les cadres supérieurs, le taux approche les 40 %. Sur les fonctions d'opératrices, le taux, stable depuis plusieurs années, s'élève à 18 %. A noter que la progression est constante pour les conductrices de bus qui a augmenté de plus d'un point en 4 ans pour atteindre 9,3 % en 2020.

« Notre progression de 10 points dans l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signe le volontarisme de l'entreprise sur un sujet placé au cœur des préoccupations de la Direction Générale du Groupe. En tant que Présidente-Directrice générale du groupe RATP, je suis engagée à promouvoir la mixité au sein de l'entreprise en montrant l'exemple. Ainsi, le groupe RATP est un des rares COMEX paritaire avec cinq femmes et cinq hommes. »

Catherine Guillouard

Présidente-directrice générale du groupe RATP

Contact presse

Lucas Goret

01 58 78 37 37

lucas.goret@ratp.fr