



## **PLAN D' ACTIONS UNILATÉRAL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES 2026-2027**

**Société :** RWT Energy

**Convention collective :** Bâtiment – IDCC 1597, 2609 et 2420

**Année de référence :** 2025

**Effectif pris en compte :** 89 salariés

**Périodicité du plan :** 01/04/2026 – 31/03/2027

### **I. PRÉAMBULE**

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, et en l'absence d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la société RWT Energy met en place le présent plan d'action annuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## II. DIAGNOSTIC

Au 31 décembre 2025, l'effectif de l'entreprise est composé de 83 hommes et 6 femmes, soit un total de 89 salariés. Les femmes représentent ainsi 6,7 % de l'effectif total.

Le secteur du bâtiment et des travaux techniques se caractérise historiquement par une faible proportion de femmes dans les métiers opérationnels.

Selon les données de la branche professionnelle du bâtiment, les femmes représentent une part limitée des effectifs dans les métiers techniques de chantier (électricité, installation, maintenance ou travaux en hauteur).

Les activités exercées par la société RWT Energy, qui sont notamment :

- Installations photovoltaïques,
- Travaux électriques,
- Interventions techniques sur chantier,

relèvent de ces métiers traditionnellement plus masculins qui attirent peu de femmes en formations initiales.

Cette caractéristique sectorielle explique en partie la faible proportion de femmes au sein de l'entreprise.

Malgré ce contexte sectoriel, l'entreprise souhaite favoriser la mixité professionnelle, notamment par :

- Une ouverture des recrutements aux candidatures féminines,
- Un accompagnement de l'évolution professionnelle des salariées,
- Une attention particulière portée à l'égalité de traitement.

La déclaration de l'index égalité professionnelle réalisée en 2026 au titre des données 2025 indique notamment la présence de 3 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

### III. DOMAINES D' ACTIONS RETENUS

Conformément aux obligations réglementaires, l'entreprise retient les trois domaines suivants :

- Rémunération effective
- Embauche
- Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

### IV. PLAN D' ACTIONS

#### Domaine 1 – Rémunération effective

Diagnostic	Objectif de progression	Actions	Indicateurs	Coût estimé
3 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.	Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité.	Favoriser Identifier les salariées susceptibles d'évoluer vers des fonctions d'encadrement et proposer un accompagnement ou des formations.	Identifier les femmes les mieux payées. Passer de 3 à 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.	3 000 €

**Domaine 2 – Embauches**

Diagnostic	Objectif de progression	Actions	Indicateurs	Coût estimé
Les postes techniques sont majoritairement occupés par des hommes. Sur les candidatures reçues aux postes techniques (électriciens, technicien photovoltaïque, couvreur (H/F)), aucune candidature de femme n'a été reçue.	Favoriser la mixité dans les recrutements techniques. Recruter 1 femme sur un poste de technicien photovoltaïque et/ou électricien (H/F)	Diffuser les offres d'emploi auprès d'organismes de formation favorisant l'accès des femmes aux métiers techniques Former techniquement les femmes qui souhaiteraient occuper ces postes	Recruter au moins 1 femme sur un poste technique sur la période du plan	1 000 €

**Domaine 3 – Articulation vie professionnelle / vie personnelle**

Diagnostic	Objectif de progression	Actions	Indicateurs	Coût estimé
Contraintes horaires pouvant compliquer la conciliation des temps de vie.	Faciliter la reprise après congé maternité ou parental. Favoriser l'organisation du quotidien en assouplissant les horaires de travail et permettre le télétravail ponctuel (postes administratifs).	Mettre en place un entretien systématique de reprise avec le manager ou les RH. Valider les demandes de télétravail ponctuel et les demandes de variations d'horaires de travail.	100 % des salariés concernés bénéficient d'un entretien de reprise. Validation des demandes ponctuelles de télétravail et de changements d'horaires.	500 € (Le coût correspond au temps de préparation, de conduite et de formalisation de l'entretien par le manager et le service RH.

## V. SUIVI DU PLAN D' ACTIONS

La mise en œuvre du plan d'action sera suivie par la Direction et le service des Ressources Humaines. Un bilan sera réalisé lors de la prochaine déclaration de l'index égalité professionnelle. Le plan sera communiqué aux salariés par voie d'affichage et tenu à disposition de l'administration.

Il sera également publié sur le site internet de RWT Energy.

Fait à Martillac, le 01 avril 2026

**Monsieur Patrick TREFOIS**  
Le Président

