

ARMOR GROUP

Egalité professionnelle Plan d'actions 2025 ARMOR & APS

20/02/2024



Objectifs de progression pour la période 2025-26

Indicateurs	Résultats 2024	Plan d'actions 2025-26
Indicateur 1 : écarts de rémunération	36/40	Les actions menées dans le cadre des indicateurs 2 et 3 impacteront positivement les résultats de l'indicateur 1. Il reste essentiellement 3 tranches pour lesquelles nous allons continuer à mener des analyses plus fines (tranches O4, IC3 et IC4) afin d'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).
TOTAL	91/100	



Objectifs de progression pour la période 2025-26

Indicateurs	Résultats 2024	Plan d'actions 2025-26
Indicateur 1 : écarts de rémunération	36/40	<i>Les actions menées dans le cadre de l'indicateurs 3 impacteront positivement les résultats de l'indicateur 1. Nous allons mener des analyses plus fines (tranches TAM4, Autres Cadres 3 et 4) afin d'identifier des pistes d'actions individuelles et/ou collectives.</i>
Indicateur 2 : écarts de taux d'augmentations individuelles	35/35	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 : augmentations au retour de congé maternité	15/15	Maintenir un suivi <i>a minima</i> trimestriel.
Indicateur 4 : 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).
TOTAL	91/100	



ARMOR GROUP

