

**PLAN D'ACTION UNILATÉRAL EN FAVEUR DE  
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES  
FEMMES ET LES HOMMES**



## **PRÉAMBULE**

Le présent plan d'action est conclu 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 la société LEMAN INDUSTRIE 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.

Le présent plan d'action vise à corriger les déséquilibres dans les pratiques de l'entreprise, sources d'écart de situation entre les femmes et les hommes. Ces actions permettront d'atteindre les objectifs de progression en associant des mesures correctives en lien avec la note obtenue à l'index 2025 (81/100).

Certaines des actions prévues par ce plan d'action sont également des mesures correctives qui permettront d'améliorer la note à l'index égalité, notamment aux indicateurs 1 et 4.

Le bilan social 2025 a permis d'établir les constats et analyses suivantes :

Historiquement dans une entreprise industrielle comme Lemman Industrie, il y a plus d'hommes que de femmes : 39 femmes et 63 hommes (toutes CSP confondues).

On remarque que la CSP la plus représentative :

→ Pour les femmes est la non-cadre (ouvriers : 56%)

→ Pour les hommes est la catégorie agents de maîtrise et techniciens (48%)

Ce résultat est proportionnel aux données constatées au niveau de la branche d'activité et montre une prédominance masculine sur ce secteur.

La moyenne d'âge est de 48,5 ans au sein de l'entreprise, avec une majorité des salariés femmes et hommes ayant entre 50 et 59 ans. L'ancienneté est également relativement élevée avec une moyenne de 12,06 années pour les hommes et 16 années pour les femmes.

En termes de qualification des emplois et classification, la refonte de la CCN Métallurgie a permis d'uniformiser l'organisation de l'entreprise et de garantir un positionnement juste de chaque salarié, en identifiant et corrigeant si nécessaires, les incohérences qui pouvaient exister en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes.

### **Article 1 – Champ d’application**

Le présent plan d’action s’applique à l’ensemble des salariés de l’entreprise.

### **Article 2 – Objet du plan d’action**

Le présent plan d’action vise à rendre apparents les déséquilibres dans les pratiques de l’entreprise, sources des écarts de situation entre les hommes et les femmes et d’y apporter des solutions correctives afin de les réduire.

A partir du constat ainsi réalisé, la société convient de se fixer des objectifs de progression dans trois domaines que sont :

- Le recrutement
- La rémunération effective
- La formation

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

### **Article 3 – Bilan de l’accord précédent et axes de progression**

Divers objectifs de progression avaient été fixés en 2025 afin de réduire l’écart de rémunération, qui est l’indicateur qui était le moins équilibré.

Pour cela, les objectifs de progression concernaient :

#### **- Le recrutement**

Objectif de progression	- Pérenniser les postes techniques en intégrant en contrat à durée indéterminée les aide-régleurs ou régleurs intérimaires.
Résultat 2025	- 4 régleurs ont été recrutés (2 en injection et 2 en découpe), 1 apprenti régleur, 3 aide-régleurs et 1 ouvrier.

#### **- La rémunération**

Objectif de progression	- Valoriser la polyvalence et permettre aux femmes de s’identifier aux postes techniques dans l’entreprise.
Résultat 2025	- 18% des femmes occupant un poste technique (régleurs, ouvriers, aide-régleurs, conductrice de ligne) ont bénéficié d’une revalorisation salariale

- **La formation**

Objectif de progression	- Mettre en place des programmes de mentorat où des salariés expérimentés dans des rôles techniques peuvent guider et soutenir les nouvelles recrues ou les salariés en poste.
Résultat 2025	- 1 tuteur a été formé (sur 2 prévus) pour apprendre la pédagogie et la transmission des savoirs en interne.

La note de l'index a évolué entre 2024 et 2025, allant de 71% à 81%, les objectifs de progression ont donc permis une réduction de ces écarts.

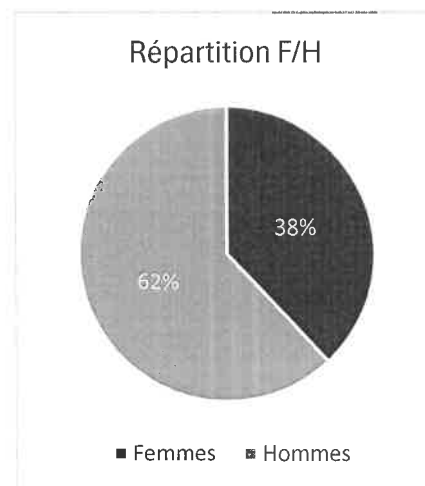
#### Article 4 – Diagnostic de l’entreprise au 31 décembre 2025

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 31/12/2025. Un bilan social a été remis au CSE et permet de détailler les données de l’entreprise dans son ensemble.

#### L’effectif de l’entreprise par CSP

102 salariés, soit 63 hommes et 39 femmes (62% d’hommes et 38% de femmes).

	Hommes	Femmes
Ouvriers	11	22
Techniciens et agents de maîtrise	30	11
Ingénieurs et cadres	22	6
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>39</b>



Indicateurs	Note obtenue en 2025	Objectif de progression	Objectif 2026
Ecart de rémunération	29/40	+6	35/40
Ecart de taux d’augmentations et de promotions	35/35	=	=
Retour de congé maternité	Incalculable	NC	NC
10 plus hautes rémunérations	5/10	=	=
Note Globale*	81/100	+6	86/100

\*Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité (60x100/85)

## **Article 5 – Domaines d’action**

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

À partir des constats obtenus par le rapport de situation comparée réalisé avec les données de l’année **2025**, la direction s’engage à se fixer des objectifs de progression dans les domaines suivants :

- La rémunération effective
- La formation
- Le recrutement

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.

