

**PLAN D’ACTION EN FAVEUR DE L’EGALITE
ENTRES LES HOMMES ET LES FEMMES**

ALTER SOLUTIONS FRANCE

Juin 2025

PREAMBULE

ARTICLE 1 : LA RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

1.1 Objectif de progression : A travail égal, salaire égal

1.1.1 A l'embauche

1.1.2 Durant le contrat

1.2 Actions et mesures retenues

1.3 Indicateurs de suivis

ARTICLE 2 : LE RECRUTEMENT

2.1 Objectif de progression : Recruter davantage de femmes

2.2 Actions et mesures retenues

2.2.1 Les offres d'emplois

2.2.2 Suivi des candidatures et équilibre des recrutements

2.2.3 Développement de la mixité des candidatures

2.3 Indicateurs de suivis

ARTICLE 3 : L'ACCÈS À LA FORMATION

3.1 Objectif de progression : Un même niveau de formation pour les hommes et les femmes

3.2 Actions et mesures retenues

3.3 Indicateurs de suivis

ARTICLE 4 : LA POLITIQUE DE GESTION DE CARRIERE

4.1 Objectif de progression : Une gestion de carrière plus équilibrée

4.2 Actions et mesures retenues

4.3 Indicateurs de suivis

ARTICLE 5 : L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

5.1 Objectif de progression : Améliorer la qualité de vie au travail

5.2 Actions et mesures retenues

5.2.1 La programmation des réunions

5.2.2 Les horaires de travail

5.2.3 La mise en place du télétravail

5.2.4 L'aménagement des conditions de travail

5.2.5 Le retour du congé maternité

5.3 Indicateurs de suivis

ARTICLE 6 : CHAMPS D'APPLICATION DU PLAN D'ACTION

6.1 Mise en place et suivi

6.2 Champ d'application du plan d'action

6.3 Moyen de suivi et contrôles

6.4 Fréquence des réunions

ARTICLE 7 : DURÉE ET FORMALITÉS

ARTICLE 8 : RÉVISION DU PLAN D'ACTION

PREAMBULE

Chez ALTER SOLUTIONS France, La diversité de nos effectifs et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constituent une force.

Nous considérons que la mixité est source de croissance et qu'elle favorise le dynamisme social. Le combat en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes permet de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance générale de l'entreprise.

La société ALTER SOLUTIONS France souhaite, par ce plan d'action, réaffirmer l'importance et la richesse que représente la mixité professionnelle dans l'ensemble de nos cœurs de métiers.

Nous réaffirmons ainsi la nécessité de garantir une égalité des chances et de traitement des salarié(e)s quels que soient leur origine, leur sexe, leur orientation ou identité sexuelle, leur âge, leur situation de famille ou leur état de grossesse, leurs caractéristiques génétiques, leur appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur nom de famille, leur état de santé ou leur handicap.

Nous reconnaissons que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un enjeu majeur du développement de chaque individu, et que cela doit être un sujet d'actualité pour toutes les entreprises d'aujourd'hui.

Ce plan d'action a pour objectif de témoigner de notre engagement afin de promouvoir et de garantir l'égalité professionnelle au sein de la Société ALTER SOLUTIONS France, tant en matière d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, mais également en matière de rémunération et plus généralement, d'évolution de carrière.

L'objectif de cet engagement est également de faciliter l'équilibre de chaque collaborateur/ collaboratrice entre sa vie personnelle et professionnelle.

Au regard de notre engagement récent sur tous les sujets relatifs à la RSE (Responsabilité Sociale d'Entreprise), cette promotion de l'égalité et de la diversité fait déjà partie intégrante de notre politique des Ressources Humaines :

Nous avons déjà mis un nombre certain d'actions en place.

