

ENTITES	Index égalité professionnelle 2022	INDICATEUR 1 Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 pts)		INDICATEUR 2 Ecart de taux d'augmentations individuelles (20 pts) <i>(de + de 250 salariés)</i>		INDICATEUR 3 Ecart de taux d'augmentations individuelles (35 pts) <i>(de 50 à 250 salariés)</i>		INDICATEUR 3 Ecart de taux de promotions (15 pts) <i>(de + de 250 salariés)</i>		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)	
		40 POINTS Max	OBJECTIFS DE PROGRESSION	20 POINTS Max	OBJECTIFS DE PROGRESSION	35 POINTS Max	OBJECTIFS DE PROGRESSION	35 POINTS Max	OBJECTIFS DE PROGRESSION	15 POINTS Max	OBJECTIFS DE PROGRESSION	10 POINTS Max	OBJECTIFS DE PROGRESSION
SA, PAUL GRANDJOUAN SACO	83	38	Objectifs de progression : 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	20	-	-	-	10	Objectifs de progression : Assurer une égalité dans l'accès aux formations professionnelles Veiller à l'équilibre des promotions entre les femmes et les hommes	15		0	Objectifs de progression et indicateurs : S'assurer de la mixité sur les postes à haute qualification (niveau 6 et 7) 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 à haute qualification (niveau 6 et 7)
NETRA	84	36	Objectifs de progression : 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  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	-	-	35	-	-	-	NC Non-calculable		0	Objectifs de progression : 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.  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
ONYX EST	81	36	Objectifs de progression : La Société se fixe comme objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter le résultat de cet indicateur. Dans cette perspective, la Société ONYX EST s'engage à veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche et tout au long du parcours professionnel au sein de la Société pour un même travail ou un travail de valeur égale.	20	-	-	-	10	Objectifs de progression et indicateurs : La Société se fixe comme objectif, dans la mesure du possible, d'inciter les femmes à postuler à des postes plus hauts gradés. Pour ce faire, la Société devra s'assurer d'une égalité dans l'accès aux formations professionnelles. Dans cette optique, la Société s'engage à veiller à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'évolution interne et à veiller à l'égalité de traitement des candidatures des deux sexes.	15		0	Objectifs de progression et indicateurs : Pour progresser sur cet indicateur et tendre vers la note de 10/10, la Société s'engage, quand l'opportunité se présentera, à veiller à la représentativité des femmes au sein des 10 plus hautes rémunérations à compétences équivalentes, soit dans le cadre de promotion interne soit en renforçant notre politique de mixité lors des recrutements externes. Par conséquent, et pour favoriser le recrutement des personnes du sexe sous-représenté, la société ONYX EST s'engage à veiller à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'évolution salariale et de promotion interne vers des postes d'encadrement ou de direction et à veiller à l'égalité de traitement des candidatures des deux sexes, notamment en cas de recrutement à des postes d'encadrement et de direction.
VALBOM (IF42)	75	39	Il y a pénurie de femmes et de candidatures féminines sur les métiers de l'incinération, ce qui crée un déséquilibre (les métiers des hommes et des femmes sont donc peu comparables sur les CSP observées).  Objectifs de progression : Garantir une égalité de salaire à l'embauche sur un même poste, à diplôme, compétences et expérience professionnelle équivalents.  Indicateurs : S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière - Note de cadrage adressée aux managers sur les révisions salariales avec une note spécifique sur l'index égalité professionnelle HF	-	-	25	-	-	Objectifs de progression : Contribuer à supprimer les éventuels écarts de rémunération pour une même fonction et / ou niveau de responsabilité, de compétences et d'expérience professionnelle. Assurer une égalité dans l'accès aux formations professionnelles Favoriser le développement d'actions de formation visant à faciliter la promotion du sexe sous représenté  Indicateurs : Taux d'accès aux formations par sexe Analyse des augmentations individuelles par sexe	-	NC Non-calculable	0	Objectifs de progression : S'assurer de la mixité sur les postes d'encadrement lors de l'identification interne ou du sourcing externe Accroître le développement et la promotion des femmes tout au long de leur carrière Promouvoir l'intégration des femmes aux postes de manager opérationnel Former systématiquement les femmes identifiées comme futurs managers.  Indicateur : Nombre de femmes identifiées comme futurs managers formées.
