

# INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'Index de l'égalité professionnelle a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Il permet aux entreprises de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, des mesures de correction doivent être prises.

## Notre index égalité professionnelle pour l'année 2022

Grâce aux actions mises en place, notre Index égalité professionnelle a progressé cette année :

Objectif : 85 points

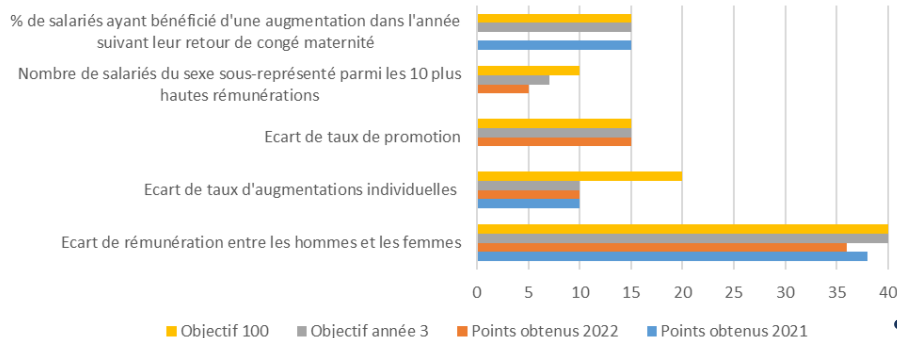
Note 2021 : 63 points

Note 2022 : 78 points

Indicateurs	Points obtenus 2021	Points obtenus 2022	Points maximums	Pourcentage d'atteinte 2022
Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes	38	36	40	90%
Ecart de taux d'augmentations individuelles	10	10	20	50%
Ecart de taux de promotion	0	15	15	100%
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	5	10	50%
% de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15	NC	15	NC

## Nos objectifs de progression

Nos objectifs de progression



## Nos mesures de correction

### En 2023, nous nous engageons aussi à :

Nous inscrire dans les actions du SYNTEC pour promouvoir la mixité dans le domaine de l'INGÉNIERIE

Négocier avec nos partenaires sociaux pour construire ensemble un plan d'action pluriannuel à la hauteur de nos ambitions

- Continuer à garantir l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe
- Contrôler la répartition des enveloppes salariales d'augmentations pour nous assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions
- Nous fixer des objectifs de progression afin d'augmenter la proportion de femmes promues
- Continuer à faire connaître à tous les collaborateurs les postes à pourvoir dans l'entreprise, par le biais de notre application de cooptation
- Inciter les femmes dans l'entreprise à dépasser leur autocensure et à postuler. Préparer le mouvement avec des programmes de formation adaptés
- Garantir le rattrapage salarial au retour de congé maternité
- Nous fixer des objectifs de mixité au sein des directions