

# Plan d'action unilatéral sur l'égalité professionnelle femmes/hommes

---

## ARTICLE 1 – PRÉAMBULE

Le présent plan d'action est rédigé en application des articles L. 2242-3 et suivants du Code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Direction rappelle l'importance qui est attachée au sein de l'Adico au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tant en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions d'emploi, la carrière professionnelle et la rémunération.

Dans la continuité du précédent plan d'action, ce plan vise à corriger les déséquilibres dans les pratiques de l'Adico, sources d'écart de situation entre les femmes et les hommes, notamment sur les domaines de la rémunération, de l'articulation des temps de vie et de la santé et de la sécurité.

## ÉVALUATION DES OBJECTIFS FIXÉS ET MESURES PRISES AU COURS DE L'ANNÉE ECOULÉE

En mars 2025, l'Adico a présenté les objectifs à atteindre en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en vue de corriger les déséquilibres constatés.

### Rémunération et égalité salariale

S'agissant de la rémunération effective, l'association a réaffirmé son engagement en faveur de l'équité salariale, tant dans la fixation des rémunérations que dans l'attribution des augmentations individuelles.

À ce titre, un point de situation a été réalisé au cours du second semestre 2025 afin d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie de personnel et d'identifier d'éventuels écarts. Par ailleurs, un suivi annuel est effectué dans le cadre de la mise à jour de la BDESE, permettant une analyse des rémunérations selon le sexe et les catégories socioprofessionnelles.

Malgré ces actions de suivi, l'objectif de maintien de l'équité salariale n'a pas été atteint. L'écart de rémunération en faveur des hommes s'est accru, passant de 0,30 % en 2024 à 3,5 % en 2025.

L'analyse de l'Index de l'égalité professionnelle pour l'année 2025 met en évidence que les écarts qui ont eu le plus d'impact sur la notation obtenue sont ceux dans les tranches d'âge 30–39 ans et 40–49 ans de la catégorie des ETAM. Les écarts de rémunération annuelle moyenne évoluent en cours d'année indépendamment des augmentations individuelles avec la variation des effectifs (entrées et sorties).

L'étude comparative des rémunérations moyennes entre janvier 2025 et janvier 2026, réalisée dans le cadre de la BDESE, montre toutefois que les salaires moyens des femmes et des hommes de la catégorie ETAM ont progressé sur la période considérée.

De plus, une diminution de la rémunération moyenne est constatée pour la catégorie des Cadres. Dans ces deux catégories, les écarts moyens demeurent en faveur des hommes.

Concernant le critère relatif aux augmentations individuelles, l'Adico s'était fixée comme objectif de maintenir une note de 35 points. Cet objectif n'a pas été atteint : la note obtenue cette année s'élève à 25 points, en raison d'un écart de 13 % en faveur des hommes (61,1 % des hommes ont bénéficié d'une augmentation, contre 48,1 % des femmes).

En revanche, l'objectif fixé au titre du critère relatif aux dix plus hautes rémunérations est atteint. L'association obtient la note maximale de 10/10 en 2025 traduisant une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les plus hautes rémunérations.

S'agissant des augmentations au retour de congé maternité, le critère n'a pas pu être évalué au titre de l'année 2025. Deux salariées ont été en congé maternité au cours de l'année mais elles n'ont pas repris leurs fonctions à la date d'établissement du présent bilan. Ce point fera l'objet d'un examen lors de leur reprise effective.

### **Mixité et recrutement**

En 2025, l'Adico a réaffirmé sa volonté de promouvoir une plus grande mixité dans ses recrutements, avec pour objectif de tendre vers une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au sein des équipes.

Un indicateur spécifique portait sur les recrutements féminins au sein du service technique, identifié comme un service à dominante masculine et sur les recrutements masculins au sein du pôle Ressources, identifié comme un pôle à dominante féminine.

