



INTER ENERGIES

PLAN D'ACTION RELATIF A L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PRÉAMBULE

Consciente de ce que la mixité professionnelle constitue un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, la société INTER ENERGIES affirme par ce PLAN D'ACTION sa volonté de poursuivre et d'améliorer ses engagements en vue de parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers la définition d'objectifs et la mise en place d'actions.

Ce Plan d'action Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'INTER ENERGIES s'inscrit pleinement dans la mise en œuvre de politiques d'égalité professionnelle, de mixité et de diversité, et plus largement en faveur de l'employabilité de nos salariés.

Le présent Plan d'Action affirme la volonté d'INTER ENERGIES de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment en termes d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, qualification et classification professionnelle, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

Il porte sur les actions indispensables pour poursuivre de façon continue à faire évoluer la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

INTER ENERGIES précise ci-après les domaines d'actions sur lesquels elle s'engage plus particulièrement :

- La rémunération effective ;**
- L'embauche;**
- La formation ;**

INTER ENERGIES s'engage à suivre ces 3 indicateurs relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes sur la prochaine année selon les objectifs et actions qui suivent.

BILAN 2024*2025 et PLAN 2025*2026 en Annexe 1



INTER ENERGIES

Durée et entrée en vigueur du PLAN D'ACTION

Le présent Plan d'Action est conclu pour une durée déterminée d'un an et prendra effet à compter du 25 Juillet 2025 après consultation du CSE.

Fait à Lons, le 25 Juillet 2025

Marie-Thérèse GINET
Directrice Générale Déléguée

REMUNERATION EFFECTIVE

Bilan Année 2024/2025	Objectifs pour 2025*2026	Actions pour 2025*2026	Indicateurs	Evaluation du coût
Mise en place d'un tableau de bord mensuel au travers duquel apparaît toutes les entrées CDI par métier, par date d'entrée et leur classement intégrant la répartition H/F	Suivre le classement des salarié(e) s au moment de leur entrée dans l'entreprise et tout au long de leur vie professionnelle dans l'entreprise au travers des changements de groupe dans la grille de la convention collective	Suivi d'un tableau de bord mensuel au travers duquel apparaît toutes les entrées CDI par métier, par date d'entrée et leur classement intégrant la répartition H/F Suivi de la promotion Hommes/Femmes dans rapport situation comparée Hommes/femmes 2024	Nombre de salarié(e)s H/F ayant obtenu une promotion / Effectif total H/F ayant droit à une promotion	Pas de coût ajouté
Sensibilisation membres du CODIR sur l'égalité de traitement (ensemble des femmes salariées sont managées par des membres du CODIR) 1 action de sensibilisation	Garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes au moment des augmentations individuelles	Poursuivre la sensibilisation des managers à l'égalité de traitement en terme de rémunération	Nombre de campagnes de sensibilisation réalisées Année N - 1 / Année N	Pas de coût ajouté

EMBAUCHE

Bilan Année 2024/2025	Objectifs pour 2025*2026	Actions pour 2025*2026	Indicateurs	Evaluation du coût
Sensibilisation membres du CODIR : mixité, non discrimination 1 sensibilisation EWOL	Favoriser davantage la mixité et la non discrimination	Sensibilisation des parties prenantes sur la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'entreprise	Nombre de campagnes de communication/sensibilisation réalisées chaque année	Pas de coût ajouté
9 stagiaires sur année civile 2024: 33,3% de femmes et 66,7% d'hommes	Développer le nombre de stagiaires du sexe sous représenté minimum 25% chaque année	Rapprochement Ecoles: IUT Pays de l'Adour Pau, Lycée du Bâtiment Jean Garnier Morcenx, Collège Gabard Jurançon, Lycée Saint Dominique, GRETA, France Travail (PMSP)	Nombre de stagiaires femmes et hommes accueillis Année N - 1 / Année N	Pas de coût ajouté
13 embauches en 2024 dont 2 femmes (15,38%) 6 candidatures pour 2 recrutement du sexe sous-représenté en 2024 / postes à pourvoir sur année civile 2024 Embauches: assistante exploitation (1); responsable administrative maintenance (1); assistant technicien de maintenance (2); techniciens de maintenance CVC (4), apprenti terrain maintenance (1); apprenti travaux P7 (1); assistant chargé affaires P5 (1); apprenti BE maintenance (1); assistant chargé affaires Efficacité Energétique (1)	Féminiser les équipes (recrutement sexe sous-représenté)	Poursuivre ouverture des postes en Intra (groupe Engie) et auprès des agences Interim, cabinets recrutement Communication auprès des établissements scolaires, JOB DATING, sur la volonté d'INTER ENERGIES de féminiser ses équipes	Nombre de candidatures du sexe sous représenté / Nombre de recrutements du sexe sous représenté chaque année	Pas de coût ajouté

FORMATION

Bilan Année 2024/2025	Objectifs pour 2025*2026	Actions pour 2025*2026	Indicateurs	Evaluation du coût
18 actions de formations sur année civile 2024 11,1% en distanciel 38,9% en INTRA dans nos agences (Lons / Anglet / Tarbes/ Mont de Marsan); 50% en INTER à proximité du siège social (Pau/Billère/Morlaas/Mourenx)	Privilégier les formations proches du lieu de travail et formation en Distanciel en 2025*2026 Développer formation en INTRA	--> choix des organismes de formation qui opèrent en local INTRA & INTER --> formation en distanciel	Nombre de formations réalisées sur le site de l'entreprise / Nombre total de formation chaque année	Pas de coût ajouté
95% des dates de formations et horaires de formation ont été transmises aux salariés chargés de famille (et non chargés de famille) minimum 15 jours avant la formation	Toujours faciliter davantage l'accès à la formation des salariés et tout particulièrement des salariés chargés de famille	Organiser les formations encore plus en amont pour prendre en compte les contraintes familiales (en particulier si un déplacement doit être effectué) --> planification en amont 1 mois avant les formations pour 80% des formations	Nombre de salariés ayant bénéficié de convocations préalables / nombre de convocations ayant respecté le délai de prévenance fixé chaque année	Pas de coût ajouté

