

ENTITES	Effectif inscrit au 31/12/2021	Index égalité professionnelle 2021	40 POINTS Max	INDICATEUR 1	INDICATEUR 2	INDICATEUR 3	INDICATEUR 3	INDICATEUR 4	INDICATEUR 5	Commentaires				
				Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 pts)	Ecart de taux d'augmentations individuelles (20 pts) (de + de 250 salariés)	Ecart de taux de promotions (15 pts) (de + de 250 salariés)	Ecart de taux d'augmentations individuelles (35 pts) (de 50 à 250 salariés)	Pourcentage de femmes augmentées au retour de congé maternité (15 pts)	Mixité au sein des 10 plus hautes rémunération (10 pts)					
				OBJECTIFS DE PROGRESSION	OBJECTIFS DE PROGRESSION	OBJECTIFS DE PROGRESSION	OBJECTIFS DE PROGRESSION	OBJECTIFS DE PROGRESSION	OBJECTIFS DE PROGRESSION					
				20 POINTS Max	35 POINTS Max	15 POINTS Max	10 POINTS Max							
SEURECA	109	81	31	<p>au regard du métier de l'ingénierie, il y a pénurie de femmes sur une certaine tranche d'âge, ce qui crée un déséquilibre.</p> <p>ODP : Garantir une égalité de salaire à l'embauche sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents.</p> <p>Indicateurs : - S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière - Note adressée aux managers sur les révisions salariales avec une note spécifique sur l'index égalité professionnelle H/F</p>	-	-	35	OK	15	OK	0	<p>ODP : S'assurer de la mixité sur le sourcing interne et externe des postes dirigeants</p>		
VESA	1119	83	33	<p>ODP : 1- S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, pour des emplois comparables (à compétences égales et expériences égales) - Renforcement des pratiques de rémunération à l'embauche avec mise en place d'outils d'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les benchmarks utilisés dans le cadre des embauches, des promotions et de la campagne de révision salariale. - Mise en place d'indicateurs de suivi supplémentaires sur l'analyse salariale dans le rapport de situation comparée</p> <p>Indicateur : ajouts d'indicateurs de suivi dans le rapport de situation comparée F/H et leurs évolutions</p> <p>2- S'engager à réduire les écarts de rémunération constatés pour des emplois comparables (à compétences égales et expériences égales) - Mise en place d'une procédure afin de justifier une décision d'augmentation qui ferait apparaître un écart non justifié - Communication auprès des managers lors de la campagne annuelle de revalorisations salariales afin de rappeler les engagements et les recommandations en matière d'égalité professionnelle et d'égalité salariale</p> <p>Indicateurs : - écart de rémunération entre les femmes et les hommes de l'index égalité professionnelle et son évolution (indicateur 1) - écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes de l'index égalité professionnelle et son évolution (indicateur 2) - taux de variation des rémunérations moyennes mensuelles entre les femmes et les hommes après les révisions salariales (conformément à l'accord de méthode signé en date du 30 mars 2020)</p>	20	OK	15	OK	-	15	OK	0	<p>ODP : - S'assurer de la mixité sur les postes des dirigeants lors de l'identification interne ou du sourcing externe - Accélérer le développement et la promotion des femmes tout au long de leur carrière</p>	
Sté Méditerranéen ne d'études et d'informations	156	80	33	<p>ODP : une politique de rémunération équitable Politique de rémunération pilotée par une nouvelle fonction au sein du service RH. Cette politique vise notamment à ce qu'il n'y ait aucun écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même poste, un même niveau de compétences, et une expérience équivalente. Cet écart sera surveillé lors des embauches et des revues de rémunérations.</p> <p>Indicateur : analyse des écarts de rémunération.</p> <p>ODP : fidélisation des talents féminins Action de sensibilisation à venir auprès du COMEX et des managers pour s'assurer de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes tout au long de la carrière.</p> <p>Indicateur : sujet à l'ordre du jour du COMEX et note remise aux managers</p> <p>ODP : engagement auprès des représentants du personnel Dans le cadre de la renégociation de l'accord égalité Hommes/Femmes en 2022, travail avec les représentants du personnel à la mise en place d'actions suivies.</p> <p>Indicateur : Suivi des indicateurs l'accord égalité H/F</p>	-	-	35	OK	NC (non-calculable)	0	<p>ODP : veiller à plus de mixité au sein des instances de Direction La SOMEI s'engage à intégrer au moins une femme au sein des instances de directions à venir (CODIR, COMEX) dès 2022. Indicateur : nombre de femmes dans les plus hautes fonctions de l'entreprise</p>			
