



CleverConnect

Le Gouvernement a fait de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes l'une de ses priorités et a mis en place, à travers l'index égalité homme/femme, une obligation de transparence pour les entreprises sur les écarts de rémunération.

L'index égalité homme/femme se calcule pour les entreprises de moins de 250 salariés sur 4 critères. Pour l'année 2022 l'UES CleverConnect, atteint un indice de 69 sur 100.

Notre indice se décompose, pour l'année 2022, de la manière suivante :

- Indicateur relatif à l'écart de rémunération par Catégorie Socio Professionnelle : 14/40

Notre résultat sur cet indicateur vient d'une sous représentation des femmes dans les postes managériaux, ce qui impacte les écarts de rémunération. En effet, à poste et expérience comparable, nous ne constatons pas d'écart significatif entre les rémunérations des hommes et des femmes. Afin de développer le nombre de femmes dans les managers, nous avons mis en place un programme pour développer le leadership féminin au sein de CleverConnect.

- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles: 35/35;

Cet indicateur illustre le fait que la part des hommes et de femmes de nos effectifs qui sont augmentés le sont dans les mêmes proportions au sein de CleverConnect.

- Indicateur relatif aux augmentations individuelles au retour d'un congé maternité: 15/15;

Cet indicateur illustre le fait que CleverConnect attache une importance particulière à l'accompagnement de ses salariés dans les moments importants de leur vie, ainsi toute femme de retour de congé maternité a été augmentée en 2022.

- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant les plus hautes rémunérations: 5/10

Notre positionnement sur cet indicateur fait ressortir, tout comme l'indicateur sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, le fait que les femmes sont moins présentes dans les postes managériaux que les hommes.

Afin d'améliorer ses performances sur l'index égalité homme/femme et d'atteindre un indice de 75/100 à horizon 2025/2026, CleverConnect s'engage sur les mesures suivantes :

1. Le recrutement:

La Direction s'engage à ce que, lorsqu'il n'y a pas de parité de genre dans une équipe, la candidature du sexe sous-représenté soit, à compétences et expériences égales, privilégiée. Cette règle s'applique pour le recrutement des CDI, CDD, stagiaires et alternants.

La direction s'engage à augmenter de 10% la prime de cooptation de toute femme sur un poste de manager.

La Direction s'engage à favoriser le recrutement des Femmes dans les fonctions dirigeantes, en s'efforçant de rencontrer minimum une femme pour tout recrutement dans un poste de direction.

2. L'égalité salariale

La Direction s'engage, lors des recrutements, à continuer à être vigilante, pour garantir une égalité salariale entre les hommes et les femmes, en assurant une cohérence de salaire, en fonction des compétences et de l'expérience professionnelle, lors de l'embauche de tout nouveau collaborateur quel que soit son genre.

3. Le développement du leadership féminin

La direction s'engage à poursuivre son programme en faveur du leadership féminin, en l'élargissant aux femmes futurs manager; et en mettant en place des actions de développement des compétences d'une part et de coaching entre femmes d'autre part.

→ Objectifs de progression à horizon 2025/2026 à 23 points sur 40 pour l'indicateur relatif à l'écart de rémunération

→ Objectifs de progression à horizon 2025/2026 : multiplier par 2 le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations