


# DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES



Au cœur de nos principes éthiques, l'ouverture guide l'orientation, de l'inclusion et de l'égalité des chances. Notre ambition est le développement individuel et l'innovation, tout en garantissant le res



on de notre politique RH et de nos actions en faveur de la diversité et d'assurer la convivialité dans les équipes, d'encourager le développement des différences.

**L**e brassage des origines et des expériences fait partie intégrante de la culture du groupe Sagemcom. Dans tous les pays, nos filiales ont pour ambition que leurs équipes reflètent la diversité des sociétés qui les entourent.

### Valoriser notre diversité culturelle

Sagemcom compte près de 6500 collaborateurs répartis dans une cinquantaine de pays partout dans le monde et porteurs de cultures différentes. Le multiculturalisme des effectifs du Groupe constitue un véritable levier de diversité des talents, d'innovation, de collaboration et de compétitivité sur lequel Sagemcom

capitalise. Réunis autour des valeurs communes du Groupe, nous veillons à poursuivre l'accompagnement de nos collaborateurs par la mise en place de formations spécifiques destinées à leur transmettre les clés de décryptages et les moyens d'optimiser les collaborations entre membres d'équipes multiculturelles. L'accompagnement de l'internationalisation constitue un des axes de notre plan de développement des compétences. Ainsi, de nombreux collaborateurs sont accompagnés dans le cadre de formations interculturelles, déclinées en fonction des principaux pays dans lesquels le Groupe est présent (Tunisie, Allemagne, Chine, Brésil, Hongrie...).

Lorsque Sagemcom s'implante dans un nouveau pays, un accompagnement interculturel renforcé est également proposé à nos collaborateurs (ainsi qu'à leur conjoint, le cas échéant).

### Valoriser et encourager la diversité dans toutes ses composantes

La diversité de nos collaborateurs est une source d'innovation, d'enrichissement et de performance. Pour nos salariés, travailler dans un environnement qui encourage la diversité et l'inclusion permet à chacun de donner la pleine mesure de son potentiel tout en contribuant activement à la performance du Groupe.



La promotion de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes constitue l'un de nos principaux défis en termes de diversité. Dans notre secteur d'activité traditionnellement masculin, il s'agit de faire de la mixité une réalité à tous les niveaux dans l'entreprise. Bien que le taux de féminisation de nos effectifs à l'international continue de progresser et s'élève dorénavant à 47%, il est essentiel que la part des femmes notamment dans nos métiers les plus techniques ou à responsabilités progresse et s'équilibre avec celle des hommes.

“ La promotion de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes constitue l'un de nos principaux défis en termes de diversité ”

Notre centre de R&D tunisien est exemplaire en la matière : il a encore amélioré le taux de recrutement de femmes, qui est passé de 44% en 2021 à 50% en 2022, permettant ainsi de tendre vers la parité (estimé à 45% de femmes).

Pour attirer des femmes issues de filières techniques ou technologies dans ses filiales françaises, Sagemcom participe depuis quelques années au forum « Réseaux et carrières au féminin » organisé par l'association partenaire « Elles Bougent ». Cette dernière œuvre pour inciter les jeunes femmes à s'engager dans des études scientifiques, généralement davantage plébiscitées par la gence masculine.

Engagé en faveur de la diversité, Sagemcom se doit d'être exemplaire en termes d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, divers dispositifs sont mis en place pour proscrire les situations d'inégalité salariale. Ainsi, une analyse des rémunérations basée sur des nuages de points est réalisée lors des recrutements externes ou issus de mobilités internes. En cas d'écart injustifié, un rattrapage salarial est effectué. En outre, les périodes de maternité font l'objet d'une attention accrue et sont neutralisées afin d'assurer une égalité salariale (augmentation moyenne à minima, ajustement des objectifs pour les personnes ayant un bonus etc.). Ces pratiques vertueuses sont illustrées par l'index égalité F/H en France qui n'a cessé d'augmenter depuis sa mise en place (87/100 en 2022).