ILEO	226	79	37	<p>ODP : Sensibiliser les membres du COMEX sur les augmentations individuelles (avec édition d'une mention sur une note annuelle portée à l'attention du COMEX sur les mesures applicables en matière d'augmentation individuelle avec un encart sur l'index égalité professionnelle H/F)</p> <p>Indicateur : analyse des écarts de rémunération</p>	-	-	25	OK	NC (non-calculable)	5	<p>ODP : S'assurer de la part des femmes dans les revalorisations salariales pour 2022 et à la mixité des effectifs.</p> <p>Indicateur : rémunération moyenne, nombre de femmes par csp, prise en compte des résultats de l'index professionnelle H/F (2021)</p>	Dans la mesure où un des indicateurs est incalculable, le calcul est ramené à 79.		
UES VALEST	203	78	38	<p>ODP : La Direction s'engage à conserver les efforts et la dynamique en faveur de l'égalité salariale et de la mixité. En outre, elle s'engage à parfaire les résultats relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux écarts de répartition des augmentations entre les hommes et les femmes. A ce titre, elle réserve un budget spécifique pour réduire les éventuels écarts de rémunération identifiés.</p> <p>Indicateur : analyse des écarts de rémunération</p>	-	-	25	OK	15	OK	0	<p>ODP : Renforcer notre politique de mixité lors des recrutements. Le recrutement doit permettre d'augmenter progressivement la part des femmes en CDI.</p> <p>Indicateur : - Nombre total d'embauche en CDI sur l'année (externe ou interne). Répartition de ces embauches entre hommes et femmes (hors mutations et gain de marché) - Puis Nombre total de femmes embauchées en CDI par rapport à la totalité des recrutements réalisés en CDI en année N par rapport à l'année N-1.</p> <p>ODP : - Promouvoir l'intégration des femmes aux postes de manager opérationnel et de « Top manager » - Former systématiquement les femmes identifiées comme futurs « Top managers » sur la durée d'application de l'accord</p> <p>Indicateur : Nombre de femmes identifiées comme futurs « Top managers » formées par rapport au nombre de femmes identifiées comme futurs « Top managers » sur la durée d'application de l'accord.</p>		
ARC EN CIEL 2034	101	81	39	<p>ODP : - S'assurer de l'égalité de salaire à l'embauche sur un même poste, à diplôme, compétence et expérience professionnelle équivalents - S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière</p> <p>Indicateurs : - Note de cadrage transmises aux managers / Nombre de managers informés - Analyse des écarts de rémunération effectuée une fois par an/Résultat de l'analyse</p>	-	-	25	OK	NC (non-calculable)	5	<p>ODP : S'assurer de la suppression des éventuels écarts de rémunération en matière d'augmentations individuelles pour une même fonction et/ou pour un même niveau de responsabilité, de compétence, d'expérience professionnelle et de performance</p> <p>Indicateurs : - Note de cadrage transmises aux managers en amont de la campagne annuelle des évolutions de rémunération /Nombre de managers informés - Analyse des augmentations individuelles, par sexe, effectuée une fois par an avec les élus du CSE ou les DS/Résultats de l'analyse.</p>			
NETRA	155	79	37	<p>ODP : - S'assurer de l'égalité de salaire à l'embauche sur un même poste, à diplôme, compétence et expérience professionnelle équivalents - S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière</p> <p>Indicateurs : - Note de cadrage transmises aux managers / Nombre de managers informés - Analyse des écarts de rémunération effectuée une fois par an/Résultat de l'analyse</p>	-	-	25	OK	NC (non-calculable)	5	<p>ODP : - S'assurer de la mixité sur les postes d'encadrement de niveau V et VI lors du sourcing interne et externe - Présenter dans la mesure du possible au moins un profil féminin dans les candidatures pré-sélectionnées sur des postes d'encadrement de niveau V et VI. - Former les femmes nommées pour la 1ère fois à un poste de management d'équipe via une action de formation spécifique destinée à accompagner la ligne managériale (ex : formation « managers de proximité ») afin d'inciter les femmes à se positionner sur des postes de manager.