À cet effet, l'association s'était engagée à favoriser l'embauche de profils masculins dans les services majoritairement féminins et de profils féminins dans les services majoritairement masculins. L'indicateur retenu portait spécifiquement sur les recrutements féminins réalisés au sein du service technique, identifié comme un service à dominante masculine.

Un recrutement en contrat à durée indéterminée est intervenu au cours de l'année dans le service technique et le poste a été pourvu par un homme. Les candidatures reçues pour ce recrutement étaient majoritairement masculines.

Par ailleurs, un recrutement en contrat à durée déterminée a été réalisé au sein du pôle Ressources et le poste a été pourvu par une femme. Les candidatures reçues étaient majoritairement féminines.

Dans ces conditions, l'objectif de progression en matière de mixité des recrutements n'a pas été atteint.

### Articulation des temps de vie et conditions de travail

La Direction a poursuivi son engagement en faveur d'un équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Pour cela, elle s'était engagée à examiner les demandes de formation de remise à niveau formulées par les collaborateurs ayant connu une absence de plus de trois mois. En 2025, aucune demande de ce type n'a été formulée.

Concernant le temps partiel, la Direction a maintenu son engagement d'apporter une réponse favorable aux demandes de passage à temps partiel. Toutes les demandes formulées en 2025 ont été examinées et ont reçu une suite favorable : une salariée a été recrutée en CDI à temps partiel et plusieurs salariés ont bénéficié d'un aménagement de leur temps de travail.

En matière de santé et de sécurité au travail, l'Adico a rappelé son engagement de prévention notamment sur les enjeux liés au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes. Si des travaux spécifiques n'ont pas été engagés en 2025 sur ces thématiques, des actions de prévention ont néanmoins été menées, notamment une sensibilisation à la sécurité routière organisée sous la forme de quatre ateliers les 31 mars et 3 avril 2025.

### **DONNÉES PROPRES À L'ENTREPRISE :**

Afin de définir au mieux les domaines d'actions ainsi que les objectifs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, il est procédé à l'analyse des données chiffrées arrêtées au 31 décembre 2025 :

### **EFFECTIF DE L'ENTREPRISE, RÉPARTI PAR CATÉGORIE**

57 salariés, soit 22 hommes et 35 femmes. (41,82% d'hommes et 58,18% de femmes)

	Hommes	Femmes
Employés	18	29
Ingénieurs et cadres	4	6
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>32</b>

### **AU NIVEAU DE LA BRANCHE**

L'Adico relève du code NAF 7022Z et de la convention collective des bureaux d'études techniques et sociétés de conseils (IDCC 1486).

La branche Syntec a historiquement montré son engagement en matière d'égalité professionnelle et de conditions de travail. En 2024, elle a notamment agi contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, via un accord visant à :

- Sensibiliser les employeurs, salariés et représentants du personnel ;
- Améliorer la compréhension et la prise de conscience des enjeux ;
- Fournir des outils pour identifier, prévenir et gérer les situations problématiques.

En 2025, la branche a publié un nouvel accord dédié à la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, renforçant les efforts engagés par l'accord du 27 octobre 2014.

Les principales priorités de cet accord sont :

- Réduire les écarts de salaire entre femmes et hommes ;
- Soutenir les carrières des femmes, notamment dans les métiers à forte dominante masculine ;
- Promouvoir la mixité au sein des métiers et des fonctions ;
- Identifier et supprimer les freins à l'égalité professionnelle ;
- Observer et diagnostiquer l'état de l'égalité professionnelle au sein de la branche.

Selon les données présentées dans cet accord :

- La part des hommes au sein de la branche est stable depuis plus de 10 ans à 65 %, celle des femmes à 35 % ;
- Les cadres représentent 67 % de l'effectif, dont 33 % de femmes ;
- Les ETAM représentent 33 % de l'effectif, dont 44 % de femmes ;
- L'écart de salaire mensuel brut moyen entre les hommes et les femmes de moins de 26 ans est de 4 % ;
- Le travail à temps partiel concerne majoritairement les femmes (75 % des contrats à temps partiel).

