

L'égalité femmes / hommes chez Idex



Signataire de la Charte de la diversité en 2021, Idex promeut la diversité et l'inclusion au sein de ses équipes à tous les niveaux et s'engage à lutter contre toute forme de discrimination ou de harcèlement.

Idex compte 15% de femmes au sein de ses équipes. Cette proportion a augmenté au cours des dernières années (12% en 2020) mais reste faible. La part des femmes est plus élevée parmi les cadres (22%) et au Comex (28%).

Nous avons la conviction que la diversité est une force et que les femmes ont toute leur place dans tous les métiers du groupe Idex et à tous les niveaux de responsabilité.

Dans ce contexte, un accord d'entreprise a été conclu avec les organisations syndicales en septembre 2023 en vue de favoriser la mixité et d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1

Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Accueillir davantage de femmes au sein de nos équipes et veiller à la qualité de leur parcours d'intégration

- ✓ Veiller à ce que nos **descriptifs de postes** soient **non genrés**
- ✓ **Sensibiliser les équipes RH et les managers aux stéréotypes** de genre et aux biais inconscients
- ✓ **Présélectionner au moins une candidature de femme** pour les entretiens de recrutement sur des postes de cadres comme de non-cadres et d'alternants
- ✓ **Proposer aux nouvelles recrutées d'être accompagnées par une "marraine"** collaboratrice d'Idex dans leur parcours d'intégration
- ✓ **Mettre en valeur les parcours de femmes** chez Idex
- ✓ **Relancer IdexOFéminin**, réseau d'échange, pour aider les femmes à s'affirmer et à oser
- ✓ Nouer des partenariats pour **mieux faire connaître nos métiers aux femmes** et aux jeunes filles et susciter des vocations

OBJECTIF

28% de femmes parmi les cadres en 2030

Assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière

- ✓ Evaluer, prévenir et, le cas échéant, **traiter les écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes
- ✓ Evaluer, prévenir et, le cas échéant, **traiter les écarts de promotion** entre les femmes et les hommes
- ✓ **Maintenir la part variable liée aux primes d'objectifs des salariés** en congé de maternité, congé d'adoption ou congé de paternité / accueil de l'enfant (absence de proratisation)

OBJECTIF

Progression du score d'Idex à l'index Egalité femmes / hommes*

* Scores 2022 : 79/100 Idex Services ; 83/100 Idex Energies.

2

Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

- ✓ Mettre à disposition des collaborateurs d'Idex un **"Guide de la parentalité"** afin qu'ils soient mieux informés sur leurs droits et des actions proposées par Idex
- ✓ **Préparer et accompagner les départs et retours de congé** maternité, d'adoption et parental d'éducation
- ✓ **Généraliser la subrogation de salaire** pendant le congé maternité
- ✓ **Adapter les conditions de travail des femmes enceintes** (aménagement des horaires, dispense d'astreinte)
- ✓ Accorder des **autorisations d'absence pour les examens médicaux obligatoires liés à la grossesse**, au-delà des minima légaux, y compris pour le conjoint
- ✓ **Favoriser la prise du congé de paternité / accueil de l'enfant** en assurant le maintien de la rémunération
- ✓ Proposer une **autorisation d'absence de 3 jours en cas de fausse couche**, pour la mère biologique comme pour le second parent
- ✓ **Sensibiliser les managers** à l'accompagnement de la parentalité

3

Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs d'Idex aux enjeux de la mixité et de l'égalité professionnelle

- ✓ Proposer des **formations dédiées à la lutte contre les discriminations**, notamment à caractère sexiste
- ✓ Organiser des **événements et conférences contribuant à lutter contre les stéréotypes** de sexe ou de genre et à encourager la mixité, ouverts à l'ensemble des collaborateurs d'Idex