

TOUJOURS RESPONSABLES

2022 INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

CUMMINS EN FRANCE

**POUR UN
MONDE QUI
N'ARRÊTE
JAMAIS**



La diversité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales de l'entreprise Cummins ; nous sommes persuadés que nous pouvons nous épanouir grâce au pouvoir de la différence. 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. Sans la diversité, notre entreprise n'existerait pas.

En 2022, nous avons lancé notre nouvelle stratégie mondiale en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DE&I). Elle est conçue pour que nous soyons tous responsables de la mise en place d'un lieu de travail accueillant, qui permette à chacun de réussir. Nous connaissons le succès grâce à ce genre de perspectives uniques et diversifiées. La diversité des idées, des pensées et des expériences stimule notre innovation pour le meilleur.

Chez Cummins, nous nous concentrons sur un certain nombre d'initiatives stratégiques visant à accroître la représentation des femmes à tous les niveaux de notre entreprise.

Nos efforts ne se limitent pas à l'entreprise ; nous oeuvrons au sein des communautés locales afin d'encourager les femmes à poursuivre des carrières dans le domaine de la fabrication et de l'ingénierie.

Ce rapport témoigne de notre engagement continu 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 PROFESSIONNELLE ?

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

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 de l'entreprise.

Les entreprises obtenant un score inférieur à 75 points doivent mettre en place un plan d'action afin de s'améliorer.

SCORE DE CUMMINS

Cummins a obtenu un score de **80 sur 100** en 2022. Nous sommes conscients que cet engagement est permanent et doit être poursuivi sur le long terme. Nous continuerons à prendre des mesures positives afin d'améliorer notre score.

CUMMINS EN FRANCE

Au total, Cummins compte 415 employés en France. Ils sont basés à Quimper, en Bretagne. Le site, 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 2022

65 % D'HOMMES

2021: 65 % D'HOMMES

35 % DE FEMMES

2021: 35 % DE FEMMES

DERNIERS RÉSULTATS

Les mesures de sensibilisation et de recrutement visant à accroître la représentation féminine parmi les professionnels de l'ingénierie ont été couronnées de succès. Étant donné que les personnes embauchées au quatrième trimestre de l'année 2021 n'ont pas reçu d'augmentations en 2022 pour leurs performances de 2021, cela a élargi l'indicateur 2 (Différences au niveau des augmentations individuelles à court terme) et a diminué notre score pour 2022. Nous considérons qu'il s'agit d'une anomalie compte tenu de nos scores antérieurs pour l'indicateur 2 (20 points sur 20 pour chacune des trois dernières années) et de nos progrès en matière d'égalité hommes-femmes à tous les niveaux et notamment dans le domaine de l'ingénierie. Nous prenons des mesures proactives afin d'améliorer notre score avant l'année prochaine.

	Indicateur calculable	Valeur de l'indicateur	Points	Nombre maximal de points pour chaque indicateur	Nombre maximal de points pour chaque indicateur calculable
Différences de salaire entre les hommes et les femmes ayant un âge et un poste comparables (en pourcentage)	Oui	4,6	35	40	40
Possibilité d'augmentation de salaire (en pourcentage)	Oui	3,1	10	40	40
Possibilité de promotion (en pourcentage)	Oui	1,6	15	15	15
Augmentations suite à un congé maternité (en pourcentage)	Oui	100	15	15	15
Nombre de femmes parmi les 10 employés les mieux rémunérés	Oui	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			80		100
Indice (sur 100 points)			80		100

CONTINUER À AMÉLIORER L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

DANS NOTRE SITE DE QUIMPER, NOUS AVONS RECOURS À DEUX LEVIERS PRINCIPAUX 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.

- Nous poursuivons notre partenariat avec les lycées et écoles techniques locaux pour encourager les jeunes femmes à envisager un emploi chez Cummins.
- Nous continuons à ancrer notre programme alternance et de stages. Nous comptons désormais 16 apprentis répartis dans différents services, dont la moitié sont des femmes. Le nombre de femmes apprenties a augmenté depuis 2020. Cela a permis au site de Quimper de recruter davantage de femmes dans le cadre de contrats à long terme. Nous accueillons également au moins 20 stagiaires par an.
- Nous continuons à attirer des talents diversifiés et à améliorer la représentation féminine dans l'entreprise, notamment vis-à-vis des postes d'Ingénieur Méthodes / Industrialisation ou de Leader d'équipe.

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 nos postes spécialisés dans le domaine technique.
- Nous déployons une philosophie de « recrutement pour le développement », c'est-à-dire que nous identifions les personnes qui ont le potentiel d'accéder à des postes d'encadrement.
- En établissant des partenariats avec des organismes locaux dédiés 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.
- Nous promovons le programme européen de marketing et de développement commercial en proposant des postes en France, grâce auxquels les diplômés peuvent découvrir différentes facettes de l'activité de Cummins en Europe.

DÉVELOPPER ET RETENIR DES TALENTS DIVERSIFIÉS

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 réseau de promotion des femmes de Quimper, « C au Féminin », poursuit ses efforts. Il vise à 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. 12 hommes et femmes de Quimper font partie du groupe.
- Des initiatives spécifiques d'encadrement et de mentorat encouragent et favorisent l'évolution professionnelle des femmes et leur mobilité vers des postes à plus hautes responsabilités.
- Le programme de développement des compétences locales est un programme sur quatre ans visant à développer les compétences des collaborateurs de Quimper de sorte à assurer leur adéquation avec les besoins futurs et la stratégie industrielle de fabrication locale. Nous adaptons notre approche en fonction de l'importance des besoins.
- La formation technique qui a été lancée a permis de favoriser la diversité des genres vis-à-vis des postes de pilotes de ligne automatisée et désormais de conducteurs de ligne automatisée, des postes critiques pour les lignes de production.
- L'expansion de notre programme d'observation en situation de travail permet aux collaborateurs de comprendre les opportunités potentielles se rapportant à d'autres équipes ainsi qu'à d'autres postes.
- Nous continuons à proposer des politiques de travail flexible et de travail à domicile afin de permettre à un plus grand nombre de collaborateurs de travailler pour nous, y compris ceux qui ont des responsabilités familiales importantes. Notre politique permet également aux collaboratrices enceintes de travailler à distance avant de partir en congé de maternité.
- Une formation a été dispensée à tous les membres de l'équipe de direction afin de favoriser un environnement sûr et inclusif pour tous les collaborateurs LGBTQ+.
- Nous faisons évoluer les nouvelles recrues à tous les postes, notamment au sein de nos services techniques, laboratoire, logistiques et de production.
- Conception et mise en oeuvre de plans de succession des dirigeants locaux.