

## **Politique en matière de parité femmes / hommes**

### **Avril 2025**

CMI s'attache en tant qu'employeur à garantir une égalité de traitement de tous ses salariés quel que soit leur genre et à promouvoir le développement et l'épanouissement de tous ses talents.

Le plan stratégique de CMI 2025-2028 souligne le caractère stratégique pour le développement du cabinet de la mixité femmes / hommes, en particulier dans les postes les plus seniors. Un objectif de 25% de femmes dans le COSTRAT (collège des associés) est ainsi posé à l'horizon 2028.

#### **1- QUELQUES CHIFFRES**

Au 1<sup>er</sup> avril 2025, l'effectif CMI salarié (hors stagiaires) comprend 29 femmes et 45 hommes soit un taux de représentation de la population féminine de 39%.

Les femmes sont représentées sur tous les types de postes ouverts chez CMI. Elles restent minoritaires dans le collège de associés (COSTRAT) avec 16,7%.

CMI calcule son index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis 3 ans :

- Année de référence 2022 : note de 84/100
- Année de référence 2023 : note de 60/100
- Année de référence 2024 : note de 57/100

Un plan d'action est mis en place pour améliorer ces chiffres et promouvoir le développement et l'épanouissement des femmes.

#### **2- LES ACTIONS EN MATIERE DE RECRUTEMENT**

La politique de recrutement de CMI poursuit un objectif de mixité des équipes et d'égalité des chances sur la base de plusieurs bonnes pratiques :

- Les offres d'emploi et offres de stages sont rédigées de façon à permettre la candidature de toute personne intéressée, indépendamment de son genre.
- A poste similaire, le processus de recrutement se déroule de manière similaire pour les femmes et pour les hommes

Au jour de cette note, une formation des recruteurs est à l'étude visant à mieux identifier les bonnes pratiques et prévenir les éventuels biais cognitifs en défaveur de toute forme de diversité.

#### **3- LES ACTIONS EN MATIERE DE GESTION DES CARRIERES**

Les carrières chez CMI sont déterminées par l'acquisition de compétences en rapport avec les fonctions exercées. Chacun développe ses compétences grâce au management des membres les plus seniors du cabinet, aux formations reçues et par l'expérience au contact de ses pairs. Femmes et hommes ont le même accès à ces ressources.

Les décisions relatives à l'évolution de carrière sont prises par des collèges de membres seniors du cabinet (Comités Carrières) qui veillent à ce que femmes et hommes puissent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution de carrière. Les décisions s'appuient sur des évaluations de performance et de compétences conduites par chacun des directeurs et chacune des directrices de mission ayant travaillé avec le ou la consultante pendant l'année écoulée.

L'exercice d'activité à temps partiel se s'oppose pas à la promotion à un poste comportant davantage de responsabilités.

Les périodes d'absences liées à la maternité ou à l'adoption n'ont pas « d'effet ralentisseur » sur la promotion et ne sont en aucun cas considérées comme des obstacles à l'accès à des fonctions dirigeantes.

Afin de mieux accompagner les futures mères dans la poursuite de leur activité, CMI déploie un dispositif spécifique pendant la durée de la grossesse et les six premiers mois au retour de congé maternité. Une attention particulière est portée au choix de missions avec moins de déplacement et moins de temps sur mission client compensé par des projets internes à CMI. Ces projets permettent l'acquisition de compétences. Ils constituent des contributions prises en compte par les Comités Carrières dans leurs décisions d'évolution de carrière. Ils constituent également des contributions éligibles aux bonus annuels de performance.

#### **4- LES ACTIONS EN MATIERE DE REMUNERATION**

CMI affirme sa volonté de gérer les rémunérations et les carrières de l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices en fonction de leur rythme de progression de carrière et de leur contribution aux succès collectif, sans distinction de genre.

Les rémunérations de base de la population conseil de CMI sont déterminées en fonction de grilles s'appliquant sans distinction aux femmes et aux hommes

Les augmentations et les bonus annuels de performance sont attribués sur la base de critères identiques entre les hommes et les femmes. Le congé maternité ou le congé d'adoption légal n'est pas décompté de la période d'éligibilité au bonus annuel de performance.

#### **5- LES ACTIONS AUPRES DE NOS CLIENTS**

CMI s'engage régulièrement dans le cadre de ses missions pour ses clients à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Par exemple, dans le cadre de notre accompagnement de l'ANRU, plusieurs territoires du renouvellement urbain élaborent des projets d'innovation sociale pour favoriser l'égalité Femmes / Hommes et la prise en compte du genre dans les quartiers : aménagements extérieurs dégenrés, travail sur la modularité des logements dans le cadre des réhabilitations immobilières, aide au retour à l'emploi des femmes habitantes des quartiers, etc. CMI accompagne ces porteurs de projet dans la construction et la mise en œuvre de leur stratégie d'innovation, par exemple à Villiers-le-Bel et Boulogne-sur-Mer.

#### **6- LA TALENT & WOMAN INITIATIVE**

CMI s'est engagé depuis octobre 2022 dans un programme interne visant à élever le niveau d'ambition sur la parité femmes-hommes dans tous ses pôles d'activité et à accompagner mieux encore l'expression du potentiel de chaque « talent » dans la durée, dans un esprit d'équité entre femmes et hommes.

Ce programme comprend quatre volets :

- Un dispositif de coaching externe
- Des sessions de formation et de partage d'expérience collectives, orientées sur le développement du leadership et la communication notamment
- Des mesures de promotion du temps partiel
- Un dispositif de mentorat pour accompagner le développement et l'épanouissement des femmes les plus seniors du cabinet