

Plan d'actions 2026 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

I. Préambule

Le présent plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par lequel la Direction souhaite réaffirmer son attachement au principe de non-discrimination, notamment entre les femmes et les hommes, s'inscrit dans un cadre plus général portant sur l'égalité des chances dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

En effet, INITIAL est convaincue que la mixité à tous les niveaux de l'entreprise, et plus largement la diversité, sont des leviers essentiels pour favoriser la complémentarité, l'équilibre social et la performance économique.

A ce titre, INITIAL réaffirme son engagement à vouloir mener une politique active en matière d'égalité professionnelle, visant à garantir des chances égales pour chaque individu tant en terme de recrutement, d'évolution de carrière, de conditions de travail, de formation, de promotion ou de rémunération.

Il convient de noter que la société INITIAL ne dispose actuellement d'aucune organisation syndicale représentative. En conséquence, aucune négociation n'a été engagée à ce sujet. En application du décret n° 2022-243 du 25 février 2022 d'application de la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ce plan d'actions a été élaboré de manière unilatérale par la Direction de la société INITIAL, en se basant sur les éléments relatifs à l'index égalité professionnelle 2026 (données 2025), présenté aux membres du Comité Social et Economique (CSE) lors d'une consultation en date du 24 février 2026.

II. Analyse des résultats de chaque indicateur de l'égalité professionnelle

Indicateurs	2024 (données 2023)	2025 (données 2024)	2026 (données 2025)
Ecart de rémunération entre femmes et hommes	Note obtenue = 34/40 Favorable aux hommes	Note obtenue = 34/40 Favorable aux hommes	Note obtenue = non calculable
Ecart de taux d'augmentation	Note obtenue = 35/35	Note obtenue = 35/35	Note obtenue = 25/35 (favorable aux femmes)
Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité	Note obtenue = 15/15	Note obtenue = non calculable	Note obtenue = 0/15
Nombre de salariés du sexe sous représentés dans les 10 plus hautes rémunérations	Note obtenue = 0/10 Hommes sur représentés	Note obtenue = 0/10 Hommes sur représentés	Note obtenue = 0/10 Hommes sur représentés

La société INITIAL a obtenu une note globale de 25/60 soit **42/100** à l'index égalité professionnelle femmes/hommes 2026 portant sur l'année 2025. Pour rappel, elle avait obtenu la note de 81/100 en 2025 (portant sur l'année 2024) et 84/100 en 2024 (portant sur l'année 2023).

Il est à noter que pour 2026 (données 2025), l'indicateur relatif à l'« Ecart de rémunération entre femmes et hommes » n'a pas pu être calculé, du fait du trop peu de femmes dans certaines catégories socio professionnelles par répartition d'âge.

Les indicateurs ci-après vont permettre de faire le bilan de l'année 2025 sur le suivi du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Les indicateurs ont été analysés sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025.

- Répartition des femmes et des hommes sur l'effectif global 2025, arrêté au 31/12/2025 :**

	ETAM (CDI)	CADRES (CDI)	Alternants	Total	%
Femmes	12	8	2	22	28%
Hommes	27	26	3	56	72%
Total	39	34	5	78	100 %

Le cœur de métier de l'entreprise s'appuie largement sur la mise en œuvre de connaissances et de compétences techniques. Bien qu'il n'y ait pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins, il est constaté une présence masculine importante dans les métiers techniques, entraînant un déséquilibre structurel dans la composition de l'effectif.

• **Nombre d’embauches en CDI par sexe et par catégorie socio-professionnelle sur l’année 2025 :**

11 embauches en CDI réparties de la façon suivante sur la période :

	Employés	Techniciens et Agent de maîtrise	Cadres	%
Femmes	0	2	0	18 %
Hommes	0	5	4	82 %
Total	0	7	4	100 %

• **Pourcentage d’entretiens effectués au retour de congé maternité en 2025 :**

Sur 2 salariées étant revenues de congés maternités, les deux ont bénéficié d’un entretien de reprise.
Pourcentage = 100%

• **Pourcentage de femmes et d’hommes ayant suivi au moins une action de formation sur l’année 2025 :**

L’effectif au 31/12/2025 était de 78 personnes en CDI dont 22 femmes et 56 hommes.

