

## **Mesures correctives négociées avec les partenaires sociaux figurant dans l'Accord de Groupe du 16 octobre 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes révisé par avenant n°2 du 6 avril 2022 :**

### ➤ **Communications interne et externe**

- Le Groupe PUBLICIS s'engage à sensibiliser les managers dans le cadre des processus d'entretiens professionnels (embauche, entretien annuel...) sur les obligations légales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment sur l'égalité d'accès entre les femmes et les hommes aux plus hauts niveaux de postes et sur les points de vigilance dans le cadre des demandes d'augmentations.

Ces actions de sensibilisation pourront éventuellement prendre la forme de réunions, de formations internes, d'un guide pratique ou d'e-mails.

- Dans la mesure du possible, le Groupe PUBLICIS s'engage à promouvoir l'égalité professionnelle lors de l'organisations d'évènements internes et externes (Women's forum, associations, journée « Agence porte ouverte »...) afin de renforcer la visibilité des métiers en valorisant ceux qui les exercent et leurs responsabilités au sein du Groupe notamment par des témoignages d'hommes et de femmes sur leur vision de l'égalité professionnelle, par la présentation par des femmes de leur expérience, progression, succès, doutes, défis auxquels elles ont été confrontées, et ce qui les a aidées à réussir et par la possibilité pour les collaboratrices de rencontrer en entretien ces femmes pour répondre à leurs questions.
- Des actions de communication sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pourront être envisagées via la plateforme Marcel.
- Le Groupe PUBLICIS s'engage à informer et sensibiliser les partenaires externes (écoles, universités, cabinets de recrutement, etc.) sur les mesures prises par l'entreprise en matière de mixité et d'égalité.

### ➤ **Embauche et accès à l'emploi**

- Le Groupe s'engage à fixer de manière identique les salaires d'embauche pour les femmes et les hommes, à expérience et compétence égales.

### ➤ **Rémunération**

- Le Groupe PUBLICIS veillera, dans le cadre de la négociation obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (dit « Bloc 1 » de négociation), à ce que la répartition de l'enveloppe globale soit l'opportunité de corriger les éventuels écarts constatés entre les femmes et les hommes.
- Le Groupe PUBLICIS procèdera à une analyse régulière du nombre de femmes parmi

les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise afin de déterminer les actions correctrices à mettre en œuvre (recrutement externe, revalorisation salariale, coaching...).

- Les parties conviennent que l'évolution de la rémunération des femmes et des hommes doit se faire dans les mêmes conditions en se basant uniquement sur les compétences et performances de chacun.
- Le Groupe PUBLICIS encouragera la progression des femmes parmi les cadres dirigeants.
- Les parties conviennent de corriger les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

➤ **Promotion et Formation professionnelle**

- Les Parties conviennent que les postes à responsabilités à promouvoir en interne seront proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes ayant les compétences et connaissances professionnelles requises, par le biais du Service des Ressources Humaines et des managers, acteurs du respect de l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle.
- Le Service des Ressources Humaines de chaque entreprise identifiera les besoins en formation au moment d'une promotion professionnelle et veillera à ce que les formations soient acceptées de manière égale pour les femmes et les hommes.
- La formation professionnelle sera encouragée dans la perspective d'un accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et au développement de la mixité des métiers.

➤ **Protection des femmes enceintes**

Le Groupe veille attentivement au strict respect des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail, repris à l'indicateur 4 de l'Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il veillera ainsi à ce que chaque salariée de retour de congé maternité bénéficie d'une augmentation dans l'année qui suit son retour, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris.

La situation des personnes en retour de congé d'adoption sera examinée dans les mêmes conditions.