PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ENGAGEMENT POUR L'ÉGALITE HOMME-FEMME

Attachée aux principes d'égalité de traitement, de non-discrimination et de respect des parcours professionnels, l'entreprise inscrit l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de sa politique RH.

L'Index de l'égalité professionnelle constitue un outil de mesure objectif permettant d'identifier les écarts éventuels et de mettre en place des actions adaptées.
Au-delà de l'obligation légale, il s'agit d'un levier d'amélioration continue de nos pratiques en matière de rémunération, d'évolution professionnelle et d'accès aux responsabilités.

Le présent plan organise les mesures de correction et le suivi de l'égalité professionnelle pour l'exercice 2026.

Il sera évalué et actualisé chaque année. Les indicateurs définis par l'entreprise dans le projet initial sont conservés ci-dessous. Les cibles et les modalités de pilotage sont précisées pour rendre les actions vérifiables.

1. Préambule

En l'absence d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle applicable à l'entreprise, la Direction établit le présent plan d'action annuel conformément à l'article L. 2242-3 du Code du travail. Il définit des objectifs de progression, des actions et des indicateurs chiffrés dans les domaines retenus, notamment la rémunération effective.

Pour l'année de référence 2025, l'Index de l'égalité professionnelle, calculé selon les indicateurs applicables aux entreprises de 50 à 250 salariés prévus à l'article D. 1142-2-1 du Code du travail, s'établit à 50/100 : écart de rémunération 0/40 ; écarts de taux d'augmentations individuelles 35/35 ; augmentations au retour de congé maternité 15/15 ; dix plus hautes rémunérations 0/10. Le suivi des promotions relève ici du plan d'action complémentaire et ne constitue pas un cinquième indicateur de l'Index des entreprises de 50 à 250 salariés.
Les mesures de correction prévues par le présent plan sont soumises à la consultation du CSE avant leur adoption par décision de l'employeur. Le plan et la décision sont déposés selon les modalités applicables.

Ce résultat appelle une analyse prioritaire des écarts de rémunération et de l'accès aux emplois les mieux rémunérés. La composition des groupes réglementaires et la sous-représentation des femmes dans certains métiers techniques sont examinées comme éléments de diagnostic.

2. Cadre et diagnostic : domaines d'actions retenus

a. Écart de rémunération effective entre les femmes et les hommes

Le secteur de la cybersécurité demeure historiquement marqué par une sous-représentation des femmes, notamment dans les fonctions techniques et d'expertise. Cette réalité sectorielle influence la répartition des effectifs selon les catégories professionnelles et les niveaux de responsabilité.

Conformément à la méthodologie réglementaire, l'indicateur d'écart de rémunération est calculé par catégorie socio-professionnelle et par tranche d'âge, en comparant la rémunération annuelle brute moyenne (comprenant la part fixe et la part variable) des femmes et des hommes au sein de groupes comparables.

Autrement dit, l'analyse est réalisée entre salariés appartenant à une même catégorie socio-professionnelle et à une même tranche d'âge, conformément au cadre réglementaire. Cette méthode, fondée sur des regroupements statistiques définis par la loi, peut conduire à comparer au sein d'une même catégorie des fonctions aux périmètres et expertises variés, dès lors qu'elles relèvent du même niveau socio-professionnel.

Elément de calcul

Cet indicateur mesure l'écart de rémunération annuelle brute moyenne entre les femmes et les hommes, incluant le salaire fixe et la part variable, par catégorie professionnelle et par tranche d'âge.

Le calcul prend en compte les écarts moyens pondérés, conformément à la méthodologie réglementaire.

Constat : Un écart de rémunération défavorable aux femmes a été constaté pour l'année de référence, conduisant à un indice de 0/40.

Compte tenu de la taille de l'effectif, la structuration des groupes comparés peut avoir un impact important sur le résultat.

Mesures correctives :

L'entreprise veille au respect du principe d'égalité salariale et à la conformité de sa politique de rémunération aux dispositions légales et conventionnelles.