* 13 femmes ont suivi au moins une action de formation, soit 59 % des femmes contre 100 % en 2024.

* 33 hommes ont suivi au moins une action de formation, soit 59 % des hommes contre 96 % en 2024.

• **Répartition des heures de formation de la période par sexe :**

	Nombre d’heures de formations 2024	%
Femmes	138	27%
Hommes	373	73%
Total	511	100%

511 heures de formation ont été dispensées en 2025 (contre 633 heures en 2024).

* 138 heures à destination des femmes, soit **27 %** contre 30% en 2024 (191 heures).

* 373 heures à destination des hommes, soit **73 %** contre 73 % en 2024 (442 heures).

• **Pourcentage de femmes et d’hommes ayant obtenu une augmentation de leur salaire de base en 2025 :**

26 personnes (en CDI) ont bénéficié d’une augmentation de leur salaire de base en 2025 :

* 9 femmes sur 16 soit 56 % du total des femmes en CDI

* 17 hommes sur 53 soit 32 % du total des hommes en CDI

III. Définition du plan d’action annuel en faveur de l’égalité professionnelle femmes/ hommes

Conformément à l'article R. 2242-2 du code du Travail et compte tenu des résultats de l'analyse servant de base à l'établissement du présent plan, quatre domaines d'action ont été retenus pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :

- **L'embauche ;**
- **La formation ;**
- **La rémunération effective ;**
- **Les conditions de travail.**

Il est à noter que l'obligation légale doit porter sur trois domaines a minima (celui concernant la rémunération étant obligatoire sur les trois).

La société INITIAL souhaitant mettre le sujet de l'égalité professionnelle au centre de sa politique RH, décide volontairement, à travers ce plan, d'agir sur quatre domaines au lieu de trois.

Ce plan d'action s'applique à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise INITIAL, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

1- Garantir une mixité des emplois et des métiers dès l'embauche

La société INITIAL rappelle l'importance d'une mixité des emplois au sein de sa structure, et ainsi l'importance de la non-discrimination dans le processus de recrutement. Par nature, la filière Ressources Humaines (RH) est particulièrement sensibilisée à l'objectif de développement de la mixité femmes - hommes dans l'entreprise. Elle occupe une place centrale dans l'atteinte de cet objectif, compte tenu de sa maîtrise des techniques et des outils de recrutement.

Dans cette perspective d'une plus grande mixité dans les emplois, les acteurs de la filière RH sont incontournables dans les processus de recrutement. Cet accompagnement des managers par la filière RH constitue également l'opportunité de compléter la formation de ces derniers aux techniques et aux outils du recrutement.

Au cours de l'année 2025, 11 embauches ont été effectuées en CDI : 9 hommes et 2 femmes, ce qui représente un déséquilibre en faveur des hommes (82% des postes ont été pourvus par des hommes).

L'effectif global reste majoritairement masculin (72 % au 31/12/25).

Cette forte proportion est en partie la conséquence de la plus faible proportion de candidatures féminines reçues dans le milieu de l'industrie et sur les postes techniques. Cette plus faible proportion féminine se perçoit également dans les filières de formation aux métiers de l'industrie.

1.1- Objectifs de progression

Compte tenu de ce constat, l'objectif de progression inscrit au plan d'action est le suivant :

- Veiller, dans la mesure du possible à l'équilibre du nombre d'embauches internes et externes de femmes sur les postes où elles sont sous représentées ;
- Veiller, dans la mesure du possible à l'équilibre du nombre d'embauches internes et externes d'hommes sur les postes où ils sont sous représentés.

