

PLAN D' ACTIONS POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PREAMBULE

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent élaborer un plan d'actions définissant des objectifs et des mesures destinés à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, les entreprises n'ayant pas atteint 85 points dans le cadre de l'Index égalité professionnelle sont tenues d'identifier et de mettre en œuvre des axes de progression.

Au titre de l'année 2025, CAP INGELEC a obtenu un score de 84 points sur 100. Ce résultat atteste d'une situation encourageante en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, reposant sur des fondations solides. L'analyse détaillée met en effet en évidence des résultats positifs sur plusieurs indicateurs clés, notamment :

- La politique d'augmentations individuelles,
- L'accès aux promotions,
- La sécurisation des parcours professionnels à la suite d'un congé maternité.

Toutefois, cette même analyse fait ressortir des points de vigilance, en particulier sur :

- L'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes,
- La représentation du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

CAP INGELEC est convaincue que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un facteur essentiel de performance durable, un atout concurrentiel et un facteur de progrès social.

À ce titre, l'entreprise réaffirme son engagement à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et à mettre en œuvre, chaque fois que nécessaire, les actions adaptées afin de prévenir toute forme de discrimination.

C'est dans ce contexte, et après présentation au Comité Social et Economique, que CAP INGELEC a mis en place le plan d'actions suivant :



SOMMAIRE

I – Champ d’application

I – Actions en faveur de l’égalité professionnelle

III – Communication et suivi du plan d’actions

IV – Durée et dépôt du plan d’actions



I – Champ d’application

Le présent plan d’actions s’applique aux salarié(e)s de la Société CAP INGELEC, qu’ils soient en CDI ou en CDD (dont les contrats d’alternance).

Ce plan d’actions ne peut en aucun cas avoir pour objet ou pour effet de priver les collaborateurs et collaboratrices des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles plus favorables.

II – Actions en faveur de l’égalité professionnelle

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et dans le cadre des thématiques laissées à l’initiative des entreprises pour la définition de leurs priorités d’actions, CAP INGELEC a choisi de concentrer ses engagements dans les domaines suivants :

- Le recrutement
- La rémunération
- Les conditions de travail
- L’articulation vie professionnelle – vie personnelle

A. Le recrutement

Consciente des enjeux liés à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès l’accès à l’emploi, CAP INGELEC réaffirme son engagement en faveur de pratiques de recrutement non discriminantes, fondées sur des critères objectifs et transparents.

À ce titre, l’ensemble du processus de recrutement repose exclusivement sur des critères professionnels, tels que les compétences, l’expérience et l’adéquation au poste, dans le respect du principe de non-discrimination.

CAP INGELEC demeure toutefois consciente de la sous-représentation des femmes dans les métiers techniques, phénomène largement répandu dans son secteur d’activité et notamment lié aux choix d’orientation scolaire ainsi qu’à l’image encore stéréotypée associée à ces métiers.

Dans ce contexte, CAP INGELEC souhaite s’inscrire dans une démarche proactive visant à encourager les femmes à s’engager dans des parcours techniques.

 Objectif 1

Promouvoir le recrutement de femmes sur les métiers techniques

Action	Organiser au moins un évènement par an, par le biais de « Elles sont CAP » via le partenariat avec l'association « Elles bougent »
Modalité de mise en œuvre	Participation à 1 évènement pour promouvoir le recrutement des femmes dans le secteur SYNTEC
Indicateur	Au moins 1 évènement par an
Périodicité	Annuelle

 Objectif 2

Valoriser les parcours existants

Action	Réaliser le témoignage d'une femme sur son métier technique
Modalité de mise en œuvre	Par le Service Communication, comprenant une communication interne et externe avec un support vidéo
Indicateur	Au moins 1 publication par an
Périodicité	Annuelle

B. La rémunération

CAP INGELEC réaffirme son engagement à assurer le respect du principe d'égalité en matière de rémunération entre les femmes et les hommes, considérant que la rémunération est un facteur déterminant d'attractivité, de motivation, de fidélisation et de dynamique de carrière.

Par le biais de son plan d'actions, CAP INGELEC entend ancrer des pratiques homogènes, transparentes et fondées sur des critères objectifs, afin d'assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes et réduire les écarts le cas échéant.

 Objectif 1

Garantir des décisions managériales équivalentes entre les femmes et les hommes

Action	Assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lors de la campagne d'augmentation annuelle pour les prises de décision afférentes (ex : augmentations salariales, promotions)
Modalité de mise en œuvre	Analyse comparative des augmentations et promotions accordées aux femmes et aux hommes à situation comparable (poste, position/coefficient, performance, âge, ancienneté). Alerte RH en cas d'écart non justifié et correction Validation finale par la fonction RH
Indicateur	Ecart moyen d'augmentation salariale femmes/hommes à situation comparable Taux de femmes et d'hommes promus dans l'année Nombre de corrections salariales décidées à l'issue de la campagne d'augmentation
Périodicité	Annuelle

 Objectif 2

Diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Action	Analyser annuellement les écarts de rémunération femmes/hommes à situation comparable
Modalité de mise en œuvre	Analyse quantitative issue des données paie Identification des écarts inexpliqués Proposition de mesures correctives lors des campagnes salariales
Indicateur	Ecart de rémunération moyen femmes/hommes à situation comparable Nombre d'écarts inexpliqués identifiés Nombre et montant des actions de rattrapage salarial mises en œuvre
Périodicité	Annuelle