En voici quelques exemples :

- Détermination d'indicateurs chiffrés pertinents concernant les ratios hommes/femmes parmi les effectifs présents

- Réaffirmation de cette égalité entre les femmes et les hommes dans notre livret d'entreprise « L'ALTER BOOK »
- Actions en faveur de l'équilibre entre la vie personnelle & familiale et la vie professionnelle (Politique de « Qualité de vie au travail – QVT »)
- Soutien administratif et managérial aux collaborateurs et collaboratrices qui souhaitent prendre un congé parental
- Accès aux postes de direction à nos collaboratrices
- Mise en place d'une commission annuelle sur la parité

Quelques données chiffrées concernant ALTER SOLUTIONS pour l'année 2024 :
Parmi notre effectif total de 117 personnes, il y avait 28 femmes, soit 24% de l'effectif global.

Le salaire annuel brut moyen des femmes est de 43 726 €

Le salaire annuel brut moyen des hommes est de 48 610€.

Il y a aujourd'hui 1 femmes qui font partie du comité de direction France (ce comité comptant 4 membres au total).

Sur un même poste le salaire moyen est le même pour un homme que pour une femme ; néanmoins les principaux écarts s'expliquent par le fait que :

- Les postes à plus hautes responsabilités sont davantage occupés par des hommes.
- L'ancienneté dans l'entreprise est plus importante parmi notre population masculine.

De ce constat nous pouvons donc tirer la conclusion que nous avons encore des progrès à faire en faveur de l'égalité hommes-femmes.

Ce plan d'action est conclu dans le cadre des articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du code du travail, et il a vocation à exonérer l'entreprise de la pénalité financière.

Nous avons choisi 5 domaines d'action prioritaires.

Pour chacun d'entre eux, nous y avons associé des objectifs de progression clairs, ainsi que des actions et mesures concrètes permettant de les atteindre.

Des indicateurs chiffrés nous permettent de suivre notre progression annuelle.

Une analyse annuelle relative à la situation professionnelle des hommes et des femmes au sein d'ALTER SOLUTIONS France est réalisée et fait l'objet d'un bilan annuel sur la base d'une année calendaire.

Ces données sur la situation hommes/femmes de l'entreprise ont été communiquées à la commission sur la parité qui s'est réunie le 02 juin 2025. Étaient présents : Mathieu PRULHIÈRE, Fanny COHEN et Emmanuelle PAUSE.

Cette réunion annuelle a permis de faire le bilan de la situation (sur l'année 2024) et d'apporter des actions correctives et des engagements, énoncés dans ce plan d'action 2025.

ARTICLE 1 : LA REMUNERATION EFFECTIVE

ALTER SOLUTIONS France réaffirme aujourd'hui sa volonté de gérer les rémunérations de l'ensemble de ses collaborateurs/collaboratrices en fonction uniquement de leurs compétences métiers et des performances opérationnelles et réelles de ces derniers, sans aucune distinction fondée sur leur origine, leur sexe, leur orientation ou identité sexuelle, leur âge, leur situation de famille ou leur état de grossesse (ou toute autre forme de discrimination).

1.1 Objectif de progression :

À travail égal, salaire égal.

Aujourd'hui il n'y a pas d'écart de rémunération constaté entre les hommes et les femmes (à poste équivalent et expérience équivalente) au sein de la société ALTER SOLUTIONS France et pour l'année 2024.

1.1.1 A l'embauche

Il est rappelé que les grilles d'embauche chez ALTER SOLUTIONS France sont strictement égales pour les hommes et les femmes et dépendent uniquement de la qualification et/ ou de l'expérience des candidat(e)s, des fonctions et du niveau de responsabilité qui seront confiées.

ALTER SOLUTIONS France poursuivra les efforts engagés en vue de garantir l'évolution des rémunérations des hommes et des femmes, selon les mêmes critères et basés uniquement sur la performance, les compétences et l'expérience professionnelle.

