



## DECLARATION UNILATERALE DE LA SOCIETE EDEIS SAS, MESURES CORRECTIVES INDEX EGALITE FEMMES/HOMMES

---

L'affichage de l'index relatif à l'égalité professionnelle est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. Construit autour de 4 indicateurs et calculé sur un total de 100 points, l'index évalue les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Pour certaines entreprises comme la nôtre, l'indicateur n'a pas atteint la note nécessaire sur l'année 2021. Effectivement même si notre index est inférieur au 75 points requis, il n'en demeure pas moins que nos indicateurs la composant ont connu une progression sur les dernières années, avec une augmentation de 18 points.

EDEIS travaille chaque jour à améliorer son engagement au service de l'égalité. La Direction souhaite poursuivre les actions engagées visant à garantir l'égalité de traitement en matière de rémunération entre les femmes et les hommes.

- **Indicateur 1** - L'année 2021 a été marquée par de très belles évolutions en matière de rémunération ce qui a contribué à améliorer significativement notre indicateur sur les augmentations individuelles.  
Score obtenu : 23 points sur 40
- **Indicateur 2** – La même chance d'avoir une augmentation/promotion tant pour les femmes que pour les hommes.  
Score obtenu : 30 points sur 35
- **Indicateur 3** – Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence.  
Score obtenu : 15 points sur 15
- **Indicateur 4** – Au moins 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.  
Score obtenu : 0 points sur 10

Après avoir réalisé un diagnostic complet, nous sommes en mesure de produire un plan d'action égalité adapté à nos problématiques ;

Il convient de noter que les partenaires sociaux sont actuellement à la table des négociations avec l'objectif d'aboutir à la signature d'un accord sur l'égalité professionnelle. Toutefois, dans l'intervalle, les mesures prévues par la Direction pour améliorer la mixité sont les suivantes :

### **Indicateur 1 – Ecart de rémunération**

La Direction réaffirme que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle. De fait, elle souhaite poursuivre les actions engagées visant à garantir l'égalité de traitement en matière de rémunération entre les femmes et les hommes.

Pour s'assurer du respect de ce principe, les actions ci-après sont envisagées.

- Veiller à garantir dans la politique de rémunération un niveau de salaire équivalent entre les femmes et les hommes à poste et à responsabilités confiées, à niveau d'expérience et de compétences identiques,
- S'assurer que les écarts ne se créent pas dans le temps en raison d'évènements ou circonstances personnels.
- Sensibiliser le management sur l'égalité de traitement salarial,
- Garantir des volumes d'augmentations équivalents entre les femmes et les hommes par catégorie.

### **Indicateur 2 – Ecart de promotions**

La Direction rappelle son attachement à ce que l'appartenance à l'un des deux sexes ne soient pas un frein à l'évolution de carrière du collaborateur.

Afin de s'assurer de l'atteinte de cet objectif de progression, plusieurs actions seront mises en place :

- Suivre individuellement les femmes cadres sera réalisé afin de détecter les évolutions possibles lors des entretiens professionnels
- Sensibiliser le manager sur l'importance d'accompagner les collaboratrices dans leur souhait d'évolution ou dans la construction d'un projet professionnel.

### **Indicateur 3 – Evolution de la rémunération et maternité**

Les femmes ne devront subir aucun retard dans leur carrière du fait de congés maternité, d'adoption ou parentaux. Ce principe est appliqué non seulement à l'embauche mais également durant tout le temps de présence du salarié dans l'entreprise.

Pour s'assurer du respect de ce principe, les actions ci-après sont envisagées.

- S'assurer que les écarts ne se créent pas dans le temps en raison d'évènements ou circonstances personnels. L'entretien professionnel sera l'occasion pour chaque salarié(e) concerné(e) de s'exprimer sur le sujet.

- S'engager à ce que le congé maternité, paternité et adoption, ainsi que les carrières incluant des périodes à temps partiel, soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés.

#### **Indicateur 4 – Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations**

La Direction s'engage à permettre à travers ces dispositifs d'évolution professionnelle à favoriser l'accès aux femmes à des postes à responsabilités.

Afin de s'assurer de l'atteinte de cet objectif de progression, plusieurs actions seront mises en place :

- Communiquer sur les promotions professionnelles des collaboratrices afin de valoriser l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux postes à responsabilités.
- Créer des outils de recrutement non-sexués basés sur les conditions de travail et les compétences réelles,
- Encourager les collaboratrices à fort potentiel à postuler sur les postes à fortes responsabilités.

**Le Service des Ressources Humaines**