



Il y a un mois, le CSE a envoyé une alerte sur de potentielles discriminations sexistes au sein de PeopleDoc, argumentant sur les bases suivantes :

**L'index "égalité professionnelle femme-homme"** a été communiqué au CSE en juillet 2020, mais n'a pas été communiqué aux salariés, ni publié comme la loi l'y oblige.

plus d'information sur ce sujet ici :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/l-egalite-professionnelle-femme-homme>

Pour rappel, lors de la réunion du 16 juillet 2019 il avait été stipulé que :

*Les entreprises de 250 à 999 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2019.*

*Cet index est composé de 5 indicateurs et noté sur 100 points :*

- Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points)*
- Les écarts des augmentations (20 points)*
- Les écarts de répartition des promotions (15 points)*
- Le pourcentage de salariées augmentées après la maternité (15 points)*
- La parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points)*

Sachant qu'en juillet 2019 nous étions 261 salariés français, nous étions éligibles.

Le CSE a donc connaissance du résultat 2019, avec beaucoup de retard, et avec une partie du détail (résultats par genre et par tranche) du calcul de la note finale

### Les écarts de rémunérations (40 points) :

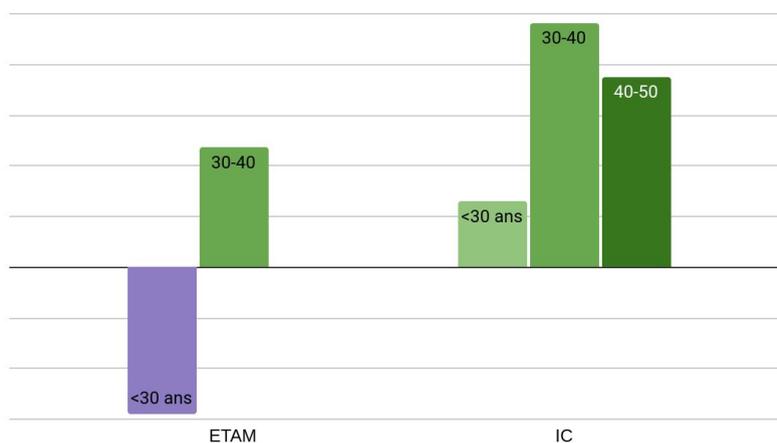
Vers le haut : à l'**avantage des hommes**

Vers le bas : à l'**avantage des femmes**

ETAM : Employés, Techniciens et Agents de maîtrise

IC : Ingénieurs et Cadres

Comparaison des écarts de rémunération par tranche d'âge

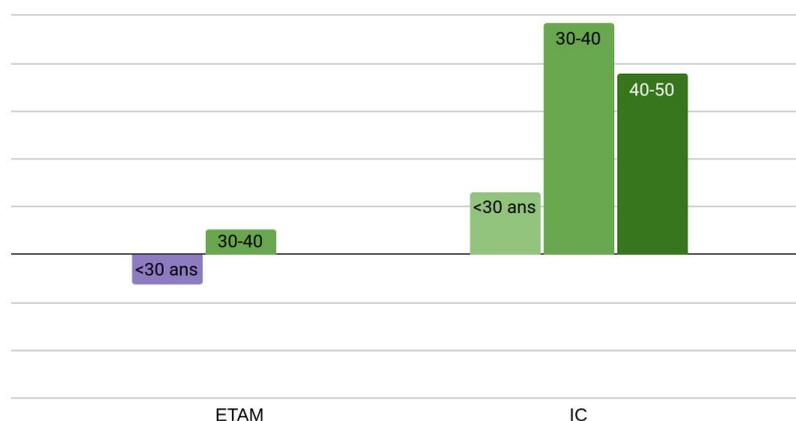


Grâce à l'avantage salarial comparé des femmes de moins de 30 ans par rapport à leurs homologues masculins dans la catégorie des ETAMs, on observe un résultat qui pourrait faire croire que la situation n'est pas si déséquilibrée.

Mais ce calcul oublie la pondération, en effet les ETAMs représentent moins de 20% de l'effectif global.

Si on gardait ces proportions dans la visualisation précédente on obtiendrait

Comparaison des écarts de rémunération par tranche d'âge pondéré par l'effectif



La loi demande de comparer les écarts de salaires en pourcentage et non en valeur.