1.1.2 Durant le contrat

ALTER SOLUTIONS France réaffirme le principe d'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière d'évolution professionnelle. Ce principe consiste à appliquer un système d'évolution professionnelle sur la base de critères identiques et objectifs pour les hommes et les femmes. Ces critères doivent notamment tenir compte des connaissances, de l'expérience et des compétences techniques.

ALTER SOLUTIONS France s'engage à ne pas tenir compte des absences liées aux congés maternité, congés paternité ou d'adoption, lors des éventuelles augmentations de rémunération des salarié(e)s, de l'éventuel octroi de primes, dans le cadre du processus annuel d'évaluation et/ ou pour l'attribution de promotion interne.

Concernant les modalités d'application de primes projets liées à la performance, ALTER SOLUTIONS France respecte l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes travaillant de manière identique et à performance égale, sur un même projet.

1.2 Actions et mesures retenues :

Chaque année, au mois de mars, des analyses aléatoires sur bulletins de salaires seront effectuées entre tous types de postes de la société, afin de s'assurer que la rémunération annuelle moyenne est identique entre deux collaborateurs (H/F) aux compétences et l'ancienneté identiques.

En cas d'écart de rémunération avéré entre deux profils similaires et sur un poste comparable : des actions correctives seront déployées immédiatement par le service des Ressources Humaines. Le service RH proposera une augmentation de salaire dans les trois mois, à la salariée qui aurait un niveau de rémunération inférieur afin de l'aligner sur le niveau de salaire de son homologue masculin.

Notre outil de paie SILAE permet d'avoir des rapports chiffrés, à intervalles réguliers sur les données relatives aux salaires et primes de toutes natures.

1.3 Indicateurs de suivis :

Nous nous engageons sur deux indicateurs chiffrés, à savoir :

► **Indicateur 1 : Étude annuelle de la rémunération moyenne par typologie de poste :**

L'objectif est de remédier aux éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes afin de ne pas dépasser un écart supérieur à 1%, à diplôme équivalent, ancienneté égale, performance égale et grille de salaire telle que définie chaque année (et indexé sur le prix du marché du travail). Une étude de cet indicateur sera réalisée en mars de chaque année.

En cas d'écart constaté, des augmentations de salaire seront prévues dans les 3 mois suivant la constatation de cet écart. Cette augmentation consistera en l'alignement de la rémunération des personnes concernées sur la moyenne des rémunérations des personnes dans une situation comparable.

► **Indicateur 2 : Pourcentage d'augmentation sur 3 ans :**

L'objectif est de remédier aux éventuels écarts d'augmentations entre les hommes et les femmes afin de ne pas dépasser un écart supérieur à 1%. Les pourcentages d'augmentation accordés aux hommes et aux femmes



doivent être identiques.

Une étude sur les pourcentages d'augmentation accordés aux collaborateurs sur des postes identiques sur une période de trois ans sera menée (à performance équivalente), si des écarts sont constatés, des mesures correctives seront apportées dans un délai maximum de 3 mois calendaires.

ARTICLE 2 : LE RECRUTEMENT

2.1 Objectif de progression :**Recruter davantage de femmes.**

Nous souhaitons que la phase de recrutement soit empreinte de plus de mixité et garantisse l'égalité des chances pour tous.

Nous voulons faire en sorte que les postes que nous avons à pourvoir soient accessibles tant aux hommes qu'aux femmes et ainsi lutter contre toutes les formes de discriminations à l'embauche.

2.2 Actions et mesures retenues**2.2.1 Les offres d'emploi**

ALTER SOLUTIONS France continue de s'assurer que les intitulés des offres d'emploi, offres de stage ou offres pour les postes à pourvoir en interne ; ainsi que la formulation des descriptifs permettent la candidature de toute personne intéressée indépendamment de son origine, son sexe, son orientation ou identité sexuelle, son âge, sa situation de famille ou son état de grossesse (ou tout élément discriminatoire). Nos postes sont accessibles tant aux hommes qu'aux femmes.