## LES DOMAINES RETENUS

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue depuis plusieurs décennies un enjeu central, tant dans le débat public que dans les pratiques en entreprise.

Malgré l'existence de nombreux textes législatifs visant à promouvoir cette égalité, des écarts persistent encore en matière de rémunération, d'accès à la formation, de déroulement de carrière et de représentation dans les postes à responsabilité.

À travers ce plan d'action unilatéral, l'Adico réaffirme son engagement à respecter ses obligations légales et à garantir une égalité de traitement effective entre les femmes et les hommes, afin de prévenir et de réduire toutes formes d'inégalités professionnelles.

**La direction a choisi les domaines d'action suivants :**

De nouveau cette année, la Direction souhaite se fixer des objectifs de progression dans les domaines suivants :

- Rémunération effective
- Embauche
- Articulation des temps de vie
- Santé et sécurité au travail

L'atteinte de ces objectifs s'effectue au moyen d'actions concrètes et chiffrées, dont la nature, l'étendue, le délai de réalisation et la budgétisation font également partie du présent plan d'action.

## ARTICLE 2 - LA RÉMUNERATION EFFECTIVE

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste équivalent ou pour un travail de valeur égale, constitue un principe fondamental de l'égalité professionnelle et un engagement prioritaire sur le marché du travail.

En matière de rémunération, la Convention collective SYNTEC encadre les salaires minimaux hiérarchiques applicables aux salariés des catégories ETAM et Cadres. Ces minima sont définis par des grilles de classification reposant sur les positions et coefficients hiérarchiques correspondants.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, une revalorisation des salaires minimaux conventionnels est entrée en vigueur. L'Adico a procédé aux ajustements nécessaires afin de garantir que l'ensemble des rémunérations respectent les seuils conventionnels applicables.

L'Adico affirme que le principe d'égalité professionnelle s'applique dès les premières étapes du parcours collaborateur. Toute forme de discrimination, directe ou indirecte, est proscrite.

L'évolution de la rémunération repose sur des critères objectifs tels que le niveau de responsabilité exercé, la performance individuelle et l'expertise développée dans le poste. Ces critères doivent être appliqués de manière identique à l'ensemble des collaborateurs.

Afin de garantir l'équité des décisions, les propositions d'augmentations individuelles font l'objet d'un examen conjoint par la hiérarchie et la Direction, permettant d'assurer la cohérence des pratiques et le respect du principe d'égalité salariale.

Au titre du dernier exercice, l'analyse des rémunérations moyennes fait apparaître une dégradation de l'écart, passant de 0,30 % à 3,5 % en faveur des hommes. Cette évolution conduit à l'obtention d'un score de 36/40 sur l'indicateur relatif aux écarts de rémunération ce qui nécessite la mise en œuvre d'actions correctives ciblées.

Par ailleurs, l'écart entre les taux d'augmentation individuelle s'établit à 13 % en faveur des hommes, alors que l'année précédente l'écart était de 2,30 % en faveur des femmes. Le score obtenu est ainsi de 25/35, contre 35/35 l'année précédente. Cette évolution appelle un renforcement du pilotage de la politique d'augmentations pour obtenir une répartition plus équilibrée.

Concernant l'indicateur relatif aux dix plus hautes rémunérations, l'Adico obtient de nouveau la note maximale de 10/10 au titre des données 2025. En effet, les femmes et les hommes sont représentés à parité parmi les salariés les mieux rémunérés.

L'Adico se fixe comme objectif de :

- Réduire l'écart de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes, en particulier au sein de la catégorie ETAM et des tranches d'âge 30–39 ans et 40–49 ans ;
- Réduire l'écart constaté entre les taux d'augmentation en veillant à une répartition plus équilibrée des augmentations individuelles.

Afin d'atteindre ces objectifs, l'association réalisera, en début du deuxième semestre 2026, une analyse détaillée de l'évolution des rémunérations par catégorie professionnelle, tranche d'âge et genre.

Les résultats feront l'objet d'une présentation à la Direction pour définir les potentielles mesures d'ajustement.

