

NOTE DE SYNTHESE DU PLAN D'ACTION D'EGALITE HOMME / FEMME

ANNEE 2026

I / Compte rendu de l'année 2025

La synthèse des actions retenues pour l'année 2025 nous démontre que :

❖ Action N°1 – EMBAUCHE

Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes.

Indicateur chiffré :

Proportion d'embauché(e)s ayant bénéficié du cursus d'intégration (objectif : 100%).

Nombre d'embauché	Nombre de cursus d'intégration	Pourcentage d'atteinte de l'objectif
14	14	100%

❖ Action N°2 – PROMOTION PROFESSIONNELLE

Rédiger les annonces et fiches de poste internes avec des termes neutres et les rendre attractives pour les femmes et les hommes.

Indicateur chiffré :

Nombre d'annonces rédigées avec des termes neutres et nombre de fiches de postes avec des termes neutres (objectif 100%).

Nombre d'annonces rédigées avec des termes neutres en 2025	Nombre de fiches de postes avec des termes neutres	Pourcentage d'atteinte de l'objectif
15/15	91/91	100%

Observation : l'indicateur chiffré proposé début 2025 n'étant pas le reflet de l'action, un indicateur plus cohérent est analysé.

❖ Action N°3 : REMUNERATION EFFECTIVE

Utilisation de grilles salariales mises en place pour déterminer la rémunération fixée lors de l'embauche.

Indicateur chiffré :

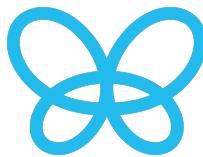
Utilisation des grilles à chaque embauche.

Nombre de propositions d'embauches	Nombre de fois d'utilisation de grille salariale	Pourcentage d'atteinte de l'objectif
14	14	100%

II / Actions retenues pour l'année 2026

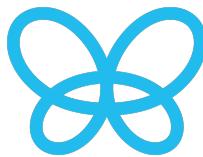
Pour l'année 2026, ERLAB DFS a choisi les actions suivantes :

A / ACCES A L'EMPLOI		
Objectif de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Permettre aussi bien aux hommes qu'aux femmes d'accéder à tous les emplois.	<p>Les critères retenus lors de l'embauche doivent être uniquement fondés sur l'expérience professionnelle, les compétences et les qualifications du candidat.</p> <p>Coût estimé de l'action : environ 440,04 €. Elle est basée sur une journée et demie de travail en tenant compte de l'imputation des frais généraux pour la création des annonces, le traitement des candidatures et la conduite des entretiens.</p> <p>embauchés et l'analyse de l'action.</p>	<p>Nombre et répartition des candidatures femmes et hommes pour chaque poste.</p> <p>Nombre et répartition des candidats femmes et hommes en entretien.</p>



B / PROMOTION PROFESSIONNELLE		
Objectif de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Faire converger les taux de promotion des femmes et des hommes, à tous les niveaux	<p>Mettre en place des entretiens spécifiques dans le cas des absences pour congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation :</p> <ul style="list-style-type: none">- Entretien de « départ en congé » entre le salarié, son responsable et le service RH au moment de la demande de congé ;- Entretien au retour de congé avec le responsable et le service RH ;- Entretien du bilan du retour 2 mois après le retour de congé <p>Coût estimé de l'action : environ 554 €. Elle est basée sur une journée et demie de travail en tenant compte de l'imputation des frais généraux, convocation aux entretiens, mise en place des entretiens, les entretiens eux-mêmes et de l'analyse de l'action.</p>	<p>Nombre de congés maternité</p> <p>Nombre d'entretiens de départ en congé</p> <p>Nombre d'entretiens de retour de congé</p> <p>Nombre d'entretiens bilan du retour</p>

C/ REMUNERATION EFFECTIVE		
Objectif de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Egalité dans l'attribution des augmentations	<p>Le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation ne peut être inférieur à celui concernant les hommes.</p> <p>Coût estimé de l'action : environ 200€. Elle est basée sur une journée de travail en tenant compte de l'imputation des frais généraux pour l'analyse des rémunérations, de l'attribution des augmentations et l'analyse de l'action.</p>	<p>Calcul de la différence entre le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation et le pourcentage d'homme.</p>



erlab

You can breathe.

III / Exercice des fonctions d'encadrement

ANNEE 2025

CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES	SEXЕ	ENCADRANTS
OUVRIERS	F	0
	H	1
EMPLOYES	F	0
	H	0
AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS	F	1
	H	0
Art.2.2 / INGENIEURS ET CADRES	F	8
	H	13

IV / Durée moyenne entre deux promotions

ANNEE 2025

CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES	SEXЕ	PROMOTIONS		
		EFFECTIF	NB DE PROMOTIONS	%
OUVRIERS	F	3	0	0,00 %
	H	17	1	5,88 %
EMPLOYES	F	29	2	7,14 %
	H	4	0	0,00 %
AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS	F	12	0	0,00 %
	H	24	1	4,17 %
Art.2.2 / INGENIEURS ET CADRES	F	9	0	0,00 %
	H	17	6	35,29 %

Durée moyenne en mois entre 2 promotions :

H	34,5 mois
F	21 mois

V / Salaires moyens

Rémunération par catégories socio-professionnelles

- **AU 31/12/2025**

ANNEE 2025

CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES	SEXE	Rémunération annuelle effective	Minimum conventionnel	Rémunération annuelle de base
OUVRIERS	F	28 093 €	25 116 €	26 348 €
	H	28 951 €	25 338 €	26 213 €
EMPLOYES	F	33 716 €	26 410 €	29 665 €
	H	33 620 €	29 525 €	31 797 €
AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS	F	45 685€	36 239 €	38 435 €
	H	39 173 €	32 115 €	35 505 €
Art.2.2 / INGENIEURS ET CADRES	F	65 860 €	53 170 €	64 184 €
	H	72 197 €	52 402 €	66 817 €

VI / INDEX DE L'EGALITE SALARIALE

NOTE GLOBALE DE L'INDEX :

Indicateur N°1 – Rémunération	NON CALCULABLE
Indicateur N°2 – Augmentations et Promotions	NON CALCULABLE
Indicateur N°3 – Congés maternité	NON CALCULABLE
Indicateur N°4 – Parité du top management	05 / 10

TOTAL : **05/10**

SCORE / 100	NON CALCULABLE
NOTE GLOBALE DE L'INDEX	

Cette note de synthèse sera apposée au tableau d'affichage et publiée sur le site internet de la Société ERLAB DFS.

Elle est à disposition de toute personne qui en demanderait à en prendre connaissance.

Erlab DFS SAS

Le 30 janvier 2026