Il est rappelé que le processus de recrutement se déroule strictement selon les mêmes conditions pour les hommes et les femmes. Les critères de sélection sont exempts de tout caractère sexué, ou relevant de l'origine, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales, des convictions religieuses, de l'apparence physique, ou en raison de l'état de santé ou du handicap et sont uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, les qualifications et la nature des diplômes des candidat(e)s.

2.2.2 Suivi des candidatures et équilibre des recrutements

Dans le but de promouvoir et de renforcer la mixité professionnelle, le nombre de candidatures d'hommes et de femmes retenues (à formations, compétences et profils équivalents), doit refléter, autant que possible, la part respective de femmes et d'hommes de l'ensemble des candidatures reçues.

2.2.3 Développement de la mixité des candidatures

- Afin de favoriser la mixité dans ses emplois, ALTER SOLUTIONS France continuera d'utiliser les partenariats déjà largement développés avec les écoles et les universités, pour promouvoir la mixité de ses métiers.

- Nous pourrions intervenir auprès d'écoles d'ingénieur cibles pour communiquer sur notre manière de gérer l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de notre entreprise.

De la même façon, le département en charge du recrutement respectera cette volonté de développer la mixité dans la recherche de candidats en rencontrant si possible autant d'hommes que de femmes.

2.3 Indicateurs de suivi :

► **Indicateur : Pourcentage de femmes par type de poste**

Le nombre de femmes recrutées dans l'entreprise dépend de leur nombre sur marché de l'emploi. Aujourd'hui, l'entreprise compte 24% de femmes alors que les chiffres communiqués par la branche sont d'une moyenne de 10 à 15% d'étudiantes dans les écoles cibles que nous adressons (école d'ingénieurs orientées informatique et cybersécurité principalement).

L'objectif de cet indicateur est de maintenir cette répartition entre les femmes et les hommes et de faire en sorte que le recrutement des femmes soit au minimum supérieur de 5 à 10% au taux moyen de public féminin dans nos écoles cibles.

Dans le cas où cette répartition ne serait pas respectée, des mesures correctives au niveau de la direction du recrutement seront prises lors de l'examen de cet indicateur, et ce, une fois par an.

ARTICLE 3 : L'ACCES A LA FORMATION

3.1 Objectif de progression :

Assurer un même niveau de formation entre les hommes et les femmes

Nous souhaitons que les hommes et les femmes aient un accès équivalent à la formation et aux certifications professionnelle, au sein de la société.

3.2 Actions et mesures retenues

ALTER SOLUTIONS France s'engage à assurer les mêmes conditions d'accès à la formation continue pour les hommes et les femmes, notamment en rappelant aux directeurs techniques et au département des Ressources Humaines (en charge des entretiens annuels d'évaluation) de la nécessité de proposer de manière identique des actions de formation aux hommes et aux femmes.

Cette volonté est réaffirmée dans notre livret d'entreprise "L'ALTER BOOK" qui communique sur nos valeurs et qui guide les collaborateurs dans leur vie au sein de la société.

3.2 Les indicateurs

► **Indicateur : Nombre de femmes et d'hommes formés par année civile, par département et par poste**

L'objectif de cet indicateur est d'atteindre l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes.

Afin d'atteindre cet objectif, des actions de sensibilisation à destination des managers en interne et des gestionnaires des Ressources Humaines, seront prises afin de remédier à des éventuels écarts.

Cet indicateur sera suivi une fois par an au mois de janvier de chaque année.

► **Indicateur : Nombre moyen d'heures de formation sur l'égalité professionnelle par année civile pour les gestionnaires des Ressources Humaines.**

L'objectif de cet indicateur est de former 50% des effectifs appartenant au service des Ressources Humaines, sur l'égalité professionnelle (sur les aspects formation, égalité de rémunération, congé maternité, congé paternité, congé d'adoption etc.)

Cet indicateur sera suivi une fois par an, au moment de la commission sur la parité.

