



**2019 L'INDEX DE L'ÉGALITÉ  
FEMMES – HOMMES**

**Cummins  
FRANCE**





# 2019 L'INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES



## Cummins FRANCE

Chez Cummins, nos valeurs fondamentales sont extrêmement importantes pour nous et sont plus que des mots; elles dirigent vraiment notre façon de prendre des décisions et de mener nos activités.

Notre valeur de diversité et d'inclusion remonte à plus de 40 ans, à notre PDG innovant de 1947 à 1977, J. Irwin Miller. Parlant de ses convictions, M. Miller estimait que le caractère, la capacité et l'intelligence n'étaient pas plus concentrés dans un sexe qu'un autre. Lorsque nous nous permettons des préjugés irrationnels, nous nous faisons du tort avant tout à nous-mêmes, et in fine, nous sommes les raisons de notre propre échec face à une concurrence plus ouverte et moins partielle.

Ce ferme engagement envers la diversité et l'inclusion se poursuit encore aujourd'hui et, avec nos autres valeurs, est concrétisé par nos employés. En tant qu'entreprise, nous continuons à travailler à la fois au sein de Cummins et avec les communautés où nous exerçons nos activités pour améliorer continuellement la diversité et l'inclusion.

Par exemple, nous sommes impliqués dans des initiatives comme travailler avec des écoles pour encourager les enfants à envisager une carrière technique ou d'ingénieur.

Cela nous permettra d'atteindre notre objectif d'augmenter le nombre de femmes chez Cummins et d'améliorer l'équilibre entre les sexes au sein de notre personnel en Europe.

Nos résultats en France sont très encourageants, mais nous n'en sommes pas encore satisfaits. Nous sommes conscients qu'il s'agit d'un processus et que nous devons continuer à y travailler et à l'améliorer.

Il s'agit du premier rapport que nous avons produit en France, mais pas en Europe. Nous sommes conscients que les résultats ne s'améliorent pas forcément d'année en année mais à long terme, c'est pourtant notre objectif.

Nous continuons tous chez Cummins à redoubler d'efforts pour améliorer l'entreprise et sa place dans l'ensemble de la communauté.

Antonio

**Antonio Leitao**

Vice-président de l'organisation commerciale de la zone européenne de Cummins



## NOS VALEURS FONDAMENTALES

### INTÉGRITÉ

Tenir parole et faire ce qui est juste

### DIVERSITÉ ET INCLUSION

Valoriser nos différences et les prendre en considération lors de la prise de décisions est notre avantage concurrentiel

### BIENVEILLANCE

Faire preuve de considération envers le bien-être des autres

### EXCELLENCE

Toujours fournir des résultats supérieurs

### TRAVAIL D'ÉQUIPE

Coopérer entre les équipes, fonctions, activités par-delà les frontières afin de fournir le meilleur travail

# Qu'est-ce que l'indice D'ÉGALITÉ DES SEXES ?



**LA LOI OBLIGE LES ENTREPRISES FRANÇAISES DE PLUS DE 50 EMPLOYÉS D'ÉVALUER ET DE PUBLIER UN SCORE QUI REFLÈTE LEUR RÉUSSITE DANS LA RÉALISATION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION PROFESSIONNELLE. L'ÉVALUATION A ÉTÉ RÉALISÉE POUR LA PREMIÈRE FOIS CETTE ANNÉE, SUR LA BASE DES EFFECTIFS 2018 ET SERA RÉPÉTÉE ANNUELLEMENT.**

Un calcul est effectué sur la base d'un certain nombre d'indicateurs qui donnent un score global sur 100. Il inclut les écarts de salaire, les différences entre les hommes et les femmes qui obtiennent des promotions ou des augmentations, les augmentations de salaire des femmes pendant leurs congés maternité et le nombre de femmes dans les 10 meilleures rémunérations de la société.

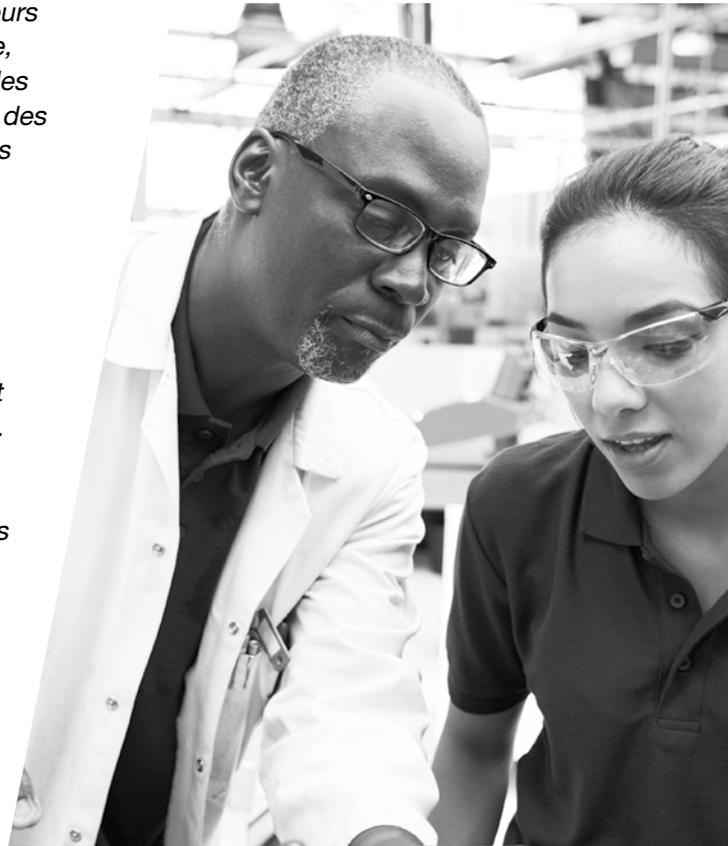
Toute entreprise ayant un score inférieur à 75 doit convenir d'un plan d'action pour y remédier.

