

CONSTRUIRE AU FÉMININ



Si les femmes représentent 8% de la profession des Travaux Publics, elles constituent déjà 11,6% de l'effectif du Groupe SADE. Elles sont aujourd'hui de plus en plus nombreuses à s'intéresser aux métiers des TP tant dans ses dimensions administratives que terrain. Depuis de nombreuses années, la SADE favorise leur recrutement et accompagne leur intégration. Après avoir conclu dès 2013 un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la SADE a fait du **recrutement des femmes dans les opérations** l'un de ses objectifs essentiels.

Conformément aux obligations réglementaires pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, la SADE publie annuellement l'indice officiel d'égalité professionnelle femmes hommes. Pour 2022, cet index s'établit à **84 / 100**, reflétant notre engagement depuis plusieurs années en faveur de l'égalité et contre toutes les discriminations en entreprise. Il met également en évidence le fait qu'à la SADE, chacun travaille, à son niveau, dans cette optique d'égalité des sexes dans son milieu professionnel.

Toutes et tous, osons conjuguer la SADE au féminin !

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes au titre de 2022

| | indicateur calculable (1=ooui, 0=non) | valeur de l'indicateur | points obtenus | nombre de points maximum de l'indicateur | nombre de points maximum des indicateurs calculables |
|--|---------------------------------------|------------------------|----------------|--|--|
| 1- écart de remuneration (en %) | 1 | 5,4 | 34 | 40 | 40 |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %) | 1 | 4,6 | 20 | 20 | 20 |
| 3- écarts de promotions (en points de %) | 1 | 1,3 | 15 | 15 | 15 |
| 4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%) | 1 | 100 | 15 | 15 | 15 |
| 5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 1 | 1 | 0 | 10 | 10 |
| Total des indicateurs calculables | | | 84 | | 100 |
| INDEX (sur 100 points) | | | 84 | | 100 |

OBJECTIFS DE PROGRESSION 2023

INDICATEUR 1 - Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

L'indicateur légal "Écarts 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.

INDICATEUR 5 - Mixité au sein des 10 plus hautes rémunérations

A la SADE les postes de dirigeants sont principalement issus de la filière Opération, filière 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 fixée pour objectif de s'assurer de la mixité sur les postes des dirigeants lors du sourcing externe et d'identification interne.

Cela se traduira 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.

Mise à jour le 14/02/23