À ce titre, les actions suivantes sont mises en œuvre :

- Analyse annuelle des rémunérations par catégorie socio-professionnelle et tranche d'âge, conformément à la méthodologie réglementaire,
- Etablissement d'une politique de rémunération
- Analyse annuelle complémentaire des rémunérations par famille d'emplois et niveaux de responsabilité, distincte du calcul réglementaire de l'Index, afin d'identifier les éventuels écarts individuels ou collectifs ne pouvant être expliqués par des critères objectifs et pertinents avec une analyse prioritaire des rémunérations et des situations individuelles au sein du groupe des cadres de 30 à 39 ans
- Examen des positionnements individuels lors des campagnes de révision salariale afin de garantir la cohérence des rémunérations au regard de critères objectifs tels que l'expérience, les responsabilités et la performance,
- Lorsqu'un écart de rémunération entre une femme et un homme placés dans une situation comparable ne peut être expliqué par des éléments objectifs, pertinents et vérifiables, une mesure corrective est examinée par la Direction des Ressources Humaines. Les mesures financières de rattrapage identifiées sont mises en œuvre dans le cadre de la politique salariale de l'entreprise et peuvent faire l'objet d'une programmation annuelle ou pluriannuelle.

Proposition de cotation des postes pour le calcul de l'indicateur 1

Pour le calcul de l'Index de l'égalité professionnelle 2026, la Direction propose au CSE de répartir les salariés selon les quatre catégories par cotation de poste suivantes pour l'indicateur 1 relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes :

Catégorie par cotation de poste	Conditions
Employés / techniciens	Sans management, autonomie encadrée
Cadres intermédiaires	Expertise confirmée ou gestion autonome d'un périmètre
Cadre Manager	Management d'équipe ou responsabilités
Directeurs de services	Responsabilité d'un service ou pouvoir décisionnel stratégique

Ce regroupement est fondé sur une méthode de cotation des postes formalisée et adoptée après avis du CSE, conformément à l'annexe II du Code du travail relative à l'article D. 1142-2-1.

Chaque catégorie est croisée avec les quatre tranches d'âge réglementaires : moins de 30 ans, 30 à 39 ans, 40 à 49 ans, et 50 ans et plus. Son utilisation pour le calcul de l'indicateur reste soumise aux conditions réglementaires de calcul.

La proposition vise à rendre les comparaisons plus pertinentes par rapport aux catégories et technicité des poste de notre entreprise, elle ne se substitue pas à l'analyse et à la correction des écarts injustifiés.

Indicateurs :

- Evolution de la rémunération annuelle brute moyenne par genre et CSP
- Écart de rémunération par catégories de salariés effectuant un travail de valeur égale (salaires de base et variables)
- Écart moyen F/H, nombre d'écarts analysés, montant consacré aux corrections.

Cible :

- 100% des écarts identifiés analysés avant la revue salariale
- 100% des écarts non objectivement justifiés font l'objet d'une mesure corrective ou sont intégrés à une programmation de rattrapage salarial.

b. Écart de répartition des augmentations individuelles

Dans un secteur concurrentiel comme la cybersécurité, l'attraction et la fidélisation des talents reposent notamment sur une politique salariale dynamique et individualisée. Les évolutions de rémunération sont principalement liées à la performance, au niveau d'expertise technique et à la contribution aux projets stratégiques.

Dans ce contexte, l'entreprise veille à ce que les décisions d'augmentation demeurent fondées sur des critères objectifs et indépendants du genre, malgré une représentation féminine plus faible dans certaines fonctions techniques.

Éléments de calcul :
Cet indicateur mesure la différence de pourcentage entre les femmes et les hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle au cours de l'année.

Constat : L'indicateur réglementaire est de 35/35. Maintenir un accès équitable aux augmentations sur des populations comparables et analyser tout écart significatif de taux ou de montant.

Les décisions d'augmentation reposent sur des critères explicités et font l'objet d'une revue par la direction opérationnelle, la DRH et la direction financière avant validation. La DRH examine également les situations sans augmentation depuis trois ans, en tenant compte du périmètre du poste et des décisions antérieures.