Heureusement car, cerise aigre sur un gâteau amer, le personnel ETAM a un niveau de

salaire très inférieur à celui du personnel IC

On pouvait imaginer que ces problèmes se résorberaient en cherchant un effort de rattrapage dans les chiffres de 2019. Ce ne fut pas le cas.

Et malgré des promesses que des efforts seraient fait sur ce sujet cette année, la direction ayant fait le choix d'augmenter identiquement toutes et tous les salariés, sans passer par la case des négociations annuelles obligatoires, le rendez vous est manqué pour 2020.

L'équilibre des rémunérations aurait été une petite victoire, mais serait resté l'arbre qui cache la forêt.

### **Les taux de départs des femmes par rapport à celui des hommes.**

Quelques bases :

- Répartition Femmes/Hommes chez PeopleDoc : 38,5% - 61.5%
- Répartition Femmes/Hommes côté Product&Dev : 24% - 76 %
- Répartition Product&Dev : 45% des effectifs

Nous sommes une entreprise où les femmes sont globalement sous-représentées et où les services Product&Dev rassemblent à eux seul, presque la moitié des effectifs.

Le taux de 24% côté Product&Dev n'évolue pas malgré les recrutements.

- Le taux de départ des femmes côté Product&Dev en 2020 se situe entre **35% et 40%** et est supérieur à la représentativité (24%) des femmes dans l'effectif.
- Le taux de départ des femmes côté PeopleDoc en 2020 se situe entre **60 et 65%** et est supérieur à la représentativité (38%) des femmes dans l'effectif.

Cette tendance si elle se confirme, conduit à l'accroissement de l'inégalité de représentation des femmes.

Nous n'avons pas aujourd'hui la possibilité de comparer ces chiffres avec 2019.

En janvier, suite au workshop sur les biais de genre, la promesse de formations obligatoires pour tous les managers avait été faite.

Neuf mois plus tard, nous constatons que ce n'est pas le cas, et demandons que l'entreprise respecte ses promesses.

J'ai compilé sur les années 2019 et 2020 les cas de femmes de Product&Dev parties ou lésées, de manière à rendre visible le nombre que représente ces femmes.

Elles sont **16** sur une population qui doit avoisiner en cumulé (présentes et parties) une quarantaine.

Ceci, pour rappeler à leur manager, à leur responsables de service, qu'elles existaient, comptaient et qu'avec des efforts (qui sont possibles, il y a toujours des exceptions) elles

peuvent rester, ou seraient peut être restées.

L'impression qui se dégage, c'est que lorsqu'on est une femme les chances de tirer son épingle du jeu sont minces.

En regardant les postes de la hiérarchie, on trouve surtout des hommes.

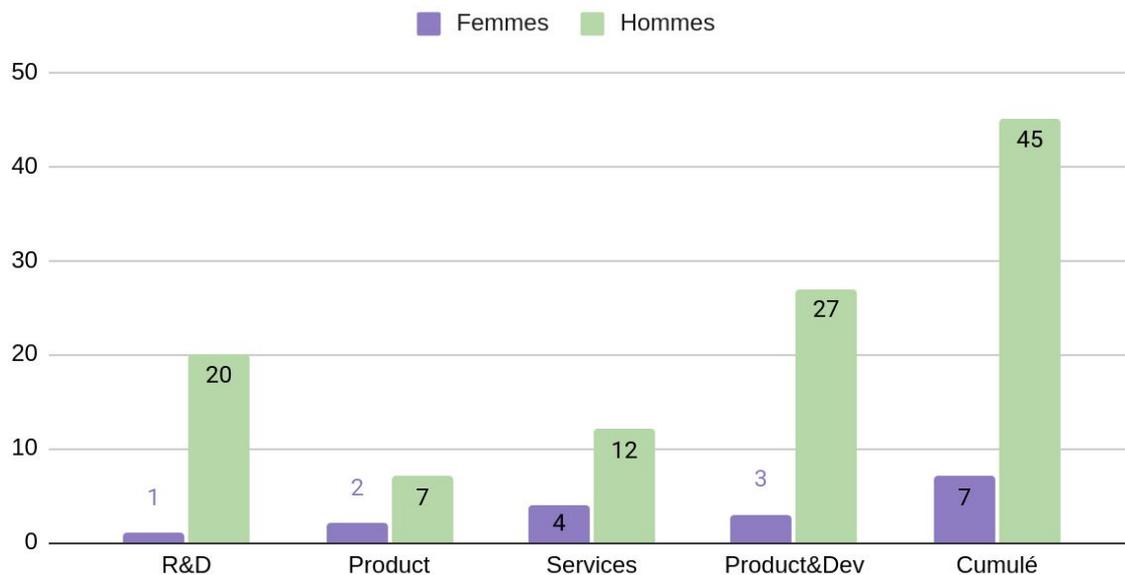
Faisons une analyse chiffrée pour simplifier. Essayons de compter le "pouvoir" qu'ont les femmes dans PeopleDoc, avec des points:

