

PLAN D'ACTION- PALKIT 2026 SUR 2025

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES – HOMMES

I/ Préambule :

Le présent plan s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La direction est consciente de l'enjeu que constitue l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Elle souhaite donc, dans le respect des dispositions légales, préciser les moyens qui lui seront propres afin d'anticiper, déterminer et fixer ses objectifs spécifiques pour préserver cette égalité en son sein.

Nous devons fixer des objectifs de progression dans les trois domaines, dont la rémunération effective.

II/ Analyse des actions et mesures prises au cours de l'année écoulée 2025 pour assurer l'égalité Hommes – Femmes :

1/ 1^{er} domaine d'action : REMUNERATION

MESURE (S) (action (s)) prise (s) au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle	BILAN DE (S) ACTION (S) DE L'ANNEE ECOULEE (sur la base du/des indicateur(s) retenu (s))	EVALUATION DU NIVEAU DE REALISATION DE L'OBJECTIF (sur la base du/des indicateur (s) retenu (s))	EXPLICATIONS SUR LES ACTIONS PREVUES NON REALISEES
Assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'entreprise en matière de rémunération effective	Traitement des augmentations des salariés sans distinction fondée sur le sexe afin de contribuer à l'amélioration de la mixité professionnelle grâce à une analyse des augmentations réalisées en cours de l'année	% d'homme et % de femme ayant reçu une augmentation individuelle au cours de l'année	Action à mettre en place en 2026
		5.99% des hommes et 0.00% des femmes ayant reçu une augmentation individuelle au cours de l'année	

2/ 2eme domaine d'action : FORMATION

MESURE (S) (action (s)) prise (s) au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle	BILAN DE (S) ACTION (S) DE L'ANNEE ECOULEEE (sur la base du/des indicateur(s) retenu (s))	EVALUATION DU NIVEAU DE REALISATION DE L'OBJECTIF (sur la base du/des indicateur (s) retenu (s))	EXPLICATIONS SUR LES ACTIONS PREVUES NON REALISEES
Assurer l'égalité d'accès à la formation pour les hommes et les femmes pour tous les secteurs d'activité	Mise en plan d'un récapitulatif avec les dates prévues d'entretien individuel ou les besoins en matière de formation pourront être discuter en la hiérarchie et chacun des salariés	% d'homme et % de femme ayant réalisé une formation au cours de l'année- A établir	A reconduire afin de pouvoir établir un récapitulatif « Plan d'action formation » par secteur d'activité et démarrer les démarches de recherche de centre de formation
		0.00% des hommes et 0.00% ayant réalisé une formation au cours de l'année	

3/ 3eme domaine d'action : CONDITIONS DE TRAVAIL

MESURE (S) (action (s)) prise (s) au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle	BILAN DE (S) ACTION (S) DE L'ANNEE ECOULEEE (sur la base du/des indicateur(s) retenu (s))	EVALUATION DU NIVEAU DE REALISATION DE L'OBJECTIF (sur la base du/des indicateur (s) retenu (s))	EXPLICATIONS SUR LES ACTIONS PREVUES NON REALISEES
Faciliter l'accès à tous les postes de travail aux salariés des deux sexes	Etude de postes en vue d'améliorer leur ergonomie et, le cas échéant, de les aménager et/ou réaménager	A établir	Action à mettre en place

Conclusion :

Rémunération : Le plan d'action visant à assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'entreprise en matière de rémunération dans l'entreprise n'a pas été cohérent, l'action doit être à réaliser.

Formation: Le plan d'action visant à assurer l'égalité de droit d'accès et réalisation à la formation n'a pas été cohérent, action est à poursuivre en 2026..

Conditions de travail : Le plan d'action visant à faciliter l'accès à tous les postes de travail aux salariés des deux sexes n'a pas été cohérent, l'action doit être à réaliser.

III/ Détermination des domaines d'actions pour la mise en oeuvre de l'objectif pour le dernier 2026 :

Ainsi, l'entreprise a choisi de poursuivre les 3 domaines d'actions suivants :

1^{er} domaine d'action : Rémunération effective

2eme domaine d'action : Formation professionnelle

3eme domaine d'action : Conditions de travail

Détermination des éléments possibles pour chaque domaine d'action avec chiffrage

1/1er domaine d'action : REMUNERATION EFFECTIVE

- Objectif de progression :
Réduire les inégalités de traitement en matière de rémunération
- Indicateur (s) chiffré (s) de l'objectif :
% de salarié (s) ayant reçu une augmentation individuelle au cours de l'année
- Mesure (s) (actions) envisagée (s) (qualitatives et quantitatives) :
Traiter les augmentations des salariés sans distinction fondée sur le sexe
- Indicateur (s) chiffré (s) de (s) (l'action(s) :
Pourcentage de poste d'hommes et de femmes bénéficiant d'une augmentation individuelle
- Coût des mesures :
0
- Echéancier des mesures :
- Entrée en vigueur au dernier trimestre 2025 et à réaliser sur l'année 2026

2/2eme domaines d'action : FORMATION PROFESSIONNELLE

- Objectif de progression :
Faire bénéficier au salarié (e) y recourant le moins l'accès à une formation
- Indicateur (s) chiffré(s) de l'objectif :
% de femme et % d'hommes participant aux formations
- Mesure(s) (actions envisagée(s) (qualitatives et quantitatives) :
Mise en place de formation autant pour le secteur production qu'hors production
- Indicateur (s) chiffré (s) de (s) (l'action (s) :
Proportion de formation réduit entre les hommes et les femmes
- Echéancier des mesures :
Entrée en vigueur au dernier trimestre 2025 et à poursuivre sur l'année 2026

3/3eme domaine d'action : CONDITIONS DE TRAVAIL

- Objectif de progression :
Faciliter l'accès à tous les postes de travail aux salariés des deux sexes
- Indicateur (s) chiffré (s) de l'objectif :
Nombre d'actions mise en place permettant l'accès à tous les postes
- Mesure (s) (actions envisagée (s) (qualitatives et quantitatives) :
Etude des postes en vue d'améliorer leur ergonomie et, le cas échéant, de les aménager
- Indicateur (s) chiffré (s) de (s) (l') actions (s) :
Nombre d'études de poste réalisées et de poste aménagés
- Coût des mesures :
Faire appel au service de médecine du travail afin de réaliser les études de poste, formation d'un référent PRAP (gestes et postures)
- Echéancier des mesures :
Entrée en vigueur au dernier trimestre 2025 et à réaliser sur l'année 2026

IV/ Durée du plan d'action

Le présent plan d'action est conclu pour une durée déterminée d'un trimestre et sera donc en application du 01/01/2026 au 31/12/2026

V/Moyens de communication et suivi :

Ce plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fera l'objet d'un dépôt dématérialisé par employeur dans les conditions réglementaires en vigueur.

L'employeur déposera également un exemplaire de ce plan d'action au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Fait à Vonnas

Le 26 Février 2026

Mr Alain Conil

Président