Actions de maintien :
Les actions de maintien mises en place sont les suivantes :

- Poursuite de critères objectifs et transparents pour l'attribution des augmentations individuelles avec un suivi lors de la revue de rémunération annuelle avec triple validation : direction opérationnelle, direction RH et direction financière,
- Suivi annuel de la répartition des augmentations par sexe afin de prévenir toute dérive via la BDESE.

Indicateurs :

- Taux de femmes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle / taux d'hommes
- Montant moyen et médian des augmentations F/H
- Augmentation moyenne en % du salaire fixe F/H
- Répartition F/H des augmentations par CSP ou famille d'emplois
- Nombre de salariés n'ayant pas bénéficié d'une augmentation depuis 3 ans, par sexe.

Cible :

- Maintenir un écart de taux d'augmentation ≤ 2 points, sous réserve de populations comparables.

c. Augmentation au retour de maternité

La continuité des parcours professionnels constitue un enjeu important. L'entreprise veille à garantir la continuité des droits des salariées pendant les périodes de suspension du contrat de travail liées notamment à la maternité.

Le retour de congé maternité ne doit en aucun cas constituer un frein à l'évolution salariale.

Éléments de calcul :
Cet indicateur vérifie que les salariées de retour de congé de maternité bénéficient des augmentations générales et individuelles accordées pendant leur absence.

Constat : L'indicateur est de 15/15. Garantir la conformité de chaque retour concerné et prévenir une interruption de progression salariale liée au congé maternité.

Un contrôle RH est réalisé à chaque retour concerné, en appliquant les règles légales de revalorisation au retour de congé maternité. Les droits liés aux autres congés familiaux sont examinés selon leurs règles propres.

Actions de maintien :
Les actions de maintien mises en place sont les suivantes :

- À son retour de congé maternité, la rémunération de la salariée est revalorisée des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles applicables selon l'article L. 1225-26, sauf dispositions conventionnelles plus favorables,
- Contrôle annuel par le service RH afin de garantir l'égalité de traitement.

Indicateurs :

- Nombre de retours de congé maternité concernés
- % de salariées éligibles ayant bénéficié des augmentations dues
- Nombre de régularisations nécessaires.

Cible :

- 100% des retours contrôlés
- 100% des régularisations dues réalisées.

d. Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

La sous-représentation constatée dans les plus hautes rémunérations conduit l'entreprise à porter une attention particulière à la mixité des fonctions stratégiques et à fort impact économique.

Éléments de calcul :
Cet indicateur mesure le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Constat : Le nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations conduit à une note de 0/10. Favoriser un accès comparable aux promotions et aux postes de responsabilité selon des critères professionnels objectifs, afin d'améliorer cet indicateur.

Mesures correctives :
Les mesures correctives mises en place sont les suivantes :

- Identification et suivi des talents féminins à potentiel dans le cadre de la gestion des carrières,
- Vigilance accrue lors des décisions de promotion et de revalorisation salariale concernant les postes stratégiques.
- Un suivi spécifique de la mixité sur ces postes sera intégré dans les revues annuelles de talents et les décisions d'évolution.

Indicateurs :

- % de femmes parmi les managers
- % de femmes parmi les postes de direction/responsabilité
- % femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations
- % F/H dans les promotions vers management.

Cible :

- Progression annuelle de la représentation féminine dans les fonctions d'encadrement lorsque des postes sont ouverts.

e. Écart de répartition des promotions

Constat : Indicateur non calculable / non concerné sur la période de référence. Le suivi des promotions ne constitue pas un cinquième indicateur de l'Index des entreprises de 50 à 250 salariés

Les actions de prévention mises en œuvre sont les suivantes :

- Suivi annuel des promotions par sexe afin d'anticiper d'éventuels déséquilibres.

