



2020 INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES

**Cummins
FRANCE**





2020 INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES



Cummins FRANCE

La pandémie nous a apporté à tous notre lot de défis. Toutefois, nous restons pleinement attachés au respect de la diversité et de l'égalité au sein de notre entreprise, en France et dans le monde entier.

La diversité et l'inclusion sont la pierre angulaire des valeurs et des convictions de Cummins, et servaient de principes directeurs à notre ancien PDG, J. Irwin Miller. La vision de J. Irwin Miller, avant-gardiste pour son époque, consistait à avoir des effectifs diversifiés et inclusifs car, selon lui, non seulement c'était activement bon pour l'entreprise mais c'était également la bonne chose à faire.

En suivant ce principe directeur, nous continuons à tirer parti des précieux avantages que la diversité de nos collaborateurs apporte à notre organisation.

Nous ne devons jamais nous reposer sur nos lauriers ; c'est pourquoi nous cherchons en permanence à améliorer tous les aspects de notre activité, à évoluer et à agir de manière plus juste. Nous avons continué à travailler sur un certain nombre d'initiatives destinées

à augmenter la représentation des femmes au sein de notre entreprise. Cela comprend des initiatives menées à bien en collaboration avec nos communautés, et pas seulement au sein de Cummins, pour convaincre les femmes que les carrières dans les secteurs de la fabrication et de l'ingénierie leur sont également accessibles.

Certaines des initiatives entreprises sont des initiatives à long terme. Cummins est fier de son long héritage. Nous avons fêté notre centenaire en 2019 et nous sommes prêts à investir pour produire des améliorations sur le long terme.

Ce rapport témoigne de notre engagement et de quelques-uns des programmes actuellement en cours en France.

Antonio

Antonio Leitao

Vice-président – Cummins Europe Area Business Organisation



NOS VALEURS FONDAMENTALES

INTÉGRITÉ

Tenir nos promesses et faire ce qui est juste

DIVERSITÉ ET INCLUSION

Notre avantage concurrentiel : donner de l'importance à nos différences et en tenir compte dans nos prises de décisions

BIENVEILLANCE

Faire preuve de sensibilité et de considération à l'égard du bien-être d'autrui

EXCELLENCE

Produire des résultats toujours supérieurs

TRAVAIL D'ÉQUIPE

Collaborer entre les différentes équipes, fonctions, sociétés et les différents pays pour fournir le meilleur travail possible

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



EN FRANCE, LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 EMPLOYÉS DOIVENT PUBLIER UN INDEX MESURANT LEUR ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES. LE CALCUL EST RÉALISÉ À PARTIR DE PLUSIEURS INDICATEURS QUI DONNENT UN SCORE TOTAL SUR 100.

Ces indicateurs incluent les écarts de salaire, la proportion d'hommes et de femmes qui obtiennent des promotions ou des augmentations, les hausses de salaires des femmes qui reviennent de congé maternité, et le nombre de femmes parmi les 10 postes les mieux rémunérés au sein de l'entreprise.

Une entreprise obtenant un score inférieur à 75 doit mettre en place un plan d'action pour s'améliorer.

INDEX DE CUMMINS

Cummins a obtenu un score de **89 sur 100** pour 2020. Même si ce score reflète les valeurs et l'engagement de Cummins en faveur de la diversité et de l'inclusion, nous devons nous garder de tout excès de confiance. Nous sommes conscients que cet engagement est permanent et doit être poursuivi sur le long terme.

CUMMINS EN FRANCE

Cummins compte 401 employés au total 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 activités de fabrication en Europe et à l'international.



