

Index Egapro

Déclaration de l'index de l'égalité professionnelle
Femmes/Hommes pour l'année 2026
au titre des données 2025.

Déclaration de l'index de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes pour l'année 2026 au titre des données 2025.

Indicateurs	Nombre de points obtenus	Nombre de points maximum
Ecart de rémunération	29	40
Ecart des augmentations individuelles	25	35
Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité	Non applicable en 2025	15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	10
Total	64	100

Plan d'actions réalisé

- Etude en concertation avec une commission du CSE pour définir un nouveau système de cotation de postes qui reflète mieux nos métiers.

- Concertation avec les partenaires sociaux pour signer un accord collectif, la négociation a été finalisée en février 2026.

- Analyse plus approfondie des postes afin de mieux cibler les écarts de rémunération par fonction exerçant le même type de métier.

Plan d'actions envisagé : le recrutement

Objectif

- Présenter un plus grand nombre de candidates pour chaque poste ouvert afin d'augmenter les chances de recruter des femmes sur ces postes.

Court Terme

- Sourcer des candidates (approche directe) pour les postes en logistique, commercial et management comme priorité
- Revoir la rédaction de nos offres d'emploi pour les rendre plus attractives et intéressantes pour les candidates (présenter davantage nos bénéfices sur la flexibilité, l'appui à la paternité/maternité)
- Former les Managers sur les sujets de la diversité (inclusion), réduire les biais cognitifs au moment de recruter, etc.

Long Terme

- Travailler notre image de marque et la rendre plus attractive auprès des candidates dans les métiers techniques et de ventes
- Démystifier les métiers considérés trop masculins à travers de témoignages des femmes qui y travaillent
- Développer les relations avec des écoles techniques et créer un vivier des candidates femmes quand cela est possible
- Ouvrir l'apprentissage aux jeunes femmes techniciennes en priorité

Plan d'actions envisagé : la formation et le développement des compétences

Objectif

- Assurer des opportunités égales d'accès à la formation et au développement de compétences

Court Terme

- Etablir un plan de formation pour la filière française afin d'assurer une action de formation pour chaque employé(e) au moins une fois tous les deux/trois ans.

Long Terme

- Pour les femmes cadre : informer sur le dispositif d'accompagnement de l'APEC pour le bilan de compétences et carrière dans le but de mieux préparer les candidatures internes de femmes aux postes de management
- Pour les femmes non-cadre : donner priorité aux demandes de bilan de compétences et établir un partenariat avec une mission locale pour l'accompagnement. L'objectif est d'augmenter le nombre de candidatures de femmes en interne.

Plan d'actions envisagé : la promotion et la classification

Objectif

- Assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de classification et de promotion, pour les fonctions : Commercial, Customer care, technique, fonctions support et management

Court Terme

- Publier l'ensemble de postes à pourvoir en interne
- Revoir la classification des postes afin d'identifier les possibles écarts entre les hommes et les femmes sur le même poste (statut cadre, employé, technicien et agent de maîtrise)
- Revoir les grilles de salaire afin d'identifier les écarts en rémunération et définir un plan d'action pour les réduire

Long Terme

- Identifier un vivier de candidates internes pour une évolution en interne
- Mise en place d'un entretien coaching carrière pour les femmes avec la mission locale

Plan d'actions envisagé : la rémunération

Objectif

- Réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à poste équivalent (sur la base du système de cotation de postes retenus).

Court Terme

- Réaliser une étude des rémunérations internes chaque année en vue d'identifier des écarts trop importants à poste équivalent
- Allouer un budget annuel, distinct des augmentations annuelles, pour corriger des écarts trop importants qui pourraient être constatés

Long Terme

- Revoir la structure de la rémunération variable
- Réfléchir à intégrer une prime basée sur la performance et l'atteinte des objectifs pour les fonctions support plus proches des ventes.