La direction veillera également au respect strict des dispositions légales relatives à la revalorisation salariale au retour de congé maternité ou d'adoption, en procédant aux augmentations obligatoires dès la reprise d'activité lorsque les conditions réglementaires sont réunies.

Les indicateurs de suivi retenus porteront sur la répartition du nombre d'augmentations accordées aux femmes et aux hommes par rapport au volume total d'augmentations ainsi que sur l'évolution annuelle des écarts de rémunération moyenne.

### ARTICLE 3 – L'EMBAUCHE

La mixité professionnelle constitue un levier essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes. Comme les données diffusées par la branche le confirment, notre branche est concernée par un déséquilibre sur la représentativité des femmes dans le secteur.

Au sein de l'Adico, nous sommes à l'opposé puisque nous avons une représentativité supérieure des femmes par rapport aux hommes sur notre effectif global. Néanmoins, nous avons des déséquilibres au sein des services avec une surreprésentation de femmes dans les fonctions administratives et une sous-représentation dans les métiers plus techniques. Cette situation reflète en partie les déséquilibres structurels du marché de l'emploi, mais elle appelle un renforcement des actions internes afin de favoriser une plus grande mixité des équipes.

L'Adico confirme son engagement à garantir un processus de recrutement transparent et identique pour l'ensemble des candidats. L'Adico applique la rédaction inclusive des offres, une diversification des canaux de diffusion et un suivi renforcé des candidatures. Les critères de sélection reposent exclusivement sur l'adéquation entre les compétences, l'expérience professionnelle, la formation et les exigences du poste à pourvoir. Toute discrimination est proscrite. À compétences et qualifications équivalentes, l'Adico veillera à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les candidats reçus en entretien, au regard de la proportion des candidatures reçues.

Pour l'année à venir, l'Adico se fixe les objectifs suivants :

- Favoriser le recrutement d'au moins une femme au sein des services techniques en cas d'ouverture de poste (à compétences et expérience équivalente) ;

- Favoriser le recrutement d'au moins un homme au sein des fonctions administratives du pôle Ressources en cas d'ouverture de poste (à compétences et expérience équivalentes) ;
- Tendre vers une représentation plus équilibrée des candidatures reçues sur les métiers historiquement genrés.

En termes d'échéance et en fonction de nos besoins éventuels cette action pourrait être mesurée dans le courant du deuxième trimestre 2026.

Le budget à attribuer est difficilement définissable puisque l'Adico ne fait pas appel à des cabinets extérieurs, les recrutements étant gérés en interne.

## ARTICLE 4 – ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

### Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

L'Adico confirme son engagement en faveur d'une organisation du travail permettant une articulation équilibrée entre la vie professionnelle et la vie personnelle, sans incidence négative sur l'évolution de carrière.

À ce titre, la Direction veille à déployer des dispositifs d'aménagement du travail dont les modalités d'accès reposent sur des critères objectifs liés aux fonctions exercées et aux nécessités de service, garantissant ainsi une application transparente et non discriminatoire.

S'agissant du télétravail, la Direction a engagé une révision des modalités applicables afin de favoriser des temps de travail en présentiel et de prévenir les risques d'isolement professionnel. La dénonciation de l'accord relatif au télétravail signé le 22 janvier 2024 a été notifiée le 16 janvier 2026. Conformément aux dispositions légales, un délai de 15 mois à compter de cette notification est ouvert afin de permettre la négociation d'un nouvel accord, les dispositions actuelles demeurant applicables pendant cette période.

Afin de permettre aux salariés de concilier leurs contraintes professionnelles avec leur vie personnelle et familiale, l'organisation des réunions et des temps collectifs de travail est planifiée, sauf nécessité exceptionnelle dûment justifiée, sur des plages horaires compatibles avec les horaires habituels de travail.