 Objectif 3

Atteindre l'objectif de représentativité des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

Action	Donner la priorité aux femmes à situation égale à l'embauche ou lors des décisions d'évolution salariale ou de promotion
Modalité de mise en œuvre	Vigilance spécifique lors des campagnes de rémunération pour des postes à fortes responsabilités Suivi RH dédié
Indicateur	Suivi de l'indicateur 5 de l'Index égalité professionnelle (nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations)
Périodicité	Annuelle

Objectif 4

Renforcer l'attractivité et l'inclusivité des femmes

Action	Supprimer la condition d'ancienneté d'1 an pour le maintien de salaire lors d'un congé maternité
Modalité de mise en œuvre	Application à l'ensemble des salariées, sans condition d'ancienneté
Indicateur	Nombre de salariées ayant bénéficié du maintien de salaire lors d'un congé maternité sur l'année
Périodicité	Annuelle

C. Les conditions de travail

Dans un contexte de forte croissance et d'évolution des organisations, la culture d'entreprise joue un rôle déterminant. Elle se manifeste notamment à travers des comportements exemplaires et des actions de sensibilisation permettant d'ancrer durablement les bonnes pratiques.

Convaincue que la culture d'entreprise est un socle indispensable à l'engagement des collaborateurs et à la pérennité des performances, CAP INGELEC s'engage à déployer les actions suivantes :

Objectif 1

Prévenir les comportements sexistes, renforcer un langage et des pratiques respectueuses, et consolider une culture commune d'inclusion.

Action	Renforcer la culture d'entreprise en favorisant un environnement de travail respectueux, inclusif et exempt de comportements sexistes et discriminants
Modalité de mise en œuvre	Communications type "causeries" : messages courts, réguliers, centrés sur des situations de travail concrètes (exemples de phrases à éviter, attitudes attendues, rôle de témoin, etc.). Ateliers en agence "petit déjeuner" : temps d'échanges et de mise en situation (cas pratiques), rappel des procédures et des interlocuteurs. Affichages / supports visuels : rappel des règles, ressources disponibles, contacts et dispositifs (signallement, référents, etc.). Ces campagnes seront organisées et déployées par les BPRH avec l'appui si nécessaire du Service Communication pour la préparation et des managers pour l'animation. A minima, 1 évènement annuel par agence. 2 campagnes de sensibilisation (affichage ou mailing) par an
Indicateur	Nombre d'évènements réalisés sur l'année et de campagnes de sensibilisation
Périodicité	Annuelle

Objectif 2

Renforcer la visibilité des collaboratrices présentes chez CAP INGELEC dans le but de maintenir une politique inclusive et prévenir les biais de représentation.

Action	Garantir une visibilité effective des femmes dans les communications internes et externes.
Modalité de mise en œuvre	Mise en place d'une règle de conformité : présence d'au moins une femme dans toute publication – interne ou externe (photo, témoignage, citation, interview, mise en avant d'un rôle/projet sur nos supports type - Webzine, Chaînon manquant, LinkedIn, support commercial ...).
Indicateur	Bilan annuel prévoyant un contrôle sur un échantillon de publication
Périodicité	Annuelle

D. L'articulation vie professionnelle – vie personnelle

La parentalité est susceptible d'avoir un impact significatif sur les parcours professionnels, en particulier pour les femmes, notamment en matière de rémunération, d'organisation du travail et d'évolution de carrière.

Consciente de ces enjeux, CAP INGELEC entend accompagner l'ensemble de ses salariés, femmes et hommes, à chaque étape liée à la parentalité.

A ce titre, l'entreprise s'engage à faciliter l'accès aux dispositifs existants ainsi qu'à mettre en place des mesures visant à sécuriser leur retour à un emploi durable et serein dans un objectif de conciliation équilibrée entre les exigences professionnelles et la vie personnelle et familiale.

Objectif 1

Permettre l'accès à un mode de garde de 0 à 3 ans

Action	Maintenir le dispositif mis en place en 2025 de réservation de berceaux en crèche
Modalité de mise en œuvre	Maintien à minima du nombre de berceaux actuel => 5
Indicateur	Taux d'occupation des berceaux
Périodicité	Annuelle

Objectif 2

Communiquer sur la parentalité

Action	Déployer une campagne annuelle d'informations sur les dispositifs et congés liés à la parentalité
Modalité de mise en œuvre	Rédiger un guide d'informations
Indicateur	Nombre de congés liés à la parentalité par an Taux de réalisation des entretiens après un retour de congé maternité
Périodicité	Annuelle

III – Communication & suivi du plan d'actions

Le plan d'actions fera l'objet d'une communication auprès des salariés, notamment par voie électronique ainsi que via l'intranet de l'entreprise.

Il fera également l'objet d'un suivi annuel, lequel sera présenté au Comité Social et Économique (CSE), et plus particulièrement à la Commission Égalité Professionnelle.

IV – Durée et dépôt du plan d'actions

Le présent plan d'actions a fait l'objet d'un avis favorable du Comité Social et Économique en date du 24 avril 2026.

Il entre en vigueur le 1er mai 2026 pour une durée d'un an, soit jusqu'au 30 avril 2027.

Conformément à la réglementation en vigueur, il fera l'objet d'un dépôt sur la plateforme TéléAccords ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Mérignac, le 29 avril 2026 sur 8 pages.

Pour la société CAP INGELEC

Matthieu CALES
Président Directeur Général

DocuSigned by:

 59B7FB8EF42A409...