

## OBJECTIFS DE PROGRESSION POUR CHACUN DES INDICATEURS DE NOTRE INDEX D'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES DONT LA NOTE MAXIMALE N'EST PAS ATTEINTE

### INDICATEUR CONCERNE : ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Note obtenue : 31/40

#### Objectif de progression :

Dans une démarche d'amélioration continue de l'égalité professionnelle, Razel-Bec s'engage à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables.

Pour ce faire, l'entreprise s'engage à :

- Garantir aux femmes et aux hommes une rémunération égale à l'embauche, à qualification, classification, formation et expérience équivalente ;
- Analyser annuellement les écarts de rémunération par métier et par poste pour compléter l'index égalité professionnelle ;
- Réduire les éventuels écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes en consacrant chaque année une enveloppe budgétaire spécifiquement dédiée à la réduction des éventuels écarts de rémunération les plus significatifs. Le montant de cette enveloppe sera négocié chaque année avec les organisations syndicales représentatives ;
- Neutraliser l'impact financier que pourrait présenter le congé de maternité pour :
  - La détermination des droits liés à l'ancienneté ;
  - La répartition de la participation et de l'intéressement ;
  - Le calcul du 13<sup>e</sup> mois et les primes.

Ces mesures seront accompagnées :

- D'un suivi annuel de l'évolution des écarts par catégorie socioprofessionnelle au travers du calcul de l'index d'égalité professionnelle ;
- D'une analyse annuelle des écarts par métier et par poste avant chaque campagne d'augmentations.

**L'objectif est d'atteindre un score d'au moins 35/40 sur cet indicateur d'ici 2028.**

### INDICATEUR CONCERNE : ECART DE TAUX DE PROMOTION

Note obtenue : 10/15

#### Objectif de progression :

Dans une démarche d'amélioration continue de l'égalité professionnelle, Razel-Bec s'engage à favoriser la promotion des femmes.

Pour cela l'entreprise s'engage à :

- Mettre en place un dispositif de mentorat / coaching interne pour les personnes promues à des postes de Direction d'unité opérationnelle ou d'unité d'appui ;
- Lors d'entretiens de départ de femmes, faire un focus particulier sur les axes d'amélioration qu'elles pourraient proposer pour faciliter la promotion des femmes au sein de l'entreprise ;
- Recruter plus de femmes ingénieures

Ces mesures seront accompagnées d'un suivi à examiner chaque année en commission emploi, formation et égalité professionnelle :

- Dans le bilan de politique sociale, chapitre égalité professionnelle et diversité : nombre et ratio des embauches par sexe et Catégorie Socio Professionnelle (CSP) ;
- Nombre de salariés mentorés par sexe ;
- Liste des propositions d'amélioration faites par des femmes lors de leur entretien de départ de l'entreprise.

**L'objectif est d'atteindre un score de 15/15 sur cet indicateur d'ici 2029.**

**INDICATEUR CONCERNE : NOMBRE DE SALARIES DU SEXE SOUS-REPRESENTE PARMIS LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS**

---

*Note obtenue : 0/10*

**Objectif de progression :**

Dans une démarche d'amélioration continue de l'égalité professionnelle, Razel-Bec s'engage à favoriser l'accès des femmes aux plus hautes rémunérations.

Pour cela l'entreprise s'engage à :

- Mettre en place un dispositif de mentorat / coaching interne pour les personnes promues à des postes de Direction d'unité opérationnelle ou d'unité d'appui ;
- Lors d'entretiens de départ de femmes, faire un focus particulier sur les axes d'amélioration qu'elles pourraient proposer pour faciliter l'emploi des femmes au sein de l'entreprise,
- Recruter des femmes dirigeantes ou futures dirigeantes comme le groupe le fait déjà.

Ces mesures seront accompagnées d'un suivi à examiner chaque année en commission emploi, formation et égalité professionnelle :

- Dans le bilan de politique sociale, chapitre égalité professionnelle et diversité : nombre et ratio des embauches par sexe et Catégorie Socio Professionnelle (CSP) ;
- Nombre de salariés mentorés par sexe ;
- Liste des propositions d'amélioration faites par des femmes lors de leur entretien de départ de l'entreprise.

**Compte-tenu de la très faible proportion de femmes dans le secteur des travaux publics et les filières d'études, l'objectif est d'atteindre un score d'au moins 5/10 sur cet indicateur d'ici 2035.**