

Great
Place
To
Work®

Certified
OCT 2022-OCT 2023
FRANCE™

ALTERSOLUTIONS

act digital group

INDEX EGALITE F/H 2023
PLAN D'ACTION

≡ PLAN D'ACTION EGALITE F/H

QUELQUES CHIFFRES

80/85
Index F/H

25% de femmes parmi
le personnel formé

27% de
femmes en
2022

6,46% d'écart
salarial

20,7% de jours
télétravaillés entre
janvier et février
2023

22,2% de femmes
au comité de
Direction France en
2022 et **45,8% au
niveau groupe**

PLAN D'ACTION EGALITE F/H

AXES IDENTIFIES DANS LE PA EGALITE F/H 2023

Thème n°1 : la rémunération

Thème n°2 : le recrutement

Thème n°3 : l'accès à la formation

Thème n°4 : la politique de gestion de carrière

Thème n°5 : l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

PLAN D'ACTION EGALITE F/H

NOTRE ENGAGEMENT AU REGARD DE L'ECART DE REMUNERATION

Afin de s'assurer que la rémunération annuelle moyenne est identique entre deux collaborateurs (H/F) aux compétences et l'ancienneté identiques, nous réalisons, chaque année, des analyses aléatoires sur bulletins de salaires entre tous types de postes de la société,

PLAN D'ACTION EGALITE F/H

NOTRE ENGAGEMENT AU REGARD DES 10 REMUNERATIONS LES PLUS HAUTES

La part des femmes est assez faible au niveau des plus hautes fonctions de l'entreprise de par l'absence des femmes dans les 10 plus hauts salaires.

Afin d'y remédier, il a été décidé de renforcer notre programme des hauts potentiels (exemple de formation : accompagnement au management) en proposant de nouvelles formations.

Récapitulatif de la déclaration de votre index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2023 au titre des données 2022

Informations déclarant

Nom Prénom COHEN Fanny
Adresse mail fcohen@alter-solutions.com

Périmètre retenu pour le calcul et la publication des indicateurs

Structure Entreprise
Tranche effectifs De 50 à 250 inclus
Raison sociale ALTER SOLUTIONS FRANCE
Siren 512196064
Code NAF 62.02A - Conseil en systèmes et logiciels informatiques
Adresse 6 AV DU GEN DE GAULLE 78000 VERSAILLES

Informations calcul et période de référence

Année au titre de laquelle les indicateurs sont calculés 2022
Date de fin de la période de référence 31/12/2022
Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs 126

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul Par catégorie socio-professionnelle
Date de consultation du CSE -
Nombre de niveaux ou coefficients -
Résultat final en % 6.46
Population envers laquelle l'écart est favorable hommes
Nombre de points obtenus 33

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles

Résultat final en % 3.07
Résultat final en nombre équivalent de salariés 1
Population envers laquelle l'écart est favorable hommes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage 25
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés 35
Nombre de points obtenus 35

Récapitulatif de la déclaration de votre index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2023 au titre des données 2022

Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Motif de non calculabilité

Absence d'augmentations pendant ce congé

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

| | |
|--|--------|
| Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté | 0 |
| Sexe des salariés sur-représentés | hommes |
| Nombre de points obtenus | 0 |

Niveau de résultat global

| | |
|---|----|
| Total de points obtenus | 68 |
| Nombre de points maximum pouvant être obtenus | 85 |
| Résultat final sur 100 points | 80 |
| Mesures de corrections prévues | - |

Publication du niveau de résultat global

| | |
|--|---|
| Date de publication | 01/03/2023 |
| Site Internet de publication | https://www.alter-solutions.fr/nos-engagements-rse |
| Modalités de communication auprès des salariés | - |