

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

Année 2026

La société CELLENZA

Société par actions simplifiée, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le n°529 602 161, dont le siège social est situé 892 avenue Yves Kermen à Boulogne Billancourt (92100), représentée par son Président la société BVS, elle-même représentée par son gérant, Monsieur Arnaud Hego ;
Code NAF : 62.01Z – Programmation informatique

Préambule

La société CELLENZA réaffirme son attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à l'égalité de traitement, à l'égalité salariale, à la mixité des métiers, ainsi qu'à l'égalité d'accès aux responsabilités, à la formation, aux promotions et aux parcours professionnels.

Le plan d'action initial de 2019 retenait notamment trois domaines d'action : l'embauche, la rémunération et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ces domaines demeurent pertinents mais doivent être renforcés au regard des résultats récents de l'Index égalité professionnelle.

En 2026, en tenant compte des données 2025, CELLENZA a déclaré un Index égalité professionnelle de 56/100, avec un écart de rémunération de 11,4 % en faveur des hommes, un écart de taux d'augmentations individuelles de 10,3 % en faveur des hommes, et 0 salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Ces résultats rendent nécessaire la mise en œuvre d'un plan d'action renforcé, concret, mesurable et suivi dans le temps, en cohérence avec la décision unilatérale de l'employeur relative aux mesures de correction et aux objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle.

Le présent plan vise donc à structurer les actions de CELLENZA pour l'année 2026, afin de réduire les écarts constatés, sécuriser les pratiques RH, renforcer la traçabilité des décisions et améliorer les résultats de l'Index égalité professionnelle.

Article 1 - Cadre légal et objet du plan

Le présent plan d'action est établi afin de répondre aux obligations légales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En effet, il n'existe aucune section syndicale au sein de Cellenza, si bien que la société doit adopter le présent plan d'action, faute de pouvoir négocier un accord d'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, l'accord ou, à défaut, le plan d'action doit porter sur au moins trois domaines d'action, parmi lesquels la rémunération effective est obligatoirement comprise. Les domaines possibles sont notamment l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, la rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Les objectifs et actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Lorsque l'Index est inférieur à 75 points, les mesures de correction doivent être définies par accord ou, à défaut, par décision de l'employeur après consultation du CSE. Cette décision doit être déposée auprès de l'autorité administrative et publiée par communication externe et interne.

Le présent plan d'action est donc établi en cohérence avec la décision unilatérale de l'employeur adoptée pour l'année 2026.

Article 2 - Champ d'application

Le présent plan d'action s'applique à l'ensemble des salariés de la société CELLENZA, quelle que soit leur catégorie professionnelle, leur ancienneté, leur métier, leur service, leur durée du travail ou leur niveau de classification.

Article 3 - Diagnostic

Résultats de l'Index égalité professionnelle 2026

Les résultats officiellement déclarés au titre de l'année 2026 sur les données 2025 sont les suivants :

Indicateur	Résultat déclaré	Population favorisée	Points obtenus
Écart de rémunération	11,4 %	Hommes	23/40
Écart de taux d'augmentations individuelles	10,3 %	Hommes	25/35
Retour de congé maternité / adoption	Incalculable – absence de retour concerné	Sans objet	Incalculable
Dix plus hautes rémunérations	0 salarié du sexe sous-représenté	Hommes surreprésentés	0/10
Résultat global	56/100	Sans objet	56/100

Autres données

E.T.A.M

E.T.A.M	2022		2023		2024		2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de salariés	5	3	7	3	7	3	3	2
Nombres d'embauches	3	2	4	1	4	1	0	0
Nombre de sorties	0	1	0	0	0	0	0	0
Nb salariés à temps complet	2	0	2	1	2	1	3	2
Salaire moyen annuel (temps complet)	25 846 €	20 507 €	25 929 €	26 943 €	29 116 €	23 584 €	26 882 €	25 345 €
Nb salariés à temps partiel ou forfait réduit	0	0	0	0	0	0	0	0
Salaire moyen annuel (temps partiel)	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €

CADRES

CADRES	2022		2023		2024		2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de salariés	103	35	113	29	152	37	154	36
Nombres d'embauches	18	6	38	9	67	15	44	8
Nombre de sorties	22	5	38	13	54	19	47	8
Nb salariés à temps complet	103	35	113	28	152	36	154	35
Salaire moyen annuel (temps complet)	85 487 €	59 323 €	72 222 €	45 315 €	63 934 €	53 323 €	63 831,36 €	49 107,72 €
Nb salariés à temps partiel	0	0	0	1	0	1	0	1
Salaire moyen annuel (temps partiel)	0 €	0 €	0 €	48 000 €	0 €	48 000 €	0 €	49 500 €

Indicateur	2022	2023	2024	2025
Nombre de salariés ayant bénéficié de l'entretien de reprise d'activité suite à congé familial	0	0	0	0
Nombre de salariés ayant recours au temps partiel annualisé	0	0	0	0
Nombre de salariés ayant recours au télétravail	145	151	199	189

Éléments d'analyse

L'analyse des indicateurs met en évidence plusieurs facteurs susceptibles d'expliquer les écarts constatés. Ces constats devront être approfondis au travers d'analyses complémentaires afin d'identifier la part des écarts résultant d'éléments objectifs et celle pouvant nécessiter la mise en œuvre de mesures correctrices.