</p> <p>Indicateurs : - Nombre de candidatures féminines identifiées lors du sourcing sur des postes d'encadrement de niveau V et VI - Nombre de candidatures féminines présélectionnées sur des postes d'encadrement de niveau V et VI - Nombre de femmes formées par rapport au nombre de femmes nommées pour la 1ère fois sur une fonction managériale</p>			

ENTITES	Effectif inscrit au 31/12/2021	Index égalité professionnelle 2021	40 POINTS Max	INDICATEUR 1 Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 pts)		INDICATEUR 2 Ecart de taux d'augmentations individuelles (20 pts) (de + de 250 salariés)		INDICATEUR 3 Ecart de taux de promotions (15 pts) (de + de 250 salariés)		INDICATEUR 3 Ecart de taux d'augmentations individuelles (35 pts) (de 50 à 250 salariés)		INDICATEUR 4 Pourcentage de femmes augmentées au retour de congé maternité (15 pts)		INDICATEUR 5 Mixité au sein des 10 plus hautes rémunération (10 pts)		Commentaires
				OBJECTIFS DE PROGRESSION	20 POINTS Max	OBJECTIFS DE PROGRESSION	10 POINTS Max	OBJECTIFS DE PROGRESSION	35 POINTS Max	OBJECTIFS DE PROGRESSION	15 POINTS Max	OBJECTIFS DE PROGRESSION	10 POINTS Max	OBJECTIFS DE PROGRESSION		
SOCCOIM - Centre Ouest	501	81	39	<p>ODP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer de l'égalité de salaire à l'embauche sur un même poste, à diplôme, compétence et expérience professionnelle équivalents - S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Note de cadrage transmises aux managers / Nombre de managers informés - Analyse des écarts de rémunération effectuée une fois par an/Résultat de l'analyse 	20	OK	10	<p>ODP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assurer une égalité dans l'accès aux formations professionnelles - Veiller à l'équilibre des promotions entre les femmes et les hommes <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taux d'accès aux formations professionnelles par sexe - Taux de promotion par sexe 	-	-	NC (non-calculable)	0	<p>ODP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer de la mixité sur les postes d'encadrement de niveau V et VI lors du sourcing interne et externe - Présenter dans la mesure du possible au moins un profil féminin dans les candidatures pré-sélectionnées sur des postes d'encadrement de niveau V et VI. <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de candidatures féminines identifiées lors du sourcing sur des postes d'encadrement de niveau V et VI - Nombre de candidatures féminines présélectionnées sur des postes d'encadrement de niveau V et VI 			
GENERIS	321	78	38	<p>ODP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quelque soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes - S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière <p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 	20	OK	0	<p>ODP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assurer une égalité dans l'accès aux formations professionnelles - Favoriser le développement d'action de formation visant à faciliter la promotion du sexe sous représenté <p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taux d'accès aux formations par sexe 	-	-	15	OK	5	<p>ODP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer de la mixité sur les postes à plus haute qualification lors du sourcing interne et externe - Présenter dans la mesure du possible un profil féminin dans les candidatures pré-sélectionnées sur des postes d'encadrement <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recevoir en entretien 100% des candidatures du sexe sous représenté présentant les pré-requis nécessaires au poste. - Nombre de candidatures présélectionnées sur des postes d'encadrement 		
