

Comme chaque année, CARRIER Culoz réaffirme l'importance et la richesse qu'offre la mixité professionnelle dans l'ensemble des métiers de la Société. Une égalité des chances et de traitement des salarié(e)s et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu stratégique du développement des personnes comme de l'entreprise, une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique. L'étude de la situation comparée de la situation des femmes et des hommes montre que la part des femmes au sein de l'entreprise est stable légère progression passant de 31 à 33% de l'effectif total.

Notre engagement est de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et notamment de prévenir et lutter contre toutes formes de discrimination dans l'accès à l'emploi et tout au long de la vie professionnelle dans l'entreprise et de promouvoir des actions concernant l'égalité de traitement dans les parcours professionnels, la parentalité et l'importance de concilier la vie privée et la vie professionnelle.

L'index d'égalité professionnelle femmes-hommes est calculé sur un score maximum de 100 points et est composé de 5 indicateurs. La note ainsi obtenue est passée de 87 en 2024 à 94 en 2025.

Indicateur	Nombre de points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur
Ecart de rémunération (en %)	39	40
Ecart de taux d'augmentations individuelles (en %)	20	20
Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15	15
Ecart de taux de promotions (en %)	15	15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10

Fin 2024 l'entreprise a signé un nouvel accord avec ses Organisations Syndicales afin de mettre en places des mesures d'égalité professionnelle.

Dans l'accord d'entreprise, une attention particulière a été portée sur cet aspect.

- ⇒ Des mesures permettant de donner accès aux femmes à plus de formations métiers ou à des fonctions managériales ont été prises en vue de leur permettre d'être promues.
- ⇒ Notre entreprise ayant une grande partie de son effectif en production, des aménagements de postes seront étudiés afin de faciliter l'accès à tout type de poste sans distinction de genre, leur permettant d'accéder à des postes plus qualifiés et donc de bénéficier de promotion et de meilleures rémunérations.
- ⇒ Un engagement sur l'étude des écarts de rémunération a été pris avec la révision de celle-ci sur d'une centaine de collaborateurs sur 4 ans.

Des indicateurs chiffrés ont été décidés pour chacune de ces mesures et seront annuellement présentés au CSE.