STE MEDITERRANEEN NE D'ETUDES ET D'INFORMATION	77	27	Objectifs de progression : La SOMEI va entamer une action de sensibilisation auprès du CODIR et des managers pour s'assurer de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes tout au long de la carrière.	-	-	35	-	-	-	15		0	Objectifs de progression : La SOMEI s'engage à intégrer au moins une femme au sein des instances de directions à venir (CODIR)
SADE CGTH France	84	34	Objectifs de progression et indicateurs : L'indicateur légal "Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes" est calculé, tous métiers confondus. Or, à la SADE les femmes et les hommes ne sont pas présents dans les mêmes proportions au sein des différentes sous-filières métier. Afin de disposer d'une vision plus fine de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise, la Direction s'est fixée pour objectif de compléter le rapport de situation comparée arrêté au 31/12 de chaque année par une analyse salariale affinée par sous-filière métier (Juridique/RH/Finance...) En outre, afin de s'assurer de l'absence de traitement discriminatoire entre les hommes et les femmes, 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.	20	-	-	-	15	-	15		0	Objectifs de progression et indicateurs : A la SADE les postes de dirigeants sont principalement issus de la filière Opération dans laquelle les femmes sont moins représentées que les hommes. Afin de faire progresser la mixité au sein des 10 plus hautes rémunérations, la Direction s'est fixé pour objectif de s'assurer de la mixité sur les postes des dirigeants lors du sourcing externe et d'identification interne. Cela se traduit notamment à travers la mise en place des actions suivantes : - promotion de nos métiers auprès des femmes susceptibles d'intégrer les filières opérationnelles, 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 d'un e-learning sur la prévention des agissements sexistes auprès de tous les managers, pour lutter contre les stéréotypes.
SARPI SA	84	34	Objectifs de progression et indicateurs : Application de l'accord groupe SARPI sur l'égalité professionnelle SARPI	20	-	-	-	15	-	15		0	Objectifs de progression et indicateurs : Application de l'accord groupe SARPI sur l'égalité professionnelle SARPI
GRS VALTECH	84	36	Objectifs de progression et indicateurs : Application de l'accord groupe SARPI sur l'égalité professionnelle SARPI	-	-	35	-	-	-	NC Non-calculable		0	Objectifs de progression et indicateurs : Application de l'accord groupe SARPI sur l'égalité professionnelle SARPI
EMTA	79	27	Objectifs de progression et indicateurs : Application de l'accord groupe SARPI sur l'égalité professionnelle SARPI	-	-	35	-	-	-	NC Non-calculable		5	Objectifs de progression et indicateurs : Application de l'accord groupe SARPI sur l'égalité professionnelle SARPI

VEOLIA ENERGIE FRANCE	81	34	Objectifs de progression et indicateurs : 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	20	-	-	-	NC Non-calculable	-	15	0	Objectifs de progression et indicateurs : - Assurer un égal accès à la formation professionnelle continue des salariées - Mesurer et suivre le taux de féminisation des Cadres - Mesurer et suivre les taux de femmes promues
SUEZ Water Technologies & Solutions	81	34	Objectifs de progression et indicateurs : S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière (indicateur : analyse des écarts de rémunération)	-	-	35	-	-	-	NC Non-calculable	0	Objectifs de progression et indicateurs : Améliorer le pourcentage de femmes dans l'encadrement supérieur ; fixer un objectif de féminisation des instances dirigeantes (indicateur : Nombre de femmes promues à des postes de direction )
SUEZ WTS France	81	31	Objectifs de progression et indicateurs : S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière (indicateur : analyse des écarts de rémunération)	-	-	35	-	-	-	15	0	Objectifs de progression et indicateurs : Améliorer le pourcentage de femmes dans l'encadrement supérieur ; fixer un objectif de féminisation des instances dirigeantes (indicateur : Nombre de femmes promues à des postes de direction )