Considérant que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est vecteur de performance collective, Sagemcom a poursuivi ses actions de sensibilisation visant à faire évoluer les mentalités et les comportements de tous : collaborateurs femmes et hommes, étudiants, milieu éducatif, partenaires, etc. Ainsi en France, pour aller encore plus loin et structurer cette démarche, Sagemcom s'est doté d'un accord d'entreprise couvrant 6 domaines d'actions en faveur de la diversité : l'intégration durable de la diversité dans la culture du Groupe, l'accès à l'emploi, la politique de rémunération et d'égalité salariale, le parcours professionnel, le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap et la recherche de l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Le renouvellement en 2022 de cet accord illustre bien la coordination des relations sociales du groupe Sagemcom et la volonté de construire ensemble un projet d'entreprise centré sur l'humain. Ce dernier accord, co-construit avec la Direction générale et les organisations syndicales de Sagemcom, n'est pas un coup d'essai. Notre engagement s'était déjà traduit dès 2016 par la signature d'accords indépendants sur les thèmes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur la lutte contre les discriminations, l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap. Le bilan réalisé au terme de ces deux accords a permis de souligner l'obtention de progrès notables et l'importance de mutualiser nos synergies pour opérer communément sur des thématiques plaidant pour une cause commune : ancrer la diversité au centre de nos préoccupations.

Engagé en faveur de la diversité, Sagemcom se doit d'être exemplaire en termes d'égalité salariale entre les femmes et les hommes "

Les bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle ne se résument pas aux engagements pris dans cet accord.

En 2022, Sagemcom, fidèle à ses valeurs, a confirmé sa volonté et son engagement au soutien de la parentalité, considérant que des parents épanouis sont des collaborateurs impliqués et engagés dans leur travail. Ainsi, dans nos usines tunisiennes, une prime est dorénavant versée aux femmes pour maintenir leur

salaires pendant leur congé maternité. Pour célébrer cette mesure phare, des ateliers de préparation à la maternité ont été proposés aux femmes intéressées. Parce que l'égalité professionnelle concerne aussi bien les femmes que les hommes, ce soutien à la parentalité s'est également traduit dans les engagements pris par Sagemcom en faveur de la paternité. Dorénavant, les collaborateurs du Siège (ayant 2 ans d'ancienneté) peuvent prendre un congé paternité allongé avec un maintien de leur salaire.

La communication interne est également un moyen pour promouvoir l'égalité professionnelle et l'ancrer durablement dans la culture du Groupe. Ainsi, un portrait de femme est proposé dans chaque ComIn, le magazine diffusé trimestriellement

par le Groupe. Certains numéros sont par ailleurs rédigés sous le prisme de l'égalité professionnelle en développant des thématiques telles que la mixité et la diversité.

D'autre part, des campagnes de communication en faveur de la diversité sont fréquemment menées. La Journée internationale des filles et des femmes de science par exemple, a été largement soutenue et relayée au niveau du Groupe. Il s'agit d'un événement organisé par les Nations Unies visant à promouvoir l'accès et la participation pleine

et équitable des femmes et des filles à la science.

Par ailleurs, à l'occasion de la journée de droits de la femme, nos filiales ont pris diverses initiatives pour mettre à l'honneur nos talents féminins, comme la diffusion de portraits de collaboratrices investies dans des métiers industriels et techniques.

“ En 2022, Sagemcom, fidèle à ses valeurs, a confirmé sa volonté et son engagement au soutien de la parentalité ”



Sagemcom estime par ailleurs qu'une politique de promotion de la diversité doit aussi contribuer à prévenir et à lutter fermement contre toutes les formes de discrimination, pour faire de la diversité l'un des leviers de sa performance. Cette politique passe notamment par l'objectivation des processus de gestion des ressources humaines (recrutement, formation, carrière, etc.). Elle passe également par la promotion d'actions positives visant à assurer des conditions de travail et de parcours professionnel similaires pour tous.

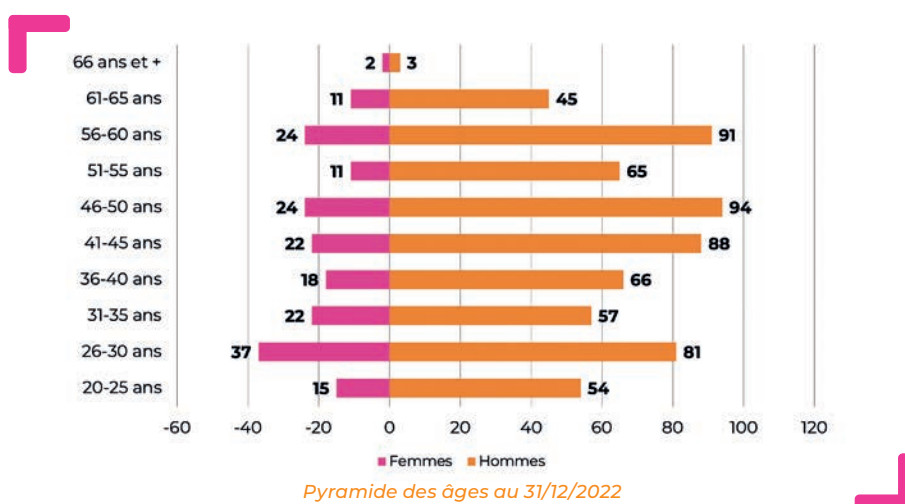
Sagemcom a affirmé son engagement en faveur de la lutte contre les discriminations en faisant partie des toutes premières entreprises à adhérer à « À compétence égale ».

