



## Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2023 au titre des données 2022

### Plan d'actions 2023

Jiliti est une entreprise française spécialisée dans la gestion des infrastructures informatiques.

Depuis plus de 40 ans d'expérience, elle propose des solutions performantes, compétitives et durables pour optimiser et prolonger le cycle de vie des équipements - serveur, stockage et réseau - tout en maximisant les investissements et en réduisant les coûts de ses clients.

Ses offres, créées pour accompagner les DSI dans leurs enjeux métiers, incluent des prestations de conseil, transformation, exploitation, maintenance et recyclage pour une gestion optimale au sein même des infrastructures ainsi que dans le cloud.

Certifiée Iso 27001 & 9001 et médaille d'argent EcoVadis, Jiliti s'engage en faveur de l'économie circulaire et fait valoir la satisfaction clients, dans plus de 150 pays, grâce à ses 520 experts. Sa priorité est simple : prendre soin de la performance des infrastructures informatiques des clients afin qu'ils se concentrent sur la croissance de leur entreprise.

### Quelques chiffres clés

Au 31 décembre 2022, Jiliti emploie 448 collaborateurs en France

La répartition par genre au 31 décembre de Jiliti est la suivante : 14 % de l'effectif est féminin et 86 % est masculin.

Cette répartition s'explique par une forte proportion des postes techniques au sein de la Production (55,5 %), ces postes sont essentiellement des postes occupés par des hommes, seules 6,5 % de la production est occupée par des femmes.

Le rapport du FAFIEC (2016) sur l'attractivité des métiers du numérique précise que les femmes représentent seulement 14% des techniciens en installation, maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique.

Les fonctions supports comptent 41 % de collaboratrices.

### Calcul de l'index 2023

Le calcul d'indicateurs d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour l'année 2022 est de 68/100.

- Indicateur relatif à l'écart de rémunération : 38/40

Il n'existe pas d'écart de rémunération en fonction des catégories socio-professionnelles

- **Indicateur écart de taux d'augmentation individuelle : 0/20**

Le pourcentage de collaborateurs ayant été augmentés en 2022 par catégorie socio-professionnelle présente un écart favorable de 17.6 % aux hommes.

- **Indicateur écart de taux de promotion : 15/15**

Le résultat de cet indicateur montre un écart favorable aux femmes de 7.1 %

- **Indicateur retour congé maternité : 15/15**

- **Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/15**

Cet indicateur montre que les hommes sont sur-représentés parmi les 10 plus hautes rémunérations

Afin d'améliorer l'index égalité Femmes / Hommes de Jiliti, un plan d'actions a été défini dans les domaines suivants : recrutement, rémunération et promotion professionnelle

## Plan d'actions 2023

### Axe 1 – Le recrutement

Mesure 1 - Encourager les femmes à candidater à tous les postes

- Déclinaison au féminin et au masculin de tous les intitulés de poste
- Description des profils recherchés rédigée de manière à éliminer les terminologies sexuées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent

Mesure 2 - Susciter les candidatures internes et externes du genre sous-représenté sur les postes à dominance masculine

- Mise en place de vidéo métiers auprès des salariés sur les différents métiers de l'entreprise et notamment pour ceux sur lesquels la proportion femmes/hommes est déséquilibrée : vidéo métiers, newsletter...
- Mise en avant des collaboratrices dans les outils de communications internes et externes (vidéo site web, réseaux sociaux...)
- Communication spécifique à l'occasion de la journée mondiale du droit des femmes qui souligne que l'ensemble des métiers du groupe peuvent être exercés aussi bien par des femmes que par des hommes.

Mesure 3 – Agir pendant le processus de recrutement des candidats et candidates afin d'éviter les biais de genre

- Une attention particulière est portée à la mixité des candidatures pour les entretiens et le recrutement

## Axe 2 - La rémunération

Mesure 1 – Veiller à la conservation de l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes comme cela a été fait sur 2021 et 2022

Mesure 2 - Assurer l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes lors de l'intégration au sein de l'entreprise

Mesure 3 – Attention particulière portée à la rémunération des salariées de retour de congé maternité lors de l'exercice annuel des augmentations

Mesure 4 – Veiller à respecter un équilibre du taux d'augmentation entre les femmes / hommes lors de l'exercice annuel des augmentations comme cela a été fait lors de l'exercice annuel 2023.

## Axe 3 - La gestion de carrières

Mesure 1 – Traiter les dossiers des salariés sans distinction fondée sur le sexe afin de contribuer à l'amélioration de la mixité professionnelle.

Mesure 2 - Accompagner les congés liés à la parentalité

- Mise en place d'un entretien systématique avec les RH :
  - Entretien avant le congé
    - Possibilité d'adapter le rythme de télétravail en tenant compte des contraintes personnelles et médicales des femmes enceintes
  - Au retour du congé
- Garantie 100% partie variable pendant l'absence congé maternité / adoption / paternité
- Accès au temps partiel et égalité de traitement
- Entretien avec le manager et les RH lors du retour au poste

Fait à Rungis, le 31 mars 2023

Stéphane HASCOET  
Président

