

ARMOR GROUP

# Egalité professionnelle Plan d'actions 2024 ARMOR SAS

07/03/2024



# Objectifs de progression pour la période 2024-25

Indicateurs	Résultats 2023	Plan d'actions 2024-25
Indicateur 1 : écarts de rémunération	35/40	Les actions menées dans le cadre des indicateurs 2 et 3 impacteront positivement les résultats de l'indicateur 1. Mener des analyses plus fines sur les tranches O1, O2, O4, TAM4, IC3 et IC4 pour identifier des pistes d'actions individuelles et/ou collectives.
Indicateur 2 : écarts de taux d'augmentations individuelles	20/20	Pérenniser les outils d'analyse mis en place en 2023 : qualification de l'ensemble des AI, calcul du taux d'AI par collègue. Utiliser ces outils pendant la campagne de révision salariale annuelle mais aussi pour toute décision de réajustement en cours d'année.
Indicateur 3 : écarts de taux de promotion	15/15	Pérenniser les outils d'analyse mis en place en 2023 : qualification de l'ensemble des promotions, calcul du taux de promotions par collègue. Utiliser ces outils tout au long de l'année.
Indicateur 4 : augmentations au retour de congé maternité	15/15	Maintenir un suivi <i>a minima</i> trimestriel.
Indicateur 5 : répartition des 10 plus hautes rémunérations	5/10	Pas de leviers identifiés à court terme à part des embauches de femmes sur les postes de direction. Les opportunités sont et continueront d'être étudiées (soit via le recrutement externe, soit via la promotion interne).
<b>TOTAL</b>	<b>90/100</b>	



**ARMOR GROUP**