La société exerce son activité dans le secteur du conseil et de l'expertise numérique, secteur dans lequel les femmes demeurent sous-représentées. Selon les données publiées par l'INSEE, les femmes représentaient 24 % des personnes exerçant une profession du numérique en France en 2025.

Cette sous-représentation sectorielle ne saurait justifier, à elle seule, les écarts constatés au sein de CELLENZA. Elle constitue toutefois un élément de contexte qui impose à l'entreprise une vigilance particulière en matière de recrutement, d'évolution professionnelle, de rémunération et d'accès aux responsabilités.

Article 4 – Bilan

Actions mises en œuvre

Depuis le plan de 2019, plusieurs actions rattachables aux domaines alors retenus (embauche, rémunération, articulation des temps) ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail des femmes ont été engagées ou maintenues :

- Neutralité des intitulés de poste et des offres d'emploi : l'ensemble des intitulés de poste sont désormais formulés en anglais, langue dans laquelle ils sont naturellement neutres du point de vue du genre (absence de marque de genre grammatical). Cette évolution évite toute connotation de genre dès la rédaction des offres d'emploi et se rattache directement à se rattache directement l'objectif « embauche » du plan de 2019.

- Valorisation des femmes dans le secteur des services numériques : Événement Women in Technology France – Leadership au féminin organisé chez Cellenza en novembre 2022, avec l'intervention de 4 consultantes de l'entreprise et une mise en avant des parcours féminins dans les métiers des services numériques.
- Consultation des salariées de sexe féminin : organisée le 14 mars 2023, qui a réuni 25 participantes afin de recueillir leurs attentes et d'identifier des pistes d'amélioration concernant la place des femmes dans l'entreprise. Cette démarche a notamment fait émerger des propositions autour du leadership, de l'évolution professionnelle, de la visibilité des rôles modèles féminins et de l'égalité salariale.
- Sensibilisation à la santé des femmes : une intervention consacrée au cycle féminin a été organisée au sein de la société en 2024, favorisant une meilleure prise en compte de la santé des femmes et l'amélioration de leurs conditions de travail au quotidien.

Actions non réalisées

L'année 2020 a été marquée par la pandémie de COVID-19 qui a très fortement impacté la société Cellenza. En effet, le ralentissement des activités, le télétravail à 100%, l'incertitude économique et financière, la nécessité d'emprunter des fonds pour assurer le maintien de l'emploi ont fortement mobilisé la Direction de l'entreprise et la Directrice des ressources humaines de l'époque.

Les impacts de la pandémie ont été particulièrement importants pour la société Cellenza qui est une société de taille intermédiaire ce qui la rend plus vulnérable aux variations d'activité et aux événements imprévisibles et accidentels.

En 2022, la Directrice des ressources humaines de l'époque a quitté l'entreprise. Son départ s'est effectué sans passation.

L'effet conjugué de ces deux événements a eu pour effet pour Cellenza de perdre de vue l'obligation d'élaborer annuellement un plan d'action portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes, en faisant notamment le bilan des actions prévues pour l'année écoulée.

La société Cellenza explique et reconnaît ses lacunes et tient à exprimer sa volonté de se conformer à ses obligations en la matière.

Article 5 – Choix des domaines d'action

Axes prioritaires identifiés

Au regard des résultats de l'Index et des constats internes, trois axes prioritaires sont retenus :

1. Réduire les écarts de rémunération insuffisamment justifiés
2. Rééquilibrer l'attribution des augmentations individuelles
3. Favoriser une meilleure représentation des femmes dans les fonctions à responsabilité et parmi les niveaux de rémunération les plus élevés.

Domaines d'action retenus

Compte tenu de l'effectif de CELLENZA et des résultats de l'Index, le présent plan retient les domaines suivants :

- Rémunération effective
- Embauche ;
- Promotion professionnelle et accès aux responsabilités ;
- Formation professionnelle ;
- Classification et qualification ;
- Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Conditions de travail et prévention des discriminations.

Le choix de ces domaines est cohérent avec les constats issus du plan 2019, qui portait déjà sur l'embauche, la rémunération et l'articulation des temps, ainsi qu'avec les résultats de l'Index 2026.

