

Index d'égalité

Le gouvernement français a adopté la [Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) rendant obligatoire la publication d'un index de l'égalité femmes – hommes pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés en France. Cet index permet aux entreprises de calculer un certain nombre d'indicateurs de mesures mettant en perspective la rémunération, et sa progression, pour les hommes et les femmes de l'entreprise, tous postes confondus.

Pour les entreprises entre 50 et 250 salariés, 4 indicateurs composent l'index.

L'index d'égalité femmes-hommes obtenu par F5 en France pour l'année **2024** est de **75/100**.

Pour chaque indicateur, les résultats sont les suivants :

1. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents : 29 points sur 40 points.
2. Ecart de taux d'augmentation individuelle de salaire H/F : correspondant à l'écart des taux de bénéficiaires d'augmentations individuelles incluant les promotions : 35 points sur 35
3. Pourcentage de salariées avec augmentation dans l'année suivant le retour de congé maternité : Non calculable car il n'y a eu aucun retour de congé maternité en 2024.
4. Le nombre de femmes parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0 points sur 10

Dans la mesure où un indicateur n'est pas calculable, le nombre total de points ainsi obtenus est ramené en base 100.

En conséquence, le score pour la Société F5 s'élève à 75/100.

Nos actions et analyses :

Nous constatons une proportion plus faible de femmes dans l'industrie des technologies informatiques, et toutes industries confondues dans les postes de management de haut niveau et dans les postes de commerciaux. Ceci affecte la proportion des femmes dans les plus hautes rémunérations.

Cette année encore, la catégorisation des effectifs par classification syntec et non par type de poste (commerciaux/administratifs) regroupe au sein d'une même catégorie des effectifs dont la structure de rémunération variable biaise le comparatif.

Les objectifs : Dans la perspective de revenir à un index supérieur à 85/100, les objectifs par indicateurs calculable sont les suivants :

- Indicateur écart de rémunération : 35/40

- Dix plus hautes rémunérations : 5/10

Les actions mises en œuvre pour corriger les écarts sont les suivants :

1. Concernant la **politique de recrutement** impactant les indicateurs 1 et 4 :
 - ✓ Il est obligatoire de présenter des candidats hommes et femmes pour chaque poste vacant. Toute exception à cette diversité doit être approuvée par un vice-président.
 - ✓ Nous utilisons une application qui nous aide à ce que toutes nos descriptions de poste soient rédigées de manière inclusive et non sexiste.
 - ✓ Notre philosophie d'embauche comprend l'absence du curriculum vitae lors des entretiens finaux et une approche structurée appelée RE-INVENT permettant notamment d'éliminer le biais concernant l'embauche des femmes qui ont pris des congés parentaux u cours de leur carrière.
 - ✓ Une formation sur les préjugés inconscients en lien avec l'embauche et les processus de sélection est obligatoire depuis novembre 2021.
 - ✓ Le Département RH va conduire des sessions d'information et de sensibilisation concernant l'index auprès des managers et leur fournira des outils afin d'améliorer notre résultat.
2. Concernant la **politique de rémunération et de promotion interne** impactant les indicateurs 1 et 4 :
 - ✓ Une analyse plus stricte des rémunérations d'embauche pour les femmes, ainsi que pour les promotions