



---

# Index égalité professionnelle

Publication 2023

# PREAMBULE

## NOTRE INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Chaque année, nous publions notre Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Nous nous engageons à travers cette démarche transparente à lutter contre les disparités professionnelles et nous poursuivrons nos actions afin d'améliorer nos résultats sur les prochaines années.

Cet index donne lieu à une note sur 100 points, calculée à partir d'indicateurs déterminés selon la taille de l'entreprise.

- Période de référence de cette publication : 01/01/2022 au 31/12/2022
- Tranche d'effectifs de l'entreprise : 50 à 250



# RESULTATS OBTENUS

Indicateur	Indicateur calculable (1=oui ; 0=non)	Note obtenue	Note maximum
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	1	29	40
Ecart d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	1	25	35
Pourcentage de salarié augmenté au retour d'un congés maternité	1	15	15
Nombre de salarié du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	5	10
Index		74	100

# ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

- Recrutement

L'ensemble de nos offres d'emploi portent la mention F/H afin d'informer clairement tous les candidats de notre engagement en faveur de la non discrimination dans nos recrutements.

Nous réalisons des actions de communication au sein d'écoles d'ingénieurs pour faire découvrir nos métiers, nos opportunités et faire témoigner les femmes de notre société, plus faiblement représentées dans les cursus techniques.

- Gestion des rémunérations

Nous avons créé et mis en place de manière annuelle, un comité carrière dont l'un des objectifs est de gérer les évolutions de rémunérations et de garantir leur équité selon les catégories, postes et responsabilités entre autre.

Cet outil nous a permis de considérablement améliorer en 2022 notre indicateur écart de rémunération. Nous souhaitons renforcer son utilisation en 2023 afin de poursuivre cette progression.

- Evolutions internes

Nous sommes attentifs à ce que 50% des évolutions internes soient pourvues par des femmes et 50% par des hommes. Par ailleurs nous nous engageons à ce que 100% d'entre elles soient accompagnées d'une évolution salariale.

- Retour congés maternité

Nous avons mis en place un entretien RH destiné à toutes les femmes qui reviennent de congés maternité afin de les accompagner dans la reprise de leur activité professionnelle. 100% d'entre elles le réalisent dans le mois qui suit leur retour de congés maternité.



Mob :

Mail :

[www.tse.energy](http://www.tse.energy)