Indicateurs :

- Taux de promotion F/H
- Durée moyenne entre deux promotions par CSP et par genre
- Pourcentage de réalisation des entretiens professionnels par CSP et par genre répertoriant les demandes d'augmentation.

Cible :

- 100% des promotions analysées annuellement sous l'angle F/H.

3. Modalités de suivi

a. Embauche et mixité des métiers

Objectif :
Élargir les viviers de candidatures dans les métiers où les femmes ou les hommes sont sous-représentés, notamment dans les fonctions techniques, sans fixer de préférence de recrutement liée au sexe.

Les offres d'emploi sont vérifiées avant diffusion afin de garantir une formulation neutre ; les canaux de recherche sont diversifiés pour les métiers où un sexe est sous-représenté.

Indicateurs complémentaires :

- Part F/H des candidatures par famille de métiers
- Part F/H des personnes reçues en entretien par famille de métiers
- Part F/H des recrutements par famille de métiers.

b. Formation et développement des compétences

Objectif :
Permettre un accès comparable aux formations utiles à l'évolution professionnelle, notamment vers les fonctions techniques et managériales.

La DRH analyse chaque année l'accès à la formation par sexe, famille d'emplois et niveau de responsabilité. Les écarts constatés donnent lieu à un examen des besoins, des propositions de formation et des refus éventuels avec les managers.

Indicateurs complémentaires :

- Taux de salariés formés F/H
- Volume moyen d'heures de formation F/H.

c. Pilotage

La DRH pilote l'analyse et consolide les indicateurs à partir de la paie, du SIRH et de la BDESE. Les directions opérationnelles documentent les décisions relatives à la rémunération, aux promotions et aux recrutements. La direction financière chiffre les mesures de rattrapage. Une simulation de l'Index est réalisée en cours d'exercice et actualisée en fonction des éléments de rémunération effectivement versés, notamment les rémunérations variables, afin d'identifier les éventuelles mesures complémentaires à examiner.
Un bilan annuel en comité de direction et une présentation dans le cadre du dialogue social permettent d'ajuster les actions.

Les résultats de l'Index, ainsi que les actions correctives et de maintien mises en œuvre, sont présentés et partagés dans le cadre du dialogue social, notamment lors des instances représentatives du personnel compétentes.

Les mesures correctives définies font l'objet d'un examen annuel et sont ajustées, le cas échéant, en fonction de l'évolution des indicateurs, dans une logique d'amélioration continue de l'égalité professionnelle.

Évaluation prévisionnelle du coût :
Le diagnostic des rémunérations, l'analyse des écarts et le suivi du plan pourront conduire à la mise en œuvre de mesures financières de rattrapage. Celles-ci seront chiffrées à l'issue de l'examen des situations individuelles et des simulations de l'Index.

Leur mise en œuvre pourra faire l'objet d'une programmation annuelle ou pluriannuelle, en fonction des écarts identifiés et des mesures correctives retenues. Le coût associé sera actualisé lors du bilan annuel du plan.

Les mesures définies dans le présent plan ont notamment pour objectif de permettre à l'entreprise d'atteindre un Index de l'égalité professionnelle d'au moins 75 points dans le délai réglementaire de trois ans. L'entreprise se fixe parallèlement des objectifs de progression pour les indicateurs pour lesquels la note maximale n'est pas atteinte.

d. Durée et révision

Le présent plan prend effet à compter de son adoption par la Direction. Il définit les actions engagées au cours de l'exercice 2026 et la trajectoire de progression pour 2027.

Il fait l'objet d'un bilan et d'une actualisation chaque année. Cette actualisation tient compte des résultats de l'Index, du suivi des indicateurs, des écarts de rémunération analysés et des mesures effectivement mises en œuvre. Elle fixe les objectifs et actions pour l'année suivante.

Le plan peut également être révisé en cours d'année si les résultats du suivi ou une évolution de l'entreprise le justifient.

Toute modification des mesures correctives liées à l'Index est soumise à la consultation préalable du CSE avant d'être arrêtée par décision de l'employeur. Le plan actualisé est déposé selon les modalités applicables.