- A compétences égales, privilégier la candidature du sexe sous-représenté sur le poste ouvert.

Cet objectif de progression concerne bien sûr tous les emplois/postes qui seraient « ouverts » dans l'entreprise, et notamment ceux concernant les « dix plus hautes rémunérations ».

1.2- Actions associées aux objectifs

L'entreprise poursuit son engagement à respecter le principe général de non-discrimination, et notamment basé sur le sexe, à toutes les étapes du processus de recrutement, à garantir l'égalité de traitement entre tous les candidats.

La société INITIAL s'engage à garantir un accès libre aux recrutements ouverts en externe comme en interne. Les candidatures internes et externes seront étudiées sur des critères objectifs fondés sur la qualification et les compétences requises pour les emplois proposés.

Dans le cadre de la promotion interne, le cycle RH en place (campagne des entretiens annuels, revues des talents, plan de développement des compétences, politique salariale) est maintenu.

Les projets d'évolution professionnelle de chaque salarié seront abordés avec leur manager lors des entretiens professionnels et étudiés en fonction des opportunités disponibles dans l'entreprise et des compétences de chacun.

De plus, les postes ouverts au sein de la société continueront à faire l'objet d'un affichage en interne.

1.3- Indicateurs de suivi associés

- Nombre d'embauches en CDI par catégorie socio professionnelle et par sexe.

2- Garantir l'égalité professionnelle à l'accès à la formation

Les demandes de formation sont traitées en prenant en compte les besoins de chaque salarié, les besoins et les moyens de la société INITIAL mais également l'historique de formation du salarié et ce, sans considération du genre du salarié. Cependant, les parties conviennent de mettre en place des indicateurs afin de s'assurer de l'application de ce principe. Il s'agit donc de maintenir de manière équitable l'accès des femmes et des hommes à la formation à due proportion de l'effectif global.

En 2025, il apparaît que, sur le total des heures de formations dispensées, 27 % ont été effectuées par les femmes et 73 % ont été effectuées par les hommes.

La répartition du nombre d'heures de formation dispensée par sexe est disproportionnée en faveur des hommes. Cela peut notamment s'expliquer par la répartition femme/homme de l'entreprise (72%/28%) et le fait que les formations longue durée dispensées au cours de cette année concernaient essentiellement les hommes (habilitations réglementaires et WorknC).

2.1- Objectifs de progression

L'entreprise souhaite promouvoir l'accès à la formation afin d'augmenter, ou à minima, conserver le pourcentage de femmes ayant suivi au moins une action de formation. Elle veille à offrir des opportunités de formation équitables, garantissant ainsi que tous les collaborateurs, sans distinction de sexe, bénéficient des mêmes chances de développement professionnel et d'évolution de carrière.

En fonction des formations sollicitées, cet objectif pourrait également permettre aux femmes d'accéder à des emplois concernés par les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

2.2- Actions associées aux objectifs

Pour ce faire, l'entreprise affirme son engagement à :

- garantir le respect du principe d'égalité d'accès à la formation, quel que soit le sexe ou la situation de famille ;
- poursuivre ses actions tendant à favoriser l'accès à la formation professionnelle de tous les collaborateurs.

Afin d'ouvrir une discussion sur le projet professionnel et d'envisager les potentiels besoins de formation, chaque collaborateur de retour de congé maternité, d'adoption ou parental bénéficiera d'un entretien avec son responsable hiérarchique (et éventuellement le service des Ressources Humaines).

La société s'engage à soutenir et accompagner les femmes qui souhaiteraient évoluer vers un métier majoritairement masculin et inversement, lorsque l'opportunité se propose.

2.3- Indicateurs de suivi associés

- Pourcentage d'entretiens effectués au retour de congé maternité/parental/adoption.
- Pourcentage de femmes et d'hommes ayant suivi au moins une action de formation sur la période.
- Répartition des heures de formation de la période par sexe.