## SCORE CUMMINS

Cummins a obtenu un score de **92 sur 100**, ce qui est nettement supérieur au seuil de 75 qui nécessite un plan d'action formalisé. Bien que ce score reflète l'engagement que Cummins démontre envers ses valeurs, en particulier la diversité et l'inclusion, l'entreprise estime pouvoir mieux faire. Nous sommes conscients qu'il s'agit d'un engagement à long terme et continu.

## CUMMINS EN FRANCE

Cummins compte environ 400 employés en France basés à Quimper en Bretagne. L'usine, qui fabrique des produits de filtration, a été fondée en 1981. Elle fait partie intégrante de nos opérations de fabrication européennes et internationales.



**65% D'HOMMES**



**35% DE FEMMES**

LA PROPORTION DES FEMMES EST PLUS IMPORTANTE QUE DANS DES ENTREPRISES COMPARABLES

## MOYENNE D'ÂGE

**45 ANS**

## DURÉE MOYENNE D'ANCIENNETÉ

**16 ANS**

## RECRUTEMENT EN 2018

41 CDI

DANS LE DOMAINE DE LA PRODUCTION

**26 HOMMES**

**15 FEMMES**

**20 HOMMES**

**13 FEMMES**

# Continuer à améliorer L'ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES



**DANS NOTRE USINE DE QUIMPER, NOUS AVONS DEUX FAÇONS PRINCIPALES DE CONTINUER À AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES AU TRAVAIL ET D'AMENER DAVANTAGE DE FEMMES À DES RÔLES DE LEADERSHIP ET TECHNIQUES.**

## **ATTIRER LES TALENTS**

Pour aider à attirer davantage de les bons profils chez Cummins, nous collaborons avec la communauté locale pour aider Cummins à se faire connaître et à être perçue comme un employeur de choix. En tant que société internationale, Cummins n'a qu'un seul site de production en France et produit pour le marché du B2B, ce qui lui pose certains défis.

Nous avons plusieurs façons de les régler.

**Grâce au travail soutenu du programme Tous les employés, toutes les communautés (Every Employee Every Community, EEEEC).**

- Développer un partenariat avec des lycées locaux pour encourager les jeunes filles à envisager un emploi chez Cummins. Nous accueillons les étudiants pour organiser des visites du site de Quimper et des événements pédagogiques. Les employés de Cummins sont également impliqués dans des programmes de sensibilisation d'étudiants.
- Développer un programme d'apprentissage et de stages. Nous avons commencé avec trois étudiants en ingénierie et avons maintenant dix apprentis en continu dans divers services. Nous offrons également plus de 20 stages par an.

**Améliorer les contacts avec les nouveaux diplômés et les demandeurs d'emploi.**

- Augmenter les opportunités d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat pour les chômeurs grâce à un partenariat avec une organisation locale dédiée aux jeunes demandeurs d'emploi.
- Participation aux événements externes comme les semaines de l'industrie et les salons de l'emploi.

## **FIDÉLISER LES TALENTS**

Nous travaillons également sur un certain nombre d'initiatives pour améliorer la rétention des femmes et leur permettre d'atteindre leur plein potentiel.

- Le Réseau d'autonomisation des femmes de Quimper (C. Au Féminin) a été lancé en 2018 pour identifier des solutions aux problèmes identifiés par le groupe. Elles se sont concentrées sur les problèmes locaux, notamment les obstacles rencontrés par les femmes, les services où les femmes sont sous-représentées, la promotion et l'accès aux postes hiérarchiques plus élevés. Plus de 30 employés de Quimper, hommes et femmes, ont participé aux groupes de discussion.
- Le Programme de développement des compétences locales: un programme de trois ans visant à former les employés de Quimper aux besoins futurs en compétences en accord avec la stratégie industrielle locale. Nous adaptons notre approche pour répondre au plus grand besoin.