REP	221	75	29	<p>ODP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer de l'égalité de rémunération (salaire de base) à l'embauche, quelque soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes - S'assurer de l'égalité salariale (salaire de base) entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière <p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aucun écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur le salaire de base sur les postes du même coefficient lors de l'embauche. 	-	-	-	-	35	OK	NC (non-calculable)	0	<p>ODP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer de la mixité sur les postes à plus haute qualification lors du sourcing interne et externe - Présenter dans la mesure du possible un profil féminin dans les candidatures pré-sélectionnées sur des postes de management de premier niveau. <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recevoir en entretien 100% des candidatures du sexe sous représenté présentant les pré-requis nécessaires au poste. - Nombre de candidatures présélectionnées sur des postes d'encadrement 			
GESTEN	200	81	34	<p>ODP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suivre et améliorer la note obtenue sur cet indicateur en veillant et en rappelant le principe d'égalité de rémunération pour un même poste, à diplôme et expérience équivalents notamment lors des campagnes de révisions salariales - Garantir l'absence d'éventuels écarts de salaires injustifiés constatés pour les emplois comparables - Renforcer la communication sur les obligations légales relatives à l'égalité salariale et les engagements de la société sur ce thème <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de l'index égapro et son évolution - nombre d'actions de communication et de formation par an <p>Objectif à terme : aucun écart de rémunération entre les hommes et les femmes de même catégorie professionnelle et d'âge</p>	-	-	-	-	35	OK	NC (non-calculable)	0	<p>La faible note obtenue sur cet indicateur résulte de la faible représentation des femmes sur les postes cadres opérationnels. En fonctions support, du fait de leurs missions et périmètres plus larges, les salariés ont un contrat de travail avec l'entité mère.</p> <p>ODP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir nos métiers et parcours inspirants pour favoriser les candidatures féminines - Lutter contre les stéréotypes pour parvenir à une meilleure répartition des effectifs - Favoriser le développement de carrière des femmes en interne <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actions de promotion et de communication par an - Nombre d'actions réalisées contribuant à la lutte contre les stéréotypes - Indicateurs liés à la formation des femmes et comparatif avec les hommes - Taux de féminisation des Cadres et son évolution - Taux de promotion des femmes et son évolution 			
POSITIF	128	58	14	<p>La note obtenue résulte d'une mauvaise classification de plusieurs salariées. Dans les faits, les femmes étant sous-représentées dans chacun des groupes, l'index devrait être non calculable. En conséquence :</p> <p>Mesure corrective :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etude et révisions des classifications des salariés. - Suivre et améliorer la note obtenue sur cet indicateur en veillant et en rappelant le principe d'égalité de rémunération pour un même poste, à diplôme et expérience équivalents à l'embauche et notamment lors des campagnes de révisions salariales <p>Indicateur : écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de l'index égapro et son évolution</p> <p>Objectif à terme : aucun écart de rémunération entre les hommes et les femmes de même catégorie professionnelle et d'âge</p>	-	-	-	-	35	OK	NC (non-calculable)	0	<p>La faible note obtenue sur cet indicateur résulte de la faible représentation des femmes sur les postes cadres opérationnels. En fonctions support, du fait de leurs missions et périmètres plus larges, les salariés ont un contrat de travail avec l'entité mère.</p> <p>Mesures correctives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir nos métiers et parcours inspirants pour favoriser les candidatures féminines - Lutter contre les stéréotypes pour parvenir à une meilleure répartition des effectifs - Favoriser le développement de carrière des femmes en interne <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actions de promotion et de communication par an - Nombre d'actions réalisées contribuant à la lutte contre les stéréotypes - Indicateurs liés à la formation des femmes et comparatif avec les hommes - Taux de féminisation des Cadres et son évolution - Taux de promotion des femmes et son évolution 			