Engagée dans la lutte contre toute forme de discrimination à l'embauche et pour la promotion de la diversité dans l'emploi, l'association nous accompagne dans l'audit de nos processus et outils de recrutement, dans la formation des acteurs du recrutement et dans la mise à disposition de ressources et outils, dans une logique d'amélioration continue. En outre, Sagemcom est signataire de la charte « À compétence égale » et affirme ainsi clairement son engagement à lutter activement contre la discrimination



sous toutes ses formes durant toutes les étapes du processus de recrutement ainsi que durant toute la carrière de nos collaborateurs. On compte plus d'une vingtaine de critères de discrimination, tels que la discrimination de genre, d'âge, d'origine ou encore liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. Dans ce dernier cas par exemple, Sagemcom met un point d'honneur à favoriser la diversité et l'inclusion de tous, y compris les personnes LGBT+.

En 2022, la DRH Groupe a lancé un projet de formation à destination de toutes les personnes susceptibles d'intervenir dans les processus de recrutement. Définition du besoin, sélection, entretien, décision... Le programme est construit sur mesure pour être déployé à partir de 2023. L'objectif est de former tous les acteurs de Sagemcom partout dans ses filiales, afin de recruter uniquement sur la base des compétences, dans un environnement inclusif, ouvert et respectueux des différences. Ce passeport « Recruter sans discriminer » devient un prérequis obligatoire pour intervenir dans les processus de recrutement. Sans l'obtention de celui-ci, nos collaborateurs ne pourront plus par exemple formuler de demande de recrutement ou participer aux entretiens d'embauche. Cette ambition forte est par ailleurs inscrite dans le cadre du projet « Sagemcom, entreprise à mission », témoin de l'importance que porte notre Groupe à la lutte contre les discriminations.



La mixité des âges au sein du Groupe représente également un enjeu majeur. Avec près d'un quart d'effectifs seniors dans les sociétés françaises, nous devons préparer l'évolution des emplois et le renouvellement des générations. Ainsi, de nombreuses actions ont été menées ces dernières années, notamment auprès du milieu éducatif, afin de recruter des jeunes. Ainsi, entre 2016 et 2022, le taux de jeunes (jusqu'à 30 ans) en France a plus que doublé, passant de 9 à 22%. Pour autant, ce défi ne se relève pas au détriment des plus âgés, Sagemcom entendant poursuivre la politique de maintien et d'évolution dans l'emploi de ces salariés. Cet engagement a initialement été formalisé dans un accord d'entreprise quinquennal 2017- 2021 « Contrat de génération », dont les mesures ont notamment été reprises dans un accord GPEC signé en 2020 afin de les pérenniser (le dispositif contrat de génération ayant été légalement supprimé). Dans celui-ci Sagemcom entend poursuivre une politique active en faveur du maintien des seniors dans l'emploi : recrutement de salariés seniors, mobilité interne, formation, etc. Parallèlement, nos dispositifs d'identification des talents et de transmission des savoirs et des compétences s'appuient sur notre filière « Experts » qui compte 29% de salariés seniors.

L'intégration et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap constitue un autre défi important pour Sagemcom. Nos difficultés à recruter des salariés en situation de handicap au regard de nos ambitions et de nos actions