- 0 point pour un Individual Contributor
- 1 point pour un manager ou team owner
- 3 points pour un directeur
- 4 points pour un VP.

Les points sont donnés pour chaque niveau de manière arbitraire (23 postes de manager, 6 postes de directeur, 1 poste de VP)

Cela nous amène à cette répartition par service :

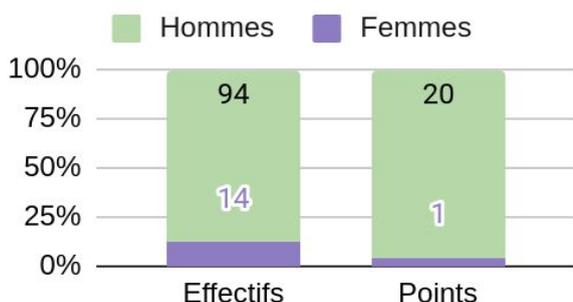
### Répartition F/H des points hiérarchiques (Services, R&D, Product)



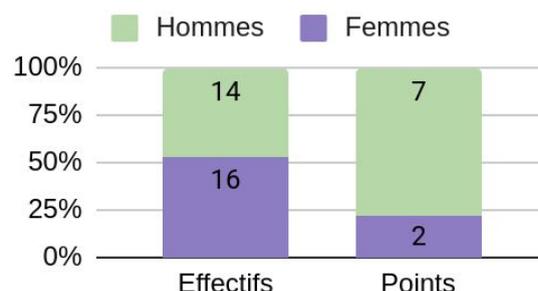
Nb de postes	Product		R&D		Services	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Mgr	2	1	1	2	1	8
Team Owner	0	0	0	8	0	0
Dir	0	2	0	3	1	0
VP	0	0	0	0	0	1
Total	2	3	1	13	2	10

Si l'on rapporte ces chiffres aux effectifs globaux, incluant les individuals contributeurs :

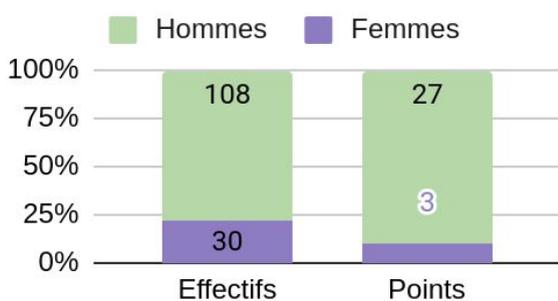
## R&D



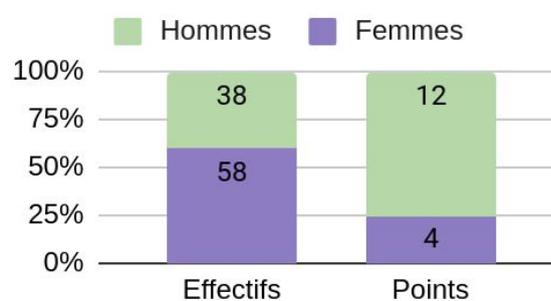
## Product



## Product et R&D



## Services



On constate que les hommes accaparent **largement, presque systématiquement** tous les postes de pouvoir, qu'ils soient majoritaires ou minoritaires dans les services concernés.

Mieux, comme les pourcentages des bonus sont octroyés en fonction de la position hiérarchique (8% pour les contributeurs individuels, 10% pour les managers, 15% pour les directeurs, 20% pour les VP) on comprend vite à quelle catégorie rapporte le plus les bonus exceptionnels de cette année !

Le triple "*effet kisscool*" : ils sont plus nombreux, ont un plus gros pourcentage d'un plus gros salaire.