En 2026, l'Adico procédera à un rappel du droit à la déconnexion à l'ensemble des collaborateurs, reconnu comme un levier de prévention des risques psychosociaux et de réduction des inégalités liées à la disponibilité permanente. Une charte dédiée sera publiée afin d'encadrer l'usage des outils numériques en dehors du temps de travail, de prévenir les situations d'hyperconnexion et d'assurer le respect effectif des temps de repos. Cette démarche s'inscrit dans une politique continue d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail et participe à la construction d'une culture managériale respectueuse de l'équilibre des temps de vie.

## Accompagnement de la parentalité

Le Direction s'engage à accompagner les collaborateurs dans les différentes étapes liées à la parentalité et à garantir l'absence d'impact négatif sur leur évolution professionnelle. Elle veille en particulier à prévenir toute discrimination, directe ou indirecte, liée à la grossesse, à la maternité, à la paternité ou au congé parental.

Un guide interne recensant les droits applicables en matière de congés liés à la parentalité (maternité, paternité, adoption, congé parental d'éducation, etc.) est actuellement mis à disposition sur les espaces internes dédiés. Une mise à jour va être réalisée cette année afin d'intégrer les évolutions législatives et réglementaires.

Des aménagements d'horaires peuvent être accordés à l'occasion d'événements familiaux spécifiques, notamment lors de la rentrée scolaire.

Il est rappelé que les périodes de congé liées à la parentalité ne doivent pas pénaliser l'évaluation, l'accès à la formation, la rémunération ou les perspectives d'évolution professionnelle. Un entretien peut être organisé avant et après un congé lié à la parentalité afin d'anticiper les conditions de départ, de préparer le retour et d'identifier les éventuels besoins en formation ou en accompagnement professionnel.

## Temps partiel

Toute demande de passage à temps partiel fait l'objet d'un examen objectif et d'une réponse motivée. Une procédure formalisée sera établie et portée à la connaissance des salariés afin de préciser les modalités de passage à temps partiel et de retour à temps plein, dans un souci de transparence et d'égalité de traitement.

L'Adico veille à ce que le recours au temps partiel, qu'il soit choisi ou lié à des contraintes personnelles, ne constitue pas un frein à l'évolution professionnelle.

Les salariés à temps partiel bénéficient :

- D'un accès équivalent à la formation professionnelle,
- Des mêmes opportunités d'évolution de carrière,
- D'une participation aux projets et réunions importantes compatibles avec leur temps de travail.

L'association s'attache, lorsque cela est possible et compatible avec les besoins du service, à favoriser le retour à temps plein des salariés qui en expriment le souhait.

## Accompagnement des proches aidants

L'Adico reconnaît les contraintes spécifiques rencontrées par les salariés assumant des responsabilités d'aidant auprès d'un proche en situation de dépendance, de handicap ou de perte d'autonomie. Consciente que ces situations peuvent avoir un impact significatif sur l'organisation du travail et l'équilibre des temps de vie, elle s'engage à favoriser leur maintien dans l'emploi dans des conditions adaptées.

Une information sur les dispositifs légaux existants, notamment le congé de proche aidant, ainsi que sur les possibilités d'aménagement du temps de travail, va être formalisée et diffusée. Une procédure interne sera définie afin de permettre un examen individualisé des situations.

Selon les contraintes du service, des aménagements d'horaires, un recours facilité au télétravail ou des ajustements temporaires d'organisation pourront être envisagés.

## ARTICLE 5 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### Sexisme et le harcèlement sexuel

L'Adico affirme sa tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Conformément à la loi, le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de manière répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste portant atteinte à sa dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante. Le sexisme, quant à lui, se définit comme une attitude discriminatoire fondée sur le sexe ou le genre d'une personne.

Bien que l'Adico n'ait pas été confrontée à ce type de situation, il est essentiel que l'ensemble des collaborateurs soient sensibilisés à ces enjeux car des comportements anodins, comme de petites plaisanteries répétées, peuvent revêtir un caractère offensant ou discriminatoire.

