

SYNTHESE DU PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE

2025

1/ CONTEXTE ET CADRE LEGAL

Le plan d'actions a été élaboré conformément aux lois du 9 novembre 2010, du 5 septembre 2018 et au décret du 8 janvier 2019. Il vise à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'applique pour une durée d'un an. Trois domaines d'action sont obligatoires, dont la rémunération effective. Le CSE est informé et consulté avant mise en œuvre.

Constat de l'Index Egapro 2024

Indicateurs	Constat 2024	Objectif / Actions 2025
Écart de rémunération	Jusqu'à 41 % selon tranche d'âge et CSP	Suivi du taux horaire par sexe et coefficient, correction des écarts non justifiés
Écarts d'augmentation individuelle	La proportion de femmes augmentée en 2024 représente 8% alors que 23% des hommes ont été augmentés en 2024	Indicateur de suivi des augmentations par sexe pour analyser la distribution des augmentations
Retour congé maternité	Aucun cas en 2024	Maintenir la vigilance pour 2025
10 plus hautes rémunérations	2 femmes / 8 hommes (20 %)	Tendre vers une représentation proportionnelle $\geq 20 \%$

2/ DOMAINES D'ACTION RETENUS

- Embauche

Constat 2024 : sous-représentation des femmes dans les catégories ouvriers (14,8 %) et cadres (0 %).

Objectif : augmenter la proportion de candidatures féminines pour les postes à prédominance masculine et inversement.

Mesures :

- ✓ Rédiger 100 % des offres d'emploi de façon non genrée.
- ✓ Sensibiliser les managers aux biais de genre.
- ✓ Suivre la répartition des embauches par catégorie.

Indicateur semestriel : 0 % de femmes embauchées au 30/06/2025 – objectif : 1 embauche femme au 31/12/2025.

- Promotion professionnelle

Constat : déséquilibre au sein des agents de maîtrise et cadres (33 % de femmes).

Objectif : au moins 33 % de femmes promues dans ces catégories.

Mesures :

- ✓ Identifier les profils féminins à potentiel lors des entretiens annuels.
- ✓ Construire des plans de développement individuels.
- ✓ Garantir la transparence des critères de promotion.

Indicateur semestriel : 33 % de femmes au 30/06/2025 – objectif ≥ 33 % au 31/12/2025.

- Rémunération effective

Constat : écarts significatifs entre femmes et hommes – ouvriers (-12,86 %), employés (-33,8 %), agents de maîtrise (-8,8 %).

Objectif : supprimer tout écart injustifié à poste et coefficient équivalents.

Mesures :

- ✓ Bilan de rémunération par typologie de métier.
- ✓ Plan de rattrapage individualisé en cas d'inégalité constatée.
- ✓ Mise en place d'une grille de rémunération du taux horaire moyen par coefficient.

3/ SUIVI ET MISE EN OEUVRE

- ✓ Entrée en vigueur : après information et avis du CSE
- ✓ Durée : un an (2025)
- ✓ Suivi : bilan annuel transmis au CSE et à la DREETS, affichage d'une synthèse et publication sur le site.
- ✓ Révision possible en cas d'accord collectif postérieur au 27 octobre 2025.

Le plan 2025 s'inscrit dans une démarche volontariste d'amélioration continue de l'égalité femmes-hommes, avec un accent sur la mixité à l'embauche, la promotion des talents féminins et la transparence des rémunérations. Un suivi semestriel permettra de mesurer les progrès et d'adapter les actions correctives.