

# Plan d'actions triennal

| Indicateur   | score 2024   | Score 2025   | Actions déjà en place  | Actions à mettre en place  | Fonction(s) Responsable(s) | Date cible  |
|--|--------------|--------------|--|--|----------------------------|-------------|
| Ecart de répartition des augmentations individuelles     | <b>35/35</b> | <b>35/35</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Réalignement suite au passage de la nouvelle convention collective</li> <li>Campagne d'augmentation annuelle post GAA en 2024.</li> </ul>   |  |                            |             |
| Salariées augmentées à leur retour de congé de maternité | <b>15/15</b> | <b>15/15</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Respect des exigences réglementaires</li> <li>Informations "Parentalité" disponibles sur le site RSE de l'entreprise</li> </ul>   |  |                            |             |
| Ecart de rémunération femmes / hommes                    | <b>35/40</b> | <b>29/40</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Veille sur la cohérence des rémunérations par catégorie professionnelle et réduction des écarts de rémunération</li> <li>Benchmark salarial annuel</li> <li>Outil (Pagga) permettant de mesurer les écarts de rémunération plus efficacement par type de poste</li> <li>Campagne d'augmentation annuelle post GAA en 2024</li> <li>Doublement des jours de congés légaux pour "enfants malades" pour les familles monoparentales en 2024</li> </ul> | A compétences égales, favoriser l'embauche de femmes parmi les postes aux plus hautes rémunérations.   | HRD / Managers             | 2024        |
|  |              |              |  | Débuter une formalisation, sous forme d'un audit, de l'analyse des rémunérations déjà réalisée en vue d'assurer la conformité de l'entreprise à la directive Européenne sur la transparence salariale. | HRD                        | 2025        |
|  |              |              |  | Continuer à publier la fourchette salariale sur les offres d'emplois.  | HRD                        | 2025 / 2026 |
|  |              |              |  | En fonction des constats de l'audit et de la législation en attente, prévoir un budget de rattrapage salarial (2026)   | HRD                        | 2026        |
| Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations            | <b>0/10</b>  | <b>0/10</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Outil (Pagga) permettant de mesurer les écarts de rémunération plus efficacement par type de poste</li> <li>Organisation et structuration du comité de pilotage/exécution de l'entité revues en 2024</li> </ul>   | A compétences égales, favoriser l'embauche de femmes parmi les postes aux plus hautes rémunérations.   | Head of Hub Europe / HRM   | 2025 / 2026 |
|  |              |              |  | Promouvoir l'égalité des chances en matière de promotion en s'assurant que les femmes ont les mêmes opportunités d'évolution de carrière que les hommes.   | Head of Hub Europe / DRH   | 2025 / 2026 |
|  |              |              |  | A compétences égales, favoriser la promotion des femmes parmi les postes ouverts en interne.   | Head of Hub Europe / DRH   | 2025 / 2026 |