ARTICLE 4 : LA POLITIQUE DE GESTION DE CARRIERE

4.1 Objectif de progression :

Une gestion de carrière plus équilibrée entre les hommes et les femmes

La mixité doit être favorisée à tous les niveaux du parcours professionnel, notamment en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

4.2 Actions et mesures retenues

Il ressort des derniers bilans effectués au sein d'ALTER SOLUTIONS France que la part des femmes est assez faible au niveau des plus hautes fonctions de l'entreprise (et dont par extension, les plus hauts salaires sont versés à des hommes).

ALTER SOLUTIONS France mettra tout en œuvre pour essayer de faciliter la promotion des femmes aux postes de management et aux postes à responsabilités.

Les salariées enceintes ou de retour de congé de maternité ou d'adoption recevront, si elles le souhaitent, une réponse motivée en cas de non-promotion (au profit d'un homologue masculin).

Afin que les femmes aient les mêmes chances que leurs collègues masculins d'accéder aux fonctions dirigeantes, les postes disponibles à ce niveau hiérarchique seront attribués sur le seul fondement des compétences professionnelles.

Les périodes d'absences liées à la maternité ou à l'adoption ne seront en aucun cas considérées comme des obstacles à l'accès aux promotions en interne.

Il en sera de même pour toute promotion et pour toute évolution de carrière.

Des mesures concrètes sont envisagées afin d'encourager et d'accompagner les femmes dans leurs candidatures aux postes à responsabilités, et faire tomber les barrières :

- Mettre en avant des modèles de réussite du groupe via des newsletters, des publications (internes et externes), et des cercles de discussion.
- Intégrer des formations « soft skills » aux collaboratrices intégrant le programme des hauts potentiels, notamment sur des sujets de confiance en soi et d'accompagnement au management.
- Communiquer de manière active sur la promotion du congés paternité et du congé parental pour que la charge des enfants n'incombe pas seulement aux mères de famille.
- Avoir une newsletter dédiée aux personnes en congés paternité / maternité. L'objectif est de permettre à tous nos collaborateurs de garder un pied en entreprise et de rester au fait des événements qui s'y déroulent, même pendant cette période d'absence.
- Former tous les managers sur le fait de dédramatiser le congé maternité. L'annonce d'une grossesse doit toujours être une bonne nouvelle, quel que soit

le poste occupé et l'ancienneté dans l'entreprise.

- Organiser des workshops sur la thématique de l'égalité hommes-femmes et sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Le but est d'impliquer et de sensibiliser les femmes mais également les hommes sur le sujet.

4.3 Indicateurs

Nous nous engageons sur un indicateur chiffré pour ancrer cette volonté :

- ▶ **Indicateur : Pourcentage de femmes au sein du comité de direction d'ALTER SOLUTIONS.**

Notre objectif est de s'assurer que sur la population féminine présente au sein de la société, un pourcentage identique de femmes fait partie du comité de direction de la société.

Si un écart est constaté sur le sujet nous nous engageons à mener des actions pour favoriser la promotion interne des femmes.

Cet indicateur sera suivi annuellement lors de la commission annuelle sur la parité.

ARTICLE 5 : L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

5.1 Objectif de progression :**Améliorer la qualité de vie au travail**

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle est un facteur d'amélioration de la qualité de la prestation fournie par les collaborateurs.

Il est rappelé que les salariés pacsés hommes et femmes bénéficient des mêmes congés pour événements familiaux (mariage, pacs, décès du conjoint ou enfant, mariage d'un enfant, décès d'un ascendant, décès d'un frère/ d'une sœur, décès du beau-père/belle-mère) que les salariés mariés, ainsi que les mêmes droits en matière de frais de santé/ prévoyance.

Par ailleurs, compte tenu de la proportion de femmes à temps partiel (plus importante que celle des hommes toute catégorie professionnelle confondue), ALTER SOLUTIONS France affirme sa volonté d'accompagner les demandes de salariés hommes souhaitant bénéficier d'une mesure de temps partiel.

