

TOUJOURS RESPONSABLES

2021 INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

CUMMINS EN FRANCE



**POUR UN
MONDE QUI
N'ARRÊTE
JAMAIS**



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.

Chez Cummins, nous suivons une démarche d'amélioration continue de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. L'amélioration continue porte également sur d'autres domaines, tels que le développement de brevets, le contrôle qualité, l'efficacité de fabrication et bien d'autres choses.

Nous nous engageons encore et encore en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Pour ce faire, nous tenons compte des nombreux systèmes et processus de Cummins. Nous sommes conscients que le changement, tant au niveau personnel qu'au niveau de l'équipe, doit s'accompagner d'un changement des systèmes que nous utilisons pour embaucher, promouvoir, encourager l'innovation, assurer le développement professionnel, fournir des avantages sociaux et bien plus encore.

Notre stratégie mondiale en matière de diversité, d'équité et d'inclusion 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 et qui nous aide tous à nous épanouir grâce au pouvoir de la différence. Nous savons que

la diversité est un facteur de performance et que l'inclusion de différentes perspectives nous aide à innover et à mieux nous positionner sur le marché.

Nous nous concentrons sur un certain nombre d'initiatives stratégiques visant à accroître la représentation des femmes à tous les niveaux 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.

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 SALARIÉS 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 en France a obtenu un score de **89 points sur 100** en 2021. 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

Au total, Cummins compte 404 salariés en France. Ils sont basés à Quimper, en Bretagne. L'usine fabrique des produits de filtration depuis 1981. Elle fait partie intégrante de nos activités de fabrication en Europe et à l'international.

REPRÉSENTATION HOMMES-FEMMES EN 2021

65% D'HOMMES

2020 : 64 % D'HOMMES

35% DE FEMMES

2020 : 36 % DE FEMMES

DERNIERS RÉSULTATS



CONTINUER À AMÉLIORER L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

SUR NOTRE SITE DE QUIMPER, NOUS AVONS RECOURS À DEUX AXES MAJEURS POUR CONTINUER À AMÉLIORER L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES AU TRAVAIL ET POUR PROMOUVOIR DAVANTAGE DE FEMMES À DES POSTES TECHNIQUES ET DE DIRECTION.

ATTIRER DES TALENTS DIVERSIFIÉS

Pour attirer les talents chez Cummins, nous nous engageons auprès de la communauté locale afin de nous faire connaître et d'être perçus comme un employeur de choix. Pour ce faire, 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 d'apprentissage et de stages. Nous collaborons actuellement avec plus de 15 apprentis dans différents services. Nous accueillons également au moins 20 stagiaires par an. 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.

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 de direction.
- 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 et d'accompagnement.
- 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 encourager et de 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. Ce réseau interne soutient l'accord local sur l'égalité professionnelle de 2021. Il se concentre sur les problèmes locaux, notamment sur tous les obstacles auxquels peuvent potentiellement être confrontées les femmes en termes de formation, d'évolution interne, de sous-représentation au sein de certains services, de promotion et de développement de carrière. Le groupe est composé d'hommes et de femmes issus de tous les services de l'entreprise.
- Des initiatives spécifiques d'accompagnement et de mentorat encouragent et favorisent l'évolution professionnelle des femmes et leur mobilité vers des postes à hautes responsabilités.
- Le programme de développement des compétences locales (GEPP) 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 locale. Nous adaptons notre approche en fonction de l'importance des besoins.
- L'expansion de notre programme d'observation en situation de travail « Vis ma vie » 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 sont chargés de famille. 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, logistiques et de production.