

INDEX Égalité Femmes / Hommes 2023

Cet index est conçu pour faire progresser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes au sein des entreprises. Il permet de mesurer les efforts réalisés ou à faire sur quatre critères.



33/40

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes

35/35

Écart de taux d'augmentations individuelles pour les entreprises entre 50 et 250 salariés



Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Index non calculable*

** Aucune salariée n'est revenue de congé maternité sur la période de référence. Dans un tel cas, l'indicateur impossible à calculer n'est pas pris en compte, seuls le sont les indicateurs exploitables. L'indicateur incalculable est neutralisé et l'index est recalculé sur une base 100.*

5/10

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations



Total
86/100

Le groupe **maintient ses efforts** pour mener une **politique d'égalité professionnelle** entre ses collaborateurs.



SAS au capital de 621 000€
RCS Paris 444 771 083



GSMC - SAS au capital de 252 132,48€
RCS Paris 484 722 004



SAS au capital de 42 630€
RCS Paris 493 127 492

Afin de maintenir et d'améliorer leur politique d'égalité professionnelle, les sociétés de l'UES poursuivent les objectifs suivants :



Le développement de la mixité des emplois en :

- Renouvelant l'adhésion de ROZO à l'association « Elles bougent » qui incite et accompagne les jeunes femmes à devenir ingénieures puis en étendant si possible cette adhésion à INVENTAGE.
- Offrant la primeur des annonces de stage et d'alternance à l'association sélectionnée et ce pendant une certaine durée avant de les publier sur des sites plus généralistes.
- Veillant à préciser dans chaque offre d'emploi que le poste est accessible tant aux hommes qu'aux femmes.
- Veillant dans la mesure du possible, lors du process de recrutement, à l'instauration d'un duo mixte des personnes participants au recrutement.



Un déroulement de carrière égalitaire en :

- Veillant à l'égalité de traitement lors de la réalisation du plan de formation.
- Mettant en place une revue des augmentations avant leurs attributions afin de s'assurer de la cohérence des montants et critères d'augmentations au regard de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et de procéder à d'éventuels réajustements.



SAS au capital de 621 000€
RCS Paris 444 771 083



GSMC - SAS au capital de 252 132,48€
RCS Paris 484 722 004



SAS au capital de 42 630€
RCS Paris 493 127 492