5.2 Les actions et mesures retenues :**5.2.1 La programmation des réunions**

La Société s'engage à prendre en considération, à tous les niveaux, les contraintes de la vie privée et de la vie familiale de ses collaborateurs/collaboratrices.

En ce sens, les réunions de travail ou séminaires doivent être programmés en tenant compte des horaires habituels de travail des collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s, entre 9 heures et 17 heures au plus tard (pour le début d'une réunion).

5.2.2 Les horaires de travail

Il est rappelé que le repos journalier minimum (11h entre deux journées de travail) ainsi qu'un repos hebdomadaire minimum (35h de repos le week-end) doivent être respectés.

Par ailleurs, il est interdit de travailler un dimanche en dehors d'une demande de dérogation effectuée auprès de la Direction des Relations Sociales dans un délai raisonnable.

Ces règles font et feront l'objet de rappels réguliers via des communications effectuées par la Direction afin que chacun les respecte. Le département des Ressources Humaines veille quant au fait que ces horaires de travail soient respectés.

5.2.3 Mise en place du télétravail

Le télétravail pourra être mis en place selon la procédure décrite dans notre « charte de télétravail », publiée en France en janvier 2021.

Toute demande d'un(e) salarié(e) fera l'objet d'une attention particulière et d'un examen approfondi du Responsable des Ressources Humaines et de son manager, et sera par principe acceptée, sauf impossibilité opérationnelle avérée (auquel cas une justification écrite sera apportée).

ALTER SOLUTIONS France permet prioritairement aux femmes enceintes de profiter du télétravail à domicile pendant toute la durée de leur grossesse, si cela leur apporte un confort et une flexibilité supplémentaire.

► **Indicateur : Nombre de collaborateurs en télétravail (par catégorie hommes/femmes).**

Ces informations seront fournies une fois par an lors de la commission pour la parité.

5.2.4 Aménagement des conditions de travail

Chaque salarié(e) soumis(e) aux horaires collectifs de la société et ayant un enfant de moins de trois ans ou non encore scolarisé aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail à sa demande.

Cet aménagement sera bien sûr organisé en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service et pourra permettre, notamment, une plus grande flexibilité de l'heure de début et de fin de journée ou sur la durée de la pause déjeuner, etc.

Le (la) salarié(e) concerné(e) devra faire sa demande par écrit à son manager et au service des Ressources Humaines et recevra une réponse formelle précisant les horaires applicables dans le mois suivant sa demande.

Sauf accord formel de prolongation, il est expressément convenu que cet aménagement temporaire des horaires collectifs cessera dans les deux mois suivant la date anniversaire des trois ans de l'enfant.

De plus, il est prévu la possibilité pour les femmes de retour de congé maternité, ou de congé d'adoption ou pour les hommes de retour de congé d'adoption, à temps partiel de choisir différentes options leur permettant une certaine flexibilité, notamment en conservant des jours de repos/ jours de RTT ou flexibilité des horaires de travail.

Par ailleurs, le(a) salarié(e) à temps partiel bénéficie d'une souplesse lui permettant de positionner ses jours de dispense d'activité, notamment au moment des vacances scolaires, s'il/elle le souhaite.

Une attention particulière sera portée aux familles monoparentales et aux collaborateurs/collaboratrices ayant des enfants de moins de trois ans ou en âge d'être scolarisés. A cet effet, la Directrice des Ressources Humaines et les Directeurs commerciaux veilleront à affecter en priorité des missions éloignées du domicile à des personnes n'ayant pas de contraintes familiales.

5.2.5 Le retour du congé de maternité

Au plus tard à son retour de congé de maternité, la salariée rencontrera la responsable des Ressources Humaines afin d'assurer son retour dans les meilleures conditions.

En fonction des besoins identifiés par la salariée et la direction technique, la salariée bénéficiera d'actions de formation adaptée à sa future mission.