Vous êtes une femme ? Vous avez de l'ambition ? A priori, peu importe votre travail, vos réussites, votre investissement, vous ne casserez pas prochainement le plafond de verre dans cette organisation.

J'ai récemment suivi des workshops prodigués par Women In Tech (Eu & Ulti), qui m'ont beaucoup aidé, où entre autres, on explicite de manière franche certains faits tels que "Successful women are unlikable"

***On ne peut pas faire partie des anciens lorsque l'on est contrainte de changer d'entreprise pour être prise au sérieux.***

On ne peut pas avoir de poids lorsque l'on n'est pas promue.

Peut-être croyez vous que je ne parle aujourd'hui que de justice, d'égalité ? Ce n'est pas le cas (même si ce serait suffisant)

Non, je parle aussi de **résilience** : de la capacité qu'a un groupe à s'adapter aux transformations qu'il subit.

Quand je suis arrivée chez PeopleDoc il y a tout juste 3 ans, les femmes avaient une bien meilleure image qu'aujourd'hui.

Il y avait de nombreuses femmes à des postes à responsabilité, des lead développeuses, des manageuses fraîchement promues, une directrice, puis une autre !

Le flex office, lui aussi, me permettait d'être dans un environnement plus mixte que jamais encore dans ma carrière.

2 rachats et une fusion plus loin, où sont ces femmes inspirantes que j'ai rencontrées lorsque je suis arrivée ? Beaucoup sont parties, pas toutes heureusement.

Il y en a quelques unes qui s'en sont bien sorties et leur **capacité à faire le lien** avec Ultimate n'y est pas pour rien.

En se restreignant à élaborer ses stratégies et à prendre ses décisions dans **un groupe qui manque cruellement de diversité**, les services Product&Dev n'ont pas réussi à se placer de manière satisfaisante dans l'organigramme UKG, **fragilisant les perspectives d'avenir professionnel pour tous les membres de ces services**.

Par conséquent, le CSE a fait usage de son droit d'alerte et a sommé la direction d'enclencher une enquête et de prendre les mesures afin de trouver des solutions vis-à-vis de cette situation inacceptable.

Que s'est il passé ? Presque rien. Une légère agitation à trouver des contres arguments, sans aucune remise en question.

Pour ceux et celles qui sont arrivés récemment, sachez qu'il reste à PeopleDoc deux années sur trois pour se mettre en conformité avec la loi, avec un peu de patience, d'ici janvier 2023, vous pouvez espérer une amélioration.

Pour les autres, dont la patience et les efforts ont usé la motivation, je n'ai pas de conseil, pas de solution, à part peut-être vous mentionner ce qui est beaucoup ressorti de mon enquête réalisée entre juillet et septembre au sujet des départs : **"Elle sera mieux ailleurs"**

Flavie, déléguée syndicale Solidaires Informatique chez PeopleDoc

Quelques ressources en ligne, pour ceux et celles qui souhaitent **(tout de suite)** plus d'informations/formations sur ce sujet :

- Un podcast sur les masculinités, on ne naît pas homme, on le devient :)

<https://soundcloud.com/lescouilles-podcast>

- Genre, féminisme, égalité entre les femmes et les hommes.

[https://www.arteradio.com/emission/un\\_podcast\\_so/](https://www.arteradio.com/emission/un_podcast_so/)

- Entretiens avec chaque fois une femme inspirante, artiste, activiste, politique...

<http://www.nouvellesecoutes.fr/la-poudre/>

Par exemple, Emma, qui était développeuse :

<https://podtail.com/podcast/la-poudre/episode-37-emma/>

Emma est connue pour sa BD sur la charge mentale :

<https://emmaclit.com/2017/05/09/repartition-des-taches-hommes-femmes/>

<https://emmaclit.com/2017/11/06/detends-toi/>

- Comment assumer son identité plurielle, comment le faire lorsque l'on est soi-même victime de discriminations raciales et sexuelles ?

<https://www.binge.audio/category/kiffetarace/>

- Pour les managers qui nous lisent, un guide de recrutement sans discriminations.

<https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide-recrutssdiscri-access-03.07.19.pdf>

- Les formations “nous toutes” en ligne :

[bit.ly/formationsnt2020](http://bit.ly/formationsnt2020)

Et pour terminer :

<https://youtu.be/Hi7Rx3En7-k?t=118>