### **1<sup>er</sup> domaine – la rémunération effective**

Objectif de progression	Réduire les biais liés à la comparaison de métiers hétérogènes dans une même catégorie conventionnelle.
Indicateur chiffré	Poursuivre l’amélioration du résultat de cet indicateur, sans dépasser 4,5% d’écart de rémunération entre les femmes et les hommes.  Conserver au minimum deux femmes dans les 10 plus hautes rémunérations tout en mettant des actions en place pour augmenter cette représentation.

#### **Article 5.1 – Création de sous catégories et ajustement par PCS (Insee)**

A cet effet, Lemman Industrie s’engage à veiller à ce que tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes soit justifié par des éléments objectifs, tels que : le diplôme, l’ancienneté acquise, la fonction, les responsabilités, les compétences, la situation du marché du travail (métier et situation géographique).

La catégorisation par PCS (*Professions et Catégories Socioprofessionnelles - Codes INSEE*) relative au poste occupé, permet de comparer des rémunérations de manière plus objective et plus précise.

## **2ème domaine – la formation professionnelle**

Objectif de progression	Mettre en place des programmes de mentorat où des salariés expérimentés dans des rôles techniques peuvent guider et soutenir les apprentis ou le salariés ayant peu d'expérience métier.
Indicateur chiffré	1 tuteur formé pour apprendre la pédagogie et la transmission des savoirs en interne.  2 apprentis recrutés en 2026.

### **Article 5.2 – Tutorats et formations internes**

La moyenne d'âge est de 48,5 ans au sein de l'entreprise, avec une majorité des salariés femmes et hommes ayant entre 50 et 59 ans.

Les départs à la retraite sont nombreux depuis début 2025 et vont être une réelle problématique dans la transmission des savoirs et perte de compétences en interne.

La mesure corrective principale est donc de permettre l'accès à la formation continue pour développer les compétences techniques des plus jeunes et les préparer à des rôles plus avancés en prévision des futurs départs à la retraite.

En 2025, 4 apprentis (2 apprentis outilleurs et 2 apprentis régleur) ont été présents dans l'entreprise, avec un nouvel apprenti en découpe. L'idée étant de débiter ce mentorat avec des salariés expérimentés et de proposer des recrutements en CDI aux apprentis ayant donné satisfaction durant leur formation.

## **3ème domaine – le recrutement**

Objectif de progression	Pérenniser les postes techniques en intégrant en contrat à durée indéterminée des régleurs et des outilleurs.
Indicateur chiffré	Effectuer 2 recrutements sur les postes de régleurs et outilleurs.

### **Article 5.3 – L'intégration des postes techniques et l'attractivité des métiers techniques**

La difficulté de recrutement sur les postes techniques tels que les régleurs ou outilleurs est accrue en Haute-Savoie, de part une localisation qui n'est pas spécialisée dans le domaine de la découpe, historiquement, mais plutôt dans le décolletage. Par ailleurs la proximité avec la frontière Suisse rend davantage difficile les recrutements de ces profils, notamment par une rémunération très attractive.

Depuis la création du poste d'aide-régleur, pour permettre l'acquisition de compétences internes et de pouvoir prétendre au poste de régleur, certaines évolutions ont eu lieu et ont donné lieu à des promotions en interne.

La notion d'attractivité de ces métiers et l'aboutissement des recrutements sont des besoins primordiaux pour l'entreprise, puisque l'urgence de la situation approche. C'est aussi l'occasion d'instaurer dans la mesure du possible une mixité plus présente au sein des différents postes de l'entreprise.

Leman Industrie se fixe comme objectif de veiller à ce que les critères de recrutement ne prennent pas en compte des caractéristiques discriminantes, à rédiger toutes les offres d'emploi de manière neutre. L'entreprise s'engage également à regarder avec grande attention toutes les candidatures du sexe sous-représenté.

Notre processus de recrutement débute par la définition des attendus au poste : compétences, savoir-être et savoir-faire. Les candidatures sont ensuite examinées au regard de ces attendus. Leman Industrie s'engage à assurer une égalité de rémunération à l'embauche. Ainsi, tout salarié embauché percevra une rémunération équivalente à celle perçue par un autre salarié occupant le même poste à diplôme et expérience professionnelle équivalents.

## **Article 6 – Disposition finales**

### **Article 6.1 – Durée du plan d'action**

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 17/03/2027.

### **Article 6.2 – Révision du plan d'action**

La réalisation des actions décidées sera suivie par le Comité Social et Economique grâce aux indicateurs de suivi définis dans le présent plan d'action et celui-ci pourra être révisé, à tout moment par la société, après information des membres du comité social économique.

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

### **Article 6.3 – Dépôt légal et publication**

Le présent plan d'action a fait l'objet d'une consultation du CSE en date du 16 mars 2026.

Le plan d'action sera déposé, conformément à l'article D.2231-2 du Code du Travail, sous forme dématérialisée sur le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

L'entreprise affichera le plan d'action unilatéral dans ses locaux et informera l'ensemble des personnels de son existence et de ses possibilités de consultations (lieux, exemplaires disponibles). Il sera également mis à disposition du personnel sur le site internet de la société et la BDESE.

Fait à Marignier, le 16 mars 2026 en deux exemplaires

**Monsieur Éric GIRARDIN - Président**

A blue ink signature, appearing to be 'Eric Girardin', written in a cursive style over a horizontal line.