Enfin, la salariée qui souhaite poursuivre l'allaitement de son enfant après son retour au travail, bénéficiera d'une pause de 30 min le matin et 30 min l'après-midi, sans perte de rémunération.

Au siège de Versailles, une pièce spécifique est mise à la disposition des salariées qui souhaiteraient tirer leur lait sur le lieu de travail et un réfrigérateur qui permet la conservation du lait maternel.

ARTICLE 6 : CHAMPS D'APPLICATION DU PLAN D'ACTION

6.1 Mise en place du plan d'action et publicité

Ce plan d'action est déposé en deux exemplaires, dont un sous format électronique, auprès de la DREETS, et un exemplaire auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

Il prendra effet à compter du 1^{ER} Juillet 2025.

6.2 Champs d'application du plan d'action

Les dispositions du présent plan d'action s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs de la société ALTER SOLUTIONS France.

6.3 Moyens de suivis et de contrôle

Il est rappelé que la commission pour la parité est chargée du suivi du présent plan d'action.

Cette commission est composée de trois membre :

- **Mathieu PRULHIERE** (Directeur Général)
- **Fanny COHEN** (Directrice des Ressources Humaines)
- **Emmanuelle PAUSE** (Responsable RH)

Cette commission a pour missions principales :

- Le suivi de la mise en œuvre du plan d'action au sein de la société ALTER SOLUTIONS France ;
- De veiller à la prise en compte de l'égalité professionnelle dans le déclinement de la stratégie.

Cette commission peut être saisie par tous (toutes) les salarié(e)s se sentant victimes d'une inégalité au regard de la loi ou de ce présent plan d'action, et à cet égard mener toutes les investigations utiles afin d'établir une analyse objective de la situation.

En cas d'écart non justifié par des éléments objectifs tels que la performance, la notation, l'ancienneté, la qualification, le rôle, la fonction ou les responsabilités, un correctif de la situation sera effectué dans les plus brefs délais.

Pour effectuer ces études, la Commission aura accès aux données qu'elle estime nécessaires, y compris toutes données individuelles sans pour autant qu'elles soient nominatives.

6.4 Fréquence de réunions

La commission sur la parité se réunit au minimum une fois par an, au mois de mai de chaque année.

Des réunions spécifiques pourront également être organisées en cours d'année, en cas de demande d'un(e) salarié(e), ou en en cas de problématique le justifiant.

Un bilan spécifique, portant sur les rémunérations et sur les augmentations individuelles par fonction, par niveau hiérarchique et par sexe, sera fourni au comité sur la parité, avant leur réunion annuelle.

ARTICLE 7 : DUREES ET FORMALITES

Le présent plan d'action conclu pour une durée déterminée de 1 an.

Il entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2025 et cessera par conséquent de s'appliquer le 1^{er} Juillet 2026.

En application de l'article L. 2222-4 du Code du travail, à l'échéance de ce terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Le texte du présent plan d'action est déposé en deux exemplaires, dont un sous format électronique, auprès de la DREETS, et un exemplaire auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

ARTICLE 8 : REVISION DU PLAN D'ACTION

La demande de révision de ce plan d'action peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'un ou l'une de nos salarié(e).

Cette demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à la direction des Ressources Humaines.

Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La direction signataire de ce plan d'action a également la capacité de le dénoncer.

La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les trois mois suivants la présentation de la lettre.

Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Fait le 02 juin 2025 à Versailles.

Signataires :

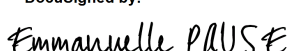
Mathieu PRULHIERE

DocuSigned by:

 65FFBEBF9F78435...

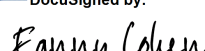
16/06/2025

Emmanuelle PAUSE

DocuSigned by:

 451FAD819F4245F...

02/06/2025

Fanny COHEN

DocuSigned by:

 21B754136ADB44E...

02/06/2025