

**DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR – PLAN D' ACTIONS RELATIF A L'INDEX SUR  
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**Preamble**

Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de calculer chaque année un index permettant de mesurer sur 100 points l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec pour objectif d'atteindre au minimum la note de 75 points.

Pour rappel, cet index se calcule, pour les entreprises de 50 à 250 salariés, en additionnant le nombre de points obtenus à partir de 4 indicateurs :

- Indicateur n°1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (de 0 à 40 points)
- Indicateur n°2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles (de 0 à 35 points)
- Indicateur n°3 : Nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (0 ou 15 points)
- Indicateur n°4 : Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (de 0 à 10 points)

A défaut d'atteindre ce seuil minimal de 75 points, les entreprises doivent définir des mesures de correction et des objectifs de progression pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Depuis le décret du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises dont l'index est inférieur à 85 points doivent également fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Pour l'année 2025, au titre de l'année 2024, la Société ALFI a obtenu la note de 80/100 pour le calcul de son index, soit une note inférieure à 85 points.

C'est dans ce contexte que la direction de la Société met en place le présent plan d'actions, dont les dispositions visent à mettre en œuvre des mesures de progression qui lui permettront d'atteindre au moins 85 points et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société ALFI.

Ce dernier est conclu en application de l'article L.1142-9-1 du Code du travail, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



## Article 1 – Champ d’application

Les dispositions du présent plan d’actions sont destinées à s’appliquer à l’ensemble des salariés de la Société ALFI.

## Article 2 – Objet

Au titre de l’année 2024, la Société ALFI a obtenu, pour chaque indicateur de l’Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les notes suivantes :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : 25/40
- Ecart de taux d’augmentations individuelles : 35/35
- Nombre de salariées ayant bénéficié d’une augmentation dans l’année suivant leur retour de congé maternité : 15/15
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10
- Soit un total de 80/100

Il est donc proposé les objectifs de progression suivants pour tendre à l’équilibre concernant les 2 indicateurs pour lesquels la note maximale n’a pas été atteinte :

### ✓ Objectifs et mesures relatifs aux écarts de rémunération

La Société se fixe comme objectif d’obtenir une amélioration du niveau d’égalité en veillant à réduire au maximum la disparité de rémunérations entre les femmes et les hommes, à métiers, compétences, ancienneté, et performances équivalentes, ne soit identifiée.

Pour cela, ALFI s’engage lors de l’entretien annuel de chaque salarié, à étudier la rémunération du sexe opposé, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, avant toute revalorisation de salaire.

De plus, nous constatons que la moyenne des rémunérations des hommes de 30 ans à 39 ans est largement supérieur à la moyenne des rémunérations des femmes sur ces mêmes tranches puisque 4 des 10 plus hautes rémunérations de la Société entre dans cette tranche.

ALFI a procédé à une simulation en supprimant les 4 des 10 plus hautes rémunérations de la Société, qui sont des hommes de 30 ans à 39 ans. ALFI obtient la note de 31 /40 avec un écart de rémunération de 2,83% contre 5,19% actuellement.

En améliorant l’indicateur sur la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations, ALFI obtiendra une amélioration automatique sur l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui viendra renforcer ses engagements.

AGP

✓ **Objectifs et mesures relatifs à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations**

Les postes occupés par les 10 plus hautes rémunérations sont des postes de Consultants.

Actuellement, 3 femmes figurent parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations. La parité n'est donc pas établie.

ALFI se fixe comme objectif d'obtenir une amélioration du nombre de femmes accédant à ces postes, sous réserve que de tels postes deviennent vacants au cours de la période d'application de ce plan.

Pour cela, ALFI s'engage à sensibiliser les personnes intervenant dans le processus de recrutement à sa politique en faveur de l'égalité professionnelle dans le cadre de recrutement de personnes pouvant potentiellement se trouver dans les 10 plus hautes rémunérations de la Société.

Afin d'atteindre cet objectif, ALFI s'assurera, pour chaque poste ouvert, de la présence de candidatures des deux sexes lorsque cela est possible.

✓ **Conclusions**

ALFI est une société d'ingénierie et de conseil spécialisée dans la Banque, Assurance et Finance de marché et plus précisément dans les métiers de l'Asset Management.

Les études récentes montrent que dans le secteur de l'Asset Management, les femmes représentent 29 % des équipes d'investissement, un chiffre qui reflète une progression lente mais notable au fil des années. En 2011, elles n'étaient que 17 %, ce qui montre une prise de conscience progressive et des efforts pour féminiser ces métiers historiquement dominés par les hommes.

Cependant, cette proportion reste insuffisante pour atteindre une véritable parité, notamment dans les postes de direction et à haute responsabilité. Les efforts doivent se concentrer sur l'accès équitable aux postes à responsabilité et la réduction des écarts salariaux.

De plus, la société ALFI a embauché début d'année 2025, 2 femmes sur des postes à de Direction, nous sommes donc convaincus que la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations pourra être atteinte.

ALFI se fixe comme objectif d'atteindre la note globale de 90/100 :

Indicateurs	Note	Objectif de progression	Objectif note
Ecart de rémunération entre le femmes et les hommes	25/40	+4	30/40
Ecart de taux d'augmentations individuelles	35/35		35/35
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15/15		15/15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	05/10	+5	10/10
Note globale			90/100

AGP

### **Article 3 – Durée et entrée en vigueur**

Le présent plan d’actions est conclu pour une durée déterminée jusqu’au 31 décembre 2025. A l’échéance du terme, il cessera automatiquement et de plein droit de produire ses effets, sans aucune formalité. Il entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du 1er jour suivant son dépôt.

### **Article 4 – Dépôt et formalités**

Le présent plan d’actions sera déposé sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » du ministère du travail et remis au greffe du Conseil de Prud’hommes de Boulogne-Billancourt.

Il sera également transmis aux services de l’inspection du travail via le site dédié de télédéclaration « indexEgapro ».

Enfin, il sera publié sur le site internet de la Société (*sur la même page que l’index*) et porté à la connaissance des salariés par voie d’affichage.

Fait à Boulogne-Billancourt en double exemplaire.

**Ana GOMES PALMA**  
**DRH Groupe**