VEOLIA ENERGIE FRANCE	361	80	33	<p>la note obtenue résulte d'une mauvaise classification de plusieurs salariées. En conséquence : mesure corrective : révision de la classification</p> <p>ODP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etude et révisions des classifications des salariés. - Suivre et améliorer la note obtenue sur cet indicateur en veillant et en rappelant le principe d'égalité de rémunération pour un même poste, à diplôme et expérience équivalents notamment lors des campagnes de révisions salariales - Garantir l'absence d'éventuels écarts de salaires injustifiés constatés pour les emplois comparables - Renforcer la communication sur les obligations légales relatives à l'égalité salariale et les engagements de la société sur ce thème <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de l'index égapro et son évolution - nombre d'actions de communication et de formation par an <p>Objectif à terme : aucun écart de rémunération entre les hommes et les femmes de même catégorie professionnelle et d'âge</p>	20	OK	15	OK	-	-	NC (non-calculable)	0	<p>ODP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir nos métiers et parcours inspirants pour favoriser les candidatures féminines - Lutter contre les stéréotypes pour parvenir à une meilleure répartition des effectifs - Favoriser le développement de carrière des femmes en interne <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actions de promotion et de communication par an - Nombre d'actions réalisées contribuant à la lutte contre les stéréotypes - Indicateurs liés à la formation des femmes et comparatif avec les hommes - Taux de féminisation des Cadres et son évolution - Taux de promotion des femmes et son évolution 			
SADE CGTH France	3799	81	31	<p>ODP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer de l'absence de traitement différencié entre les hommes et les femmes (L'écart de rémunération résulte du fait que les hommes et les femmes ne sont pas présentes sur les mêmes sous-filières métier. Beaucoup de femmes en fonction support, peu dans les opérations). <p>Indicateur : engagement de la Direction à compléter le rapport de situation comparée arrêté au 31/12 de chaque année par une analyse salariale affinée par sous filière métier (Juristique/RH/Finance...) et, sur cette base, à comparer chaque année la situation salariale des femmes et des hommes.</p> <p>ODP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer de l'absence de traitement discriminatoire entre les hommes et les femmes <p>Indicateur : dans le cadre des révisions salariales il sera procédé à l'analyse individuelle de la situation des femmes ayant, à métier identique et tranche d'ancienneté comparable, une rémunération inférieure à celle de leurs homologues masculins. Les éventuelles augmentations qui seraient effectuées dans ce cadre viendraient s'ajouter aux enveloppes globales arrêtées dans le cadre des NAO.</p> <p>La SADE s'associe également aux efforts de la FNTF visant à promouvoir nos métiers auprès des femmes susceptibles d'intégrer les filières opérationnelles et ainsi accéder aux plus hautes responsabilités.</p>	20	OK	15	OK	-	-	15	OK	0	<p>ODP</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer de la mixité sur les postes des dirigeants lors du sourcing externe et d'identification interne. <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promotion de nos métiers auprès des femmes susceptibles d'intégrer les filières opérationnelles et ainsi accéder aux plus hautes responsabilités, afin de favoriser les candidatures féminines : promotions dans les écoles, sur les réseaux sociaux (LinkedIn) ou sur le site intranet WESade - Participation active au programme de formation "women in leadership" pour accélérer leur développement de carrière ; - Déploiement e-learning sur la prévention des agissements sexistes auprès de tous les managers pour lutter contre les stéréotypes et parvenir à une répartition équilibrée du taux de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations. 		

