



EGALITÉ FEMMES-HOMMES : UN INDEX INCALCULABLE MAIS UN ENGAGEMENT CONTINU EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'index égalité hommes/femmes est calculé chaque année par Self Signal depuis 2019. Obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, il se compose de quatre critères qui permettent à l'entreprise d'obtenir une note pouvant aller jusqu'à 100 points. Cependant, cet index n'est pas calculable pour Self Signal car le nombre de points atteignable n'est pas suffisant.

Voici les résultats des quatre indicateurs de l'index pour l'année 2021 :

1. **Indicateur d'écart de rémunération annuelle brute moyenne par EQTP** : L'indicateur n'est pas calculable car l'ensemble des groupes valables (c'est-à-dire 3 hommes et 3 femmes dans une catégorie) représente moins de 40 % des effectifs.
2. **Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles** : Nous obtenons une note de 35 points sur 35 dans la mesure où il est inférieur à 2 points de pourcentage. L'écart constaté est favorable aux femmes.
3. **Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité** : L'indicateur n'est pas calculable car aucune salariée n'a bénéficié d'un congé maternité en 2021.
4. **Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations** : 3 femmes sont représentées parmi les 10 plus hautes rémunérations, ce qui rapporte 5 points sur 10 à Self Signal.

Self Signal s'engage à poursuivre ses actions d'amélioration d'égalité professionnelle, à travers les axes suivants :

1. Recrutement
 - Nous privilégions la mixité de nos équipes, étant convaincus que la diversité nous rend plus riches.
 - Nous nous efforçons de rendre notre processus de recrutement le plus objectif possible, en excluant tout critère discriminant.
 - Dans la sélection des candidatures, nous veillons à recevoir des candidats des 2 sexes.
 - Entre 2019 et 2021, nous sommes passés de 30,14 % de femmes à 37 %.
2. Formation et qualification
 - Nous garantissons un accès égal des femmes et des hommes à la formation professionnelle.
 - Nous sommes attentifs à la compatibilité de l'organisation des formations aux emplois du temps et contraintes de chacun.
 - En 2021, 61,72 % des femmes et 63,96 % des hommes ont suivi au moins une formation dans l'année.



3. Promotion interne

- La mobilité interne fait partie de notre ADN.
- Nous publions régulièrement les postes à pourvoir sur notre réseau social interne.
- En 2021, $\frac{3}{4}$ des promotions internes ont concerné des femmes.

4. Conditions de travail, santé et sécurité au travail

- Chaque année, nous mesurons le bien-être de nos collaborateurs à travers notre sonde de bien-être au travail.
- Nous étudions attentivement chaque demande individuelle d'aménagement du temps de travail.
- Notre référente harcèlement sexuel et agissements sexistes est intégrée dans cette lutte.

5. Rémunération effective

- La rémunération de chaque collaborateur est déterminée selon des critères objectifs lié au métier, aux compétences et aux performances du salarié.
- Les rémunérations sont revues chaque année, avec une attention particulière à l'égalité professionnelle.
- Nous sommes vigilants à la bonne cotation des postes et aux évolutions professionnelles selon les métiers.

6. Articulation entre activité professionnelle et vie privée

- Nous sommes sensibles à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle de nos salariés. Nos collaborateurs réalisent leurs 35 heures sur 4 jours et demi et peuvent également bénéficier d'horaires de travail individualisés.
- Nous veillons à organiser nos réunions sur des temps compatibles avec les contraintes personnelles de nos salariés.