“ En 2022, la DRH Groupe a lancé un projet de formation à destination de toutes les personnes susceptibles d'intervenir dans les processus de recrutement ”

en la matière, notamment en France, est le reflet du déficit de qualification et de formation professionnelle au niveau national. Malgré tout, Sagemcom entend affirmer son attachement à accueillir tous les talents et à accompagner au mieux

les salariés ayant des besoins spécifiques via des actions destinées à soutenir l'insertion et le maintien des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel. L'accord diversité signé en France en 2022 souligne les mesures prises en faveur de l'intégration durable des salariés en situation de handicap, des conditions de travail permettant d'accompagner les parcours professionnels et le maintien dans l'emploi, du développement de la sous-traitance avec les milieux protégés et adaptés, du soutien aux salariés accompagnant un proche en situation de

handicap. Quelques exemples permettent d'illustrer ces engagements : toutes les offres d'emploi publiées en France par notre Groupe comprennent la mention « Sagemcom, une société handi-accueillante », des salariés en situation de handicap ont été maintenus dans leur emploi grâce à la mise en œuvre de conditions particulières alternant télétravail et travail sur site. Chaque année, Sagemcom soutient la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Ce soutien se manifeste notamment par un partenariat avec des entreprises du milieu protégé a été signé pour trier et valoriser les déchets sur le Campus de Rueil-Malmaison (une initiative qui s'inscrit aussi bien dans une démarche solidaire qu'environnementale).

Cet engagement se traduit également par des initiatives locales, telles que le soutien de Sagemcom au festival Regards Croisés, présentant des courts métrages sur le thème « Métiers & Handicaps, le handicap n'empêche par le talent ».



“ L'intégration et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap constitue un autre défi important pour Sagemcom ”

### Susciter des vocations et soutenir l'égalité des chances

De nombreuses initiatives sont prises localement pour tisser des liens entre le monde éducatif et celui du travail, afin de favoriser la diversité et l'égalité des chances et de contribuer à la mixité des âges au sein du Groupe.

Ainsi, Sagemcom soutient Article 1 depuis près d'une quinzaine d'année, une association qui accompagne l'insertion professionnelle de jeunes issus de milieux défavorisés : Sagemcom figure parmi ses principaux partenaires historiques.

En 2022 en France, une vingtaine de salariés bénévoles se sont investis pour accompagner des jeunes dans le cadre des différents programmes d'Article 1. Cet engagement s'est révélé primordial dans un contexte de crise sanitaire qui a amplifié les inégalités sociales et les situations de précarité et d'isolement parmi les étudiants.

Pour faire vivre ce partenariat en 2022, Sagemcom s'est attaché à diffuser régulièrement les actualités de l'association, en interne auprès de nos collaborateurs et sur les réseaux sociaux : journée portes ouvertes, conférence en ligne sur l'égalité des chances, atteinte de l'objectif de 20.000 jeunes accompagnés dans le cadre du mentorat, etc.

Sagemcom s'est également fortement mobilisé dans le cadre du partenariat démarré en 2020 avec l'association Elles bougent, pour promouvoir les études scientifiques et techniques auprès de jeunes collégiennes et lycéennes. Dans ce cadre Sagemcom agit en faveur de la sensibilisation des jeunes filles aux études scientifiques, public peu représenté dans les écoles d'ingénieurs que nous convoitons pour attirer les meilleures compétences et favoriser la diversité.

Nos filiales tunisiennes ont lancé diverses initiatives en 2022 pour accompagner les personnes dans le besoin. Par exemple, les opérations caritatives « 200 cartables pour 200 écoliers » et « 100 couffins pour 100 familles » ont permis de récolter des fonds pour distribuer des fournitures scolaires et des couffins à des familles démunies. Depuis une dizaine d'années, les salariés de notre centre R&D tunisien font preuve de générosité pour soutenir cette initiative en faveur de l'égalité des chances.



Afin de soutenir l'égalité des chances, diverses initiatives ont été lancées. Une collecte de biens de première nécessité a été organisée en partenariat avec la Protection civile au début de la guerre en Ukraine. De même, de très nombreux collaborateurs ont participé à une opération solidaire visant à récolter des denrées alimentaires pour aider les Restos du cœur.

Nos équipes R&D aux Etats-Unis et au Canada ont quant à elle fait des dons à diverses associations pour aider les plus démunis : Shaw Charity Classic (aider les enfants dans le besoin), Fondation Portage Montréal (favoriser la réinsertion sociale de personnes toxicomanes), United Way Halton & Hamilton (aider les personnes démunies), etc. Enfin, Sagemcom a organisé plusieurs événements à la fois fédérateurs et solidaires. L'objectif ? Passer un bon moment entre collègues dans un cadre festif

“ Nos filiales tunisiennes ont lancé diverses initiatives en 2022 pour accompagner les personnes dans le besoin ”



et convivial tout en aidant des associations à impact social/sociétal. Un blind test géant a permis de récolter des fonds pour la ligue contre le cancer et un tournoi de babyfoot a été l'occasion de faire un don à la Ligue contre le cancer.