Pour prévenir et agir efficacement contre ces comportements, plusieurs mesures sont mises en œuvre :

- Formation régulière des managers, du service RH et du référent harcèlement sexuel sur la prévention et la détection des situations à risque. Une étude afin d'organiser une formation en 2026 va être menée.
- Organisation d'ateliers de sensibilisation destinés à tous les collaborateurs sur le sexisme et le harcèlement sexuel avec l'objectif que 100 % des salariés soient formés.
- Mise à disposition d'une procédure claire de signalement et de suivi des plaintes, garantissant la confidentialité et la protection des victimes.
- Communication interne régulière rappelant la politique de tolérance zéro et les bonnes pratiques. Une campagne de communication va être réalisée cette année, la dernière datant de 2024.

Ces actions visent à créer un environnement de travail sûr et respectueux pour tous.

## Prévention des risques psychosociaux

L'Adico souhaite souligner son engagement en matière de prévention des risques psychosociaux et en faveur d'un environnement de travail inclusif, respectueux et équilibré. La Direction et les managers se tiennent disponibles et à l'écoute des salariés pour détecter et accompagner toute situation de surcharge, de stress, d'isolement professionnel ou de tension relationnelle. Les collaborateurs sont encouragés à signaler toute difficulté et les managers s'engagent à accueillir ces situations de manière proactive et constructive.

Les indicateurs suivants sont régulièrement suivis et analysés pour orienter des actions correctives : absentéisme, arrêts de travail, turnover, résultats d'enquêtes internes et signalements.

## Accompagnement et suivi médical

L'Adico veille à assurer un suivi médical adapté aux postes occupés et aux situations individuelles, en collaboration avec les services de santé au travail. Les visites médicales obligatoires sont organisées dans les délais réglementaires et les recommandations de la médecine du travail font l'objet d'un suivi attentif.

Une attention particulière est portée aux situations nécessitant un accompagnement spécifique : retour après un arrêt longue durée, maladie professionnelle ou inaptitude partielle et totale. Selon les besoins, des aménagements de poste ou de l'organisation du travail peuvent être mis en place pour favoriser le maintien dans l'emploi.

Cette démarche contribue à garantir une politique de santé et sécurité au travail équitable, inclusive et adaptée aux réalités professionnelles de l'ensemble des collaborateurs.

## **ARTICLE 6 – SUIVI DU PRÉSENT PLAN D'ACTION**

La réalisation des actions décidées sera suivie par le service RH et le comité social et économique grâce aux indicateurs de suivi définis dans le présent plan d'action.

## **ARTICLE 7 – DURÉE DU PLAN D'ACTION ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent plan d'action sera applicable pendant une durée déterminée d'un an à compter du lendemain de son dépôt à la DREETS. Il cessera par conséquent de s'appliquer le **5 mars 2027**.

## **ARTICLE 8 – PUBLICITÉ**

Le présent plan d'action sera déposé sous forme dématérialisée sur le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) et sous format papier au conseil des prud'hommes.

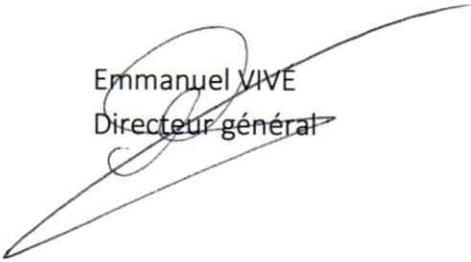
Le présent plan d'action unilatéral sera affiché dans les locaux et l'ensemble du personnel sera informé de son existence et de ses possibilités de consultations (lieux, exemplaires disponibles...). Il sera également mis à disposition du personnel sur l'outil interne.

#### ARTICLE 9 – RÉVISION

Le présent plan pourra être révisé, à tout moment, après information des membres du comité social et économique.

Notamment, en cas de modification législative ou conventionnelle, l'Adico, après information des membres du comité social et économique, mettra en conformité le présent plan avec les nouvelles dispositions.

Fait à Beauvais, le 4 mars 2026, en 2 exemplaires.



Emmanuel VIVÉ  
Directeur général