

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE : ALE INTERNATIONAL

Le gouvernement a confirmé sa volonté de faire de cette cause une grande priorité de son premier quinquennat en promulguant la loi « Avenir Professionnel n° 2018-771 » du 5 septembre 2018 et de créer un dispositif de mesure puis d'élimination des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Fondé sur le principe d'engagement de résultat, ce nouveau dispositif consiste à mesurer 5 indicateurs principaux qui permettent à chaque entreprise de se mesurer.

Les notes de **93/100**, de **87/100**, de **87/100** et de **88/100** obtenues respectivement au titre des exercices, **2020**, **2021**, **2022** et **2023** témoignent d'une culture profondément ancrée qui favorise l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité au sein de nos équipes.

Le score de **87/100** publié en **février 2025** au titre de l'exercice **2024**, a été calculé sur la base des **5 indicateurs suivants** :

- 1) **37/40** s'agissant de l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes,
- 2) **20/20** au titre du calcul de l'écart des rémunérations, hors promotions,
- 3) **15/15** pour le calcul de l'écart des promotions seules,
- 4) **15/15** pour saluer le fait que 100% des femmes ont bénéficié d'une revalorisation à leur retour de congé de maternité,
- 5) **0/10** s'agissant du positionnement des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations dans l'entreprise ALE International.

En effet, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes figure parmi les priorités les plus hautes de la politique d'égalité professionnelle d'ALE International. L'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle en vigueur au sein de l'entreprise fixe un grand nombre d'objectifs mesurés visant à faire progresser l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en agissant en priorité sur **4 domaines** :

- 1) **Le recrutement** : ALE International souhaite contribuer à la promotion de la mixité des emplois dès le recrutement, au travers d'engagements mesurables notamment une augmentation du pourcentage de recrutement de femmes.
- 2) **La promotion professionnelle** : ALE International veut garantir des chances égales à toutes et à tous en augmentant par exemple la représentativité des femmes à tous les niveaux hiérarchiques.
- 3) **La rémunération effective et la réduction des écarts de salaire** : ALE International met en place une politique efficace dès l'embauche et tout au long de la carrière, en sensibilisant notamment l'ensemble de l'encadrement.
- 4) **L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale** : ALE International met en œuvre des mesures visant à promouvoir l'équilibre vie privée/vie professionnelle avec :
 - ✓ Les départs en congé maternité, d'adoption ou parental,
 - ✓ Les congés de paternité et d'accueil de l'enfant,
 - ✓ Les congés pour enfant malade,
 - ✓ Une gestion du temps de travail visant à préserver la vie familiale, avec notamment l'accès au temps partiel,
 - ✓ Le télétravail à domicile.

Pour les années 2018 et 2019 les notes sont respectivement de 76/100 et de 78/100

Le nom et le logo d'Alcatel-Lucent sont des marques commerciales de Nokia utilisées sous licence par ALE.

ALE INTERNATIONAL : 32 avenue Kleber, Colombes 92700, France
T: 01 55 66 70 00

www.al-enterprise.com/fr-fr