REPRÉSENTATION HOMMES-FEMMES POUR 2020

64% D'HOMMES

36% DE FEMMES

2019 : 63 % D'HOMMES

2019 : 37 % DE FEMMES

DERNIERS SCORES

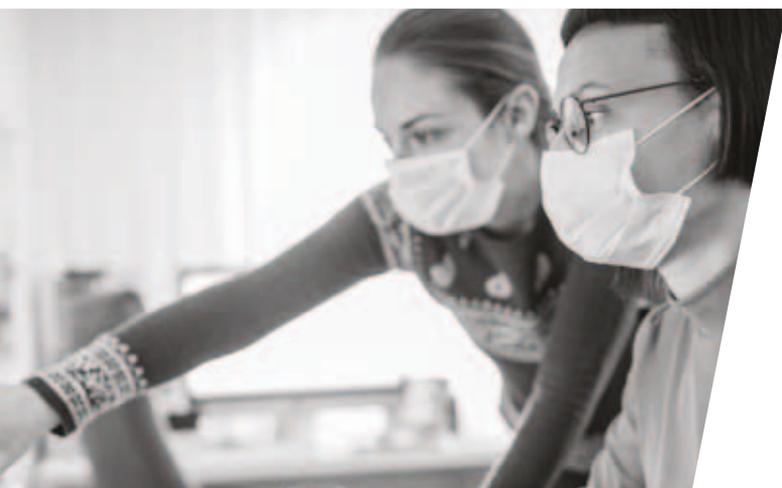


* Reflet du nouveau score suite au changement de calcul effectué en 2020. Le score précédent pour 2019 était de 90.

Continuer à améliorer L'ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES



DANS NOTRE USINE DE QUIMPER, NOUS AVONS RECOURS À DEUX MÉTHODES PRINCIPALES POUR CONTINUER À AMÉLIORER L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES AU TRAVAIL ET FAIRE EN SORTE QU'IL Y AIT DAVANTAGE DE FEMMES À DES POSTES TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT.



ATTIRER DES TALENTS DIVERS

Pour attirer les talents vers Cummins, nous nous engageons auprès de la communauté locale pour faire connaître Cummins et être considéré comme un employeur de choix. Pour cela, nous procédons de plusieurs manières.

- Par le travail continu effectué dans le cadre du programme Every Employee Every Community (Chaque employé, chaque communauté, ou EEEEC).
- En poursuivant notre partenariat avec les lycées environnants pour encourager les jeunes femmes à envisager un emploi chez Cummins.
- En continuant à ancrer notre programme d'apprentissage et de stages. Cela a commencé par trois étudiants en école d'ingénieur, et désormais, nous avons en permanence près de dix apprentis dans les différents services. Certains de ces apprentis ont d'ailleurs décroché des contrats permanents chez Cummins. Nous accueillons également plus de 20 stagiaires par an.

Améliorer nos contacts avec les jeunes diplômés et les demandeurs d'emploi.

- À travers nos contacts avec les agences, établissements scolaires et instituts de formation locaux, nous parvenons à pourvoir les rôles spécialisés dans les domaines techniques.
- En ayant la philosophie de « recruter pour développer », c'est-à-dire en identifiant les personnes qui ont

le potentiel de poursuivre leur carrière dans des postes d'encadrement.

- En établissant un partenariat avec un organisme local dédié aux jeunes demandeurs d'emploi, nous avons été en mesure d'accroître les opportunités de formation, d'emploi et d'entrepreneuriat pour les personnes sans emploi.

DÉVELOPPER ET RETENIR DES TALENTS DIVERS

Nous travaillons également sur un certain nombre d'initiatives visant à améliorer le développement et la rétention des femmes afin de les inspirer et les encourager à réaliser leur plein potentiel.

- Le Quimper Women Empowerment Network poursuit son travail après son lancement réussi en 2018. Le réseau existe pour trouver des solutions aux problèmes identifiés par le groupe. Ces solutions se concentrent sur des problèmes locaux, notamment les obstacles auxquels sont confrontées les femmes, les services où les femmes sont sous-représentées, les promotions et l'évolution de carrière. Plus de 30 hommes et femmes de Quimper font partie du groupe.
- Le programme de développement des compétences locales, un programme sur trois ans pour développer les compétences des employés de Quimper afin de les aligner avec les besoins futurs et la stratégie de fabrication locale. Nous adaptons notre approche en fonction de l'importance des besoins.
- Pilotage d'un programme d'observation en situation de travail qui permet aux employés de comprendre les opportunités potentielles au sein des autres équipes.
- Continuer à élaborer et à formaliser nos politiques de travail flexible et de télétravail pour permettre à une plus grande variété d'employés de travailler pour nous.
- Formation dispensée à tous les membres de l'encadrement pour favoriser la création d'un environnement sûr et inclusif pour tous les employés LGBTQ+.
- Faire évoluer les nouvelles recrues à tous nos postes, en particulier dans nos sites de production.
- Élaborer un accord pluriannuel avec des objectifs clairs, directement lié au Rapport 2020 sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes.