PLAN D'ACTIONS UNILATÉRAL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES 2025-2027

Société : RWT ENERGY

Convention collective : Bâtiment – IDCC 1597, 2609 et 2420

Année de référence : 2024

Effectif pris en compte : 91 salariés

Index égalité professionnelle femmes-hommes 2025 selon données 2024 :

- Écart de rémunération : Non calculable (effectif trop faible par groupe)
- Écart de taux d'augmentations individuelles : 2,2 % en faveur des hommes
- Points obtenus à l'indicateur : 35/35

I. CONSTATS ET DIAGNOSTIC

L'écart de rémunération n'a pas pu être calculé, les groupes valides étant inférieurs à 40 % de l'effectif total.

Un écart de 2,2 % a été observé en faveur des hommes pour les augmentations individuelles.

Malgré cela, le score maximal a été obtenu à cet indicateur (35/35), traduisant une gestion équitable.

RWT Energy s'engage à aller plus loin en mettant en place un plan d'actions structuré.

II. OBJECTIFS DU PLAN D'ACTIONS (2025-2027)

- Améliorer la représentation des femmes dans les métiers techniques (IRVE, photovoltaïque, courant fort/faible).
- Renforcer l'égalité d'accès aux évolutions salariales et de carrière.
- Favoriser la conciliation vie professionnelle / vie personnelle pour tous.
- Sensibiliser et former les managers et collaborateurs à l'égalité professionnelle.
- Créer un cadre de travail propice à l'inclusion et à la diversité.

III. ACTIONS DÉTAILLÉES

Axe 1 – Recrutement et accès à l'emploi

Action	Échéance	Pilote
Rédiger les offres d'emploi en langage inclusif	T4 2025	RH
Nouer des partenariats avec des centres de formation incluant des femmes dans les métiers techniques	T1 2026	RH + Direction
Fixer un objectif de progression de la part des femmes dans les recrutements (+3 points sur 2 ans)	T1 2026	RH

Axe 2 – Rémunération et évolution professionnelle

Action	Échéance	Pilote
Suivi annuel des augmentations par sexe	À chaque campagne	RH
Intégration d'un critère d'égalité H/F dans l'évaluation managériale	T2 2026	Direction
Étudier la faisabilité de parcours de promotion interne adaptés aux femmes *(Le système actuel d'évolution professionnelle permet-il réellement aux femmes de progresser en interne — et, si ce n'est pas le cas, lever les freins structurels ou culturels)*	T3 2026	RH + Direction technique

Axe 3 – Articulation des temps de vie

Action	Échéance	Pilote
Promouvoir les dispositifs existants liés à la parentalité *(Informer, valoriser et faciliter l'accès aux droits et mesures permettant aux salariés — femmes et hommes — de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale lorsqu'ils deviennent ou sont parents).*	T4 2025	RH
Mettre en place un entretien de retour individualisé après un congé maternité, paternité ou parental.	T2 2026	RH

Axe 4 – Sensibilisation et communication

Action	Échéance	Pilote
Intégrer une charte d'engagement pour l'égalité professionnelle femmes/hommes dans le livret d'accueil des nouveaux entrants.	T1 2026	RH
Campagne de communication annuelle sur la diversité	Annuel	Direction + RH
Formation interne des encadrants à la prévention des discriminations	T4 2026	RH

IV. SUIVI ET ÉVALUATION

Le suivi du plan d'actions se fera annuellement lors de la mise à jour de l'index égalité professionnelle.

En l'absence de CSE (carence des dernières élections), les résultats seront discutés en comité de Direction composé du Président de la société et de la Responsable des Ressources Humaines au minimum. Une évaluation intermédiaire sera réalisée en 2026, suivie d'un bilan final en 2027. Les actions pourront être ajustées si nécessaire en cours de période.

V. COMMUNICATION

Le présent plan sera diffusé à l'ensemble des salariés par voie d'affichage dans chaque agence.

Il pourra être communiqué à toute personne candidate ou intéressée.
Il sera également publié sur le site internet de RWT Energy et envoyé à la DDETS 33.

Fait à Martillac, le 01 août 2025

Monsieur Patrick TREFOIS
Le président