3- Garantir l'équité et l'égalité de traitement en matière de rémunérations dès l'embauche et tout au long de la carrière entre femmes et hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe également par l'égalité des rémunérations pour notamment un même travail, un même niveau de responsabilité, un même niveau de compétences et d'expérience, un même niveau de résultats.

3.1- Objectifs de progression

L'entreprise s'engage à contrôler annuellement, dans une démarche de réduction des disparités, les éventuels écarts de rémunération qui pourraient exister entre femmes et hommes et qui ne seraient pas justifiés notamment par l'expérience, les compétences, les résultats, la qualité du travail ou

l'implication, dans l'objectif d'assurer le respect du principe « à travail égal, salaire égal » prévu par l'article L.3221-2 du Code du travail.

La société INITIAL considère également que les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et salariale des salariés concernés.

3.2- Actions associées aux objectifs

Pour y parvenir, l'entreprise affirme son engagement à respecter le principe de non-discrimination dans la détermination du salaire.

Les critères à l'origine de la détermination des augmentations individuelles sont les mêmes pour les femmes et les hommes, notamment les compétences, les résultats, l'atteinte et le dépassement des objectifs, la qualité du travail et l'implication.

Ils sont évalués à l'occasion des entretiens annuels et des revues de performances annuelles.

En parallèle, l'entreprise veillera dès l'embauche à ne pas créer de disparité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail équivalent.

3.3- Indicateurs de suivi associés

- Pourcentage de femmes et d'hommes ayant obtenu une augmentation sur la période.

4- Améliorer les conditions de travail de l'ensemble des collaborateurs

4.1- Objectifs de progression

La société INITIAL a enregistré un turn-over global de 21.15% (yc alternants et cdd) et 15.4% pour les CDI en 2025. Convaincue que l'amélioration des conditions de travail contribue à la pérennisation des équipes et à attirer de nouveaux talents, INITIAL souhaite poursuivre ses mesures pour réduire le taux de turn-over en 2026.

A ce titre, avec une moyenne d'âge de 42 ans au 31/12/2025, INITIAL a pour cœur de favoriser une bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

4.2 - Actions associées aux objectifs

INITIAL souhaite soutenir la parentalité, notamment en autorisant une souplesse sur les horaires de travail lors de la rentrée scolaire pour les parents d'enfants de moins de 16 ans.

INITIAL souhaite également favoriser le retour à la vie professionnelle après une grossesse, en dédiant un espace privé pour les mamans qui souhaiteraient allaiter (à raison de 1 heure maximum par jour, jusqu'aux 1 an de l'enfant).

4.3- Indicateurs de suivi associés

- Taux de turn-over CDI en 2026 (objectif 20%)

5- Durée et portée du plan d'action

Le présent plan d'action est conclu pour une durée d'un an à partir du 1^{er} mars 2026. Il cessera de plein droit de produire ses effets à la date de son expiration, soit le 28 février 2027.

Il est susceptible d'être remplacé, selon les dispositions propres aux engagements unilatéraux de l'employeur, en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Il fera l'objet d'un suivi régulier avec les élus du CSE et un bilan sera réalisé une fois par an afin de réaliser un point sur son application.

6- Formalités de dépôt et de publicité du plan d'action / Durée de l'accord

La mise en place du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes a fait l'objet d'une information/consultation auprès du CSE lors d'une réunion en date du 24 février 2026 ; les élus ont rendu un avis favorable à l'unanimité.

Le présent plan fera l'objet d'une diffusion auprès des collaborateurs et sera également consultable à tout moment sur le SIRH de l'entreprise.

Conformément aux articles L.2243-3 et R.2242-2-1 du code du travail, le texte du présent plan d'action sera déposé auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et au greffe du Conseil de Prud'hommes d'Annecy.

Fait à Chavanod, le 24 février 2026