ENTITES	Effectif inscrit au 31/12/2021	Index égalité professionnelle 2021	40 POINTS Max	INDICATEUR 1	INDICATEUR 2	INDICATEUR 3	INDICATEUR 3	INDICATEUR 4	INDICATEUR 5	Commentaires					
				Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes (40 pts)	Écart de taux d'augmentations individuelles (20 pts) <i>(de + de 250 salariés)</i>	Écart de taux de promotions (15 pts) <i>(de + de 250 salariés)</i>	Écart de taux d'augmentations individuelles (35 pts) <i>(de 50 à 250 salariés)</i>	Pourcentage de femmes augmentées au retour de congé maternité (15 pts)	Mixité au sein des 10 plus hautes rémunération (10 pts)						
OBJECTIFS DE PROGRESSION				20 POINTS Max	OBJECTIFS DE PROGRESSION	15 POINTS Max	OBJECTIFS DE PROGRESSION	15 POINTS Max	OBJECTIFS DE PROGRESSION	10 POINTS Max	OBJECTIFS DE PROGRESSION				
SARPI	392	81	31	<p>ODP : Garantir l'absence d'écart de salaire injustifiés constatés pour les emplois comparables.</p> <p>Indicateurs : - Mise en place de mesures correctives lors de la revue annuelle de salaire qui suit la constatation de l'écart. - Lors de chaque campagne annuelle de revalorisations salariales, rappel aux managers des obligations légales en matière d'égalité professionnelle et d'égalité salariale (évolutions de rémunération applicables aux salariés ne peuvent être réduites, différées ou supprimées en raison d'un congé maternité ou d'adoption, d'un congé paternité ou d'un congé parental d'éducation) - En cas de décision d'augmentation qui ferait apparaître un écart non justifié : la décision devra être expressément motivée auprès du N+1 du manager ainsi que du Responsable RH concerné. - Mobilisation des managers via des formations managériales sur cette thématique.</p>	20	OK	15	OK	-	-	15	OK	0	<p>ODP : S'assurer de la mixité sur les postes des dirigeants lors du sourcing externe et d'accompagnement en interne de femmes à potentiel.</p> <p>Indicateurs : - Promotion des métiers via les réseaux sociaux, dans les écoles ou sur le site intranet afin de favoriser les candidatures féminines : avec sa page LinkedIn, la société SARP Industries s'engage à renforcer la communication sur les métiers existants à travers la diffusion de vidéos-métiers, de podcasts etc. - Permettre l'accès au programme de formation "women in leadership" pour accélérer leur développement de carrière ; - Mise en place d'un e-learning sur la prévention des agissements sexistes auprès de tous les collaborateurs pour lutter contre les stéréotypes et parvenir à une répartition équilibrée du taux de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.</p>	sarpi usine et siège. fusionnés en une seule ligne en cumulant les effectifs
SIAP	169	82	35	<p>ODP : Garantir l'absence d'écart de salaire injustifiés constatés pour les emplois comparables.</p> <p>Indicateurs : - Mise en place de mesures correctives lors de la revue annuelle de salaire qui suit la constatation de l'écart. - Lors de chaque campagne annuelle de revalorisations salariales, rappel aux managers des obligations légales en matière d'égalité professionnelle et d'égalité salariale (évolutions de rémunération applicables aux salariés ne peuvent être réduites, différées ou supprimées en raison d'un congé maternité ou d'adoption, d'un congé paternité ou d'un congé parental d'éducation) - En cas de décision d'augmentation qui ferait apparaître un écart non justifié : la décision devra être expressément motivée auprès du N+1 du manager ainsi que du Responsable RH concerné. - Mobilisation des managers via des formations managériales sur cette thématique.</p>	-	-	-	-	35	OK	NC <small>(non-calculable)</small>	0	<p>ODP : S'assurer de la mixité sur les postes des dirigeants lors du sourcing externe et d'accompagnement en interne de femmes à potentiel.</p> <p>Indicateurs : - Promotion des métiers via les réseaux sociaux, dans les écoles ou sur le site intranet afin de favoriser les candidatures féminines : avec sa page LinkedIn, la société SARP Industries s'engage à renforcer la communication sur les métiers existants à travers la diffusion de vidéos-métiers, de podcasts etc. - Permettre l'accès au programme de formation "women in leadership" pour accélérer leur développement de carrière ; - Mise en place d'un e-learning sur la prévention des agissements sexistes auprès de tous les collaborateurs pour lutter contre les stéréotypes et parvenir à une répartition équilibrée du taux de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.</p>	pas de congé maternité	