



Index Égalité Professionnelle

L'an dernier, nous partageons avec vous les résultats de notre Index Égapro pour l'exercice 2024 avec l'ambition de poursuivre notre progression. Cependant, les résultats obtenus au titre de l'année 2025 ne sont pas à la hauteur de nos exigences : l'entreprise affiche cette année un score **de 74 points**.

Ce résultat n'est pas à la hauteur de nos espérances. Il nous impose non seulement une obligation de correction, mais il constitue surtout un signal clair : nous devons intensifier nos efforts pour garantir une égalité réelle et durable au sein de nos équipes.

Conformément à nos engagements, la Direction a défini un ensemble de mesures correctives concrètes, articulées autour de quatre axes majeurs :

1. Mixité : Favoriser la répartition des activités

La mixité de nos métiers est le premier levier de l'égalité. Nous souhaitons agir dès la source :

- **Soutien à l'association "Elles Bougent"** : Nous nous proposons de verser notre taxe d'apprentissage à cette association qui œuvre pour susciter des vocations féminines dans les métiers d'ingénieures et de techniciennes, secteurs de l'entreprise encore trop féminisés.
- **Valorisation des parcours** : Nous renforcerons encore la représentation des femmes dans nos supports de communication (internes et externes), présenterons des interviews de salariées dans la newsletter interne et poursuivrons nos efforts pour présenter une communication moins genrée.
- **Transparence au recrutement** : Un audit complet de nos processus de recrutement (annonces et entretiens) sera réalisé afin d'identifier tout biais et y remédier.
- **Recrutement planifié** : Nous accentuons nos efforts sur l'accueil de stagiaires et d'alternantes au sein des pôles techniques, avec une volonté de transformation en contrats pérennes à l'issue de leur formation.



2. Parcours de carrière et rémunérations

Pour garantir une équité à poste équivalent, nous engageons une révision de nos structures :

- **Audit des classifications** : Un travail de vérification approfondi des classifications et des échelons sera mené par l'équipe Paie.
- **Accès aux responsabilités** : Nous souhaitons continuer à favoriser la montée en responsabilité des salariées sur des projets transverses ou stratégiques identifiés.
- **Information et accompagnement des salariés** : Nous souhaitons poursuivre les efforts de communication et d'information déjà engagés à destination des salariés, notamment la diffusion d'une brochure sur le parcours professionnel et les dispositifs de formation

3. Amélioration des conditions de travail

Un environnement de travail équilibré est le socle de l'égalité professionnelle :

- **Prévention et sensibilisation** : Nous poursuivons et intensifions nos programmes de formations obligatoires contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes pour l'ensemble des salariés du groupe.
- **Formation des managers**: nous prévoyons dans le Plan de Formation 2026, des sessions pour former les managers sur des thématiques telles que les temps de travail, la gestion des talents.

4. Adaptation et articulation des temps de travail

Parce que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est un pilier majeur de l'égalité professionnelle :

- **Mobilité interne adaptée** : Nous renforçons notre politique de mobilité interne pour proposer, chaque fois que cela est possible, des environnements et des rythmes de travail adaptés à la situation familiale de chacun.
- **Étude systématique des demandes d'aménagement du temps de travail**: temps partiel ; décalage des horaires d'arrivée et de départ ; recours au télétravail...
- **Accompagnement des parents** : La rédaction et la diffusion d'un "Guide de la Parentalité" permettront d'informer chaque salarié sur les droits et les dispositifs d'accompagnement lors de cette période charnière de la vie personnelle.



Nous sommes conscients du chemin qu'il nous reste à parcourir. Ces mesures ne sont pas de simples ajustements techniques, mais le reflet de notre volonté de bâtir une entreprise plus juste et plus performante grâce à la diversité de ses talents.

Nous comptons sur l'implication de chacun pour faire de ces engagements une réalité quotidienne.

Indicateur	Mesures Correctives	Axe	Domaine d'action
1 - Ecart de rémunération	Audit des classifications	Parcours pro	Rémunération
	Soutien à l'association "Elles Bougent"	Mixité	Communication
	Valorisation des parcours	Mixité	Communication
2 - Taux d'Augmentations	Accès aux responsabilités	Parcours pro	Promotions
	Information et accompagnement des salariés	Parcours pro	Formation
	Mobilité interne adaptée	Parcours pro	Articulation vie personnelle / vie professionnelle
3 - taux de Promotions	Accès aux responsabilités	Parcours pro	Promotions
	Information et accompagnement des salariés	Parcours pro	Communication
	Sensibilisation aux biais sexistes	Conditions de Travail	Santé et Sécurité au Travail
4 - Augmentations retour de congé Maternité	Appliquer le rattrapage salarial aux congés maternité	Parcours pro	Rémunération
	Accompagnement des parents	Temps de Travail	Articulation vie personnelle / vie professionnelle
	Formation des managers	Conditions de Travail	Formation
	Etude systématique des demandes d'aménagement du temps de travail	Temps de Travail	Articulation vie personnelle / vie professionnelle
5 - Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	Transparence au recrutement	Mixité	Recrutement
	Recrutement Planifié	Mixité	Recrutement
	Valorisation des parcours	Mixité	Communication