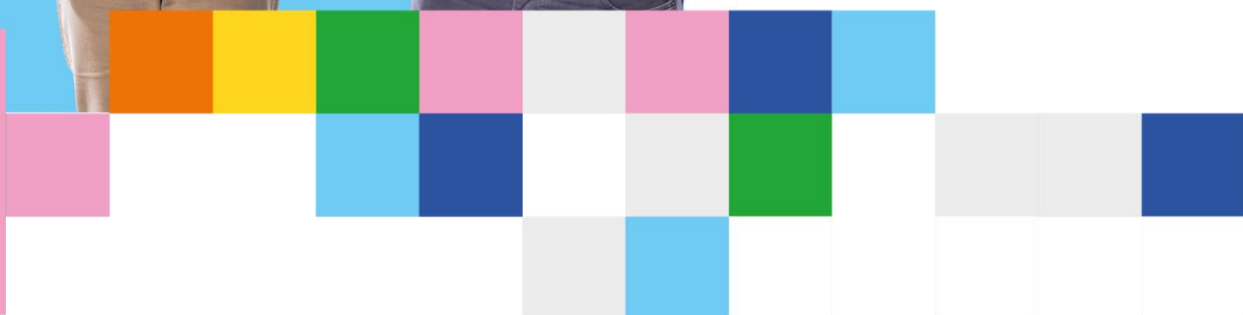


koesio

CONNEXION MAXIMALE

Plan d'action Egalité F/H 2026



Conformément aux dispositions légales, un plan d'action a été institué en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'entreprise KOESIO Aquitaine. Ce plan a vocation à s'appliquer à l'ensemble de l'entreprise KOESIO Aquitaine pour l'exercice 2026.

1. Raisons du Plan d'Action

Pour rappel, au titre de l'année 2025, notre index d'Egalité Femmes/ Hommes est égal à 61/100.

199 salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs, dont 62 femmes et 138 hommes.

Le nombre de points obtenus par indicateur et les objectifs de progression pour 2025 sont détaillés ci-dessous :

Indicateur	Note (au titre de 2024)	Objectif de progression pour 2025
Indicateur relatif à l'écart de rémunération (par catégorie socio-professionnelle)	11 / 40	Obtenir un écart de rémunération pondéré inférieur à 5 et atteindre une note de 20/40.
Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles	35/ 35	
Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation l'année suivant leur retour de congé maternité	15/15	
Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	0 / 10	Avoir 2 salariés du sexe sous-représenté dans le top 10 des plus hautes rémunérations et atteindre une note de 5/10.

Ce plan d'action a pour objectif de traduire l'engagement de KOESIO Aquitaine de valoriser une culture d'entreprise soucieuse de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, ce plan doit permettre d'assurer l'égalité en définissant les objectifs à atteindre et les actions pour y parvenir. Il précisera des indicateurs clairs et opérationnels permettant d'évaluer chaque année l'atteinte de ces objectifs et d'identifier les objectifs de progression à venir.

A ce titre, trois domaines d'action ont été privilégiés. Des actions seront donc menées dans les domaines de la **promotion professionnelle**, de la **rémunération effective** et de l'**embauche**.

1.1. Etat des lieux du plan d'action 2026

Champs de progression	Objectifs de progression	Indicateurs chiffrés de suivi des objectifs	Actions à mener et mesures quantitatives et qualitatives	Echéancier des actions à mener
Embauche	Faire progresser la part des femmes dans les métiers de la vente	38,5% de femmes dans les métiers de la vente (obj N-1 atteint). Atteindre 50% d'ici 1 an	Informar les partenaires sociaux de la stratégie d'égalité professionnelle dans l'entreprise.	Avril 2026
	Faire progresser la part des femmes dans les métiers du technique	15% de femmes dans les métiers du technique (obj. N-1 atteint). Atteindre 30% d'ici 2 ans	Mise en place d'un plan de communication interne et externe destiné à neutraliser l'image sexuée de l'entreprise et de ses métiers.	Juin 2026
Promotions	Assurer l'égalité d'accès aux promotions entre les femmes et les hommes	Ecart de promotions entre les femmes et les hommes à 0% à périmètre comparable	Garantir une égalité de salaire sur un même poste à performances équivalentes	Avril 2026 puis chaque recrutement
Rémunération effective	Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes Maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes	Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes à 0 % à périmètre comparable	Provisionner un budget spécifique pour réduire les écarts de rémunération identifiés. Garantir une égalité de salaire sur un même poste à performances équivalentes.	Avril 2026 A chaque recrutement

Embauche :

Progression de la part des femmes dans les métiers du commerce à 50% de l'effectif.

Stabilisation de la part des femmes dans les métiers du technique.

Promotion :

Egalité de traitement lors des promotions proposées. Augmentations de salaire liées au poste étudiées à chaque promotion afin de réduire progressivement les écarts.

Rémunération effective :

Budget spécifique alloué lors de la campagne d'augmentation pour réduire les écarts identifiés.

Grille de salaire par typologie de postes construite afin de garantir l'équité de rémunération à l'embauche

1.2. Plan d'action 2026

Nous considérons que les actions entamées sur 2025 sont porteuses et souhaitons les maintenir pour l'année 2026 car des écarts subsistent et nous pensons pouvoir encore les réduire cette année.

1.3. Durée du plan

Le présent plan d'action est établi pour une durée d'un an et s'inscrit dans l'obligation triennale d'atteinte du seuil minimal de 75%.