5.1 - Domaine 1 : Rémunération effective

Objectif général

Améliorer progressivement le résultat de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes lorsqu'ils apparaissent insuffisamment justifiés au regard de critères objectifs et vérifiables.

Objectifs de progression

Objectif	Indicateur chiffré	Échéance
Réaliser une analyse annuelle documentée des rémunérations	1 analyse annuelle minimum	Chaque année avant la campagne salariale
Examiner les situations individuelles présentant un écart significatif	100 % des situations identifiées comme nécessitant un examen complémentaire	Annuel
Corriger les écarts insuffisamment justifiés	Nombre de corrections réalisées et montant total des mesures	Annuel
Améliorer progressivement l'indicateur 1 de l'Index	Suivi de l'évolution de la note et de l'écart en %	Annuel

Actions retenues

Action 1 – Analyse annuelle des rémunérations

Chaque année, avant la campagne salariale, le service des Ressources Humaines réalisera une analyse des rémunérations des salariés entrant dans le périmètre de l'Index.

L'analyse portera notamment sur :

- Le salaire fixe annuel brut ;
- La rémunération variable cible et versée ;
- Les primes et éléments accessoires de rémunération ;
- La catégorie professionnelle ;
- Le métier ;
- Le niveau de classification Syntec ;
- L'âge ;
- L'ancienneté ;
- Le sexe ;
- Le temps de travail ;
- Les évolutions salariales intervenues au cours des années précédentes, lorsque les données sont disponibles.

Action 2 - Analyse des écarts objectivement justifiés ou non justifiés

Pour chaque groupe comparable, la Direction distinguera :

- Les écarts objectivement justifiés ;
- Les écarts nécessitant une analyse complémentaire ;
- Les écarts insuffisamment justifiés pouvant donner lieu à une correction.

Les critères objectifs pris en compte seront notamment :

- Le niveau de responsabilité ;
- L'expérience professionnelle ;
- L'expertise technique ou commerciale ;
- L'ancienneté dans le poste ;
- Le niveau de classification ;
- Le périmètre managérial ;
- La contribution objectivée ;
- Le positionnement marché documenté.

Action 3 – Mesures de correction

Lorsque les analyses annuelles mettront en évidence des écarts de rémunération insuffisamment justifiés, la Direction mettra en œuvre des mesures individuelles ou collectives de correction.

Ces mesures pourront notamment prendre la forme :

- D'un ajustement de rémunération fixe
- D'un repositionnement salarial
- D'un ajustement de rémunération variable cible
- D'un réexamen de classification ;
- D'une mesure corrective lors de la campagne salariale ;
- D'une mesure hors campagne lorsque la situation le justifie

Moyens et coût

- Temps consacré par le service Ressources Humaines à l'analyse annuelle des rémunérations ;
- Temps consacré par les managers et les directions participant aux analyses et arbitrages salariaux ;
- Outils de paie, de reporting et de suivi des indicateurs d'égalité professionnelle ;
- Outils d'analyse des rémunérations et de comparaison des situations individuelles ;
- Moyens financiers mobilisés dans le cadre des campagnes salariales et des mesures de correction.

Afin de garantir la mise en œuvre effective de ces mesures, la société prévoit de mobiliser une enveloppe pouvant représenter jusqu'à 0,5 % de la masse salariale brute annuelle, dédiée au financement des actions de rattrapage salarial destinées à réduire les écarts de rémunération insuffisamment justifiés.

Le montant effectivement engagé sera déterminé chaque année au regard des résultats des analyses réalisées, des situations individuelles identifiées et des mesures correctrices retenues. Un suivi annuel des actions mises en œuvre et des montants engagés sera présenté au Comité Social et Économique.

Indicateurs de suivi

Indicateur	Modalité de suivi
Écart de rémunération Index	Analyse annuelle
Note obtenue à l'indicateur 1	Suivi annuel
Nombre de salariés entrant dans l'analyse	Suivi annuel
Nombre de situations individuelles analysées	Suivi annuel
Nombre de situations nécessitant un examen complémentaire	Suivi annuel
Nombre de mesures correctrices réalisées	Suivi annuel
Montant total des corrections accordées	Suivi annuel
Répartition femmes/hommes des corrections	Suivi annuel

5.2 - Domaine 2 : Augmentations individuelles et politique salariale

Objectif général

Garantir une attribution équilibrée, objective et traçable des augmentations individuelles afin de prévenir la constitution ou l'aggravation d'écarts entre les femmes et les hommes.

Objectifs de progression

Objectif	Indicateur chiffré	Échéance
Contrôler chaque campagne salariale sous l'angle de l'égalité professionnelle	100 % des campagnes salariales contrôlées	Annuel
Présenter un tableau de répartition sexuée des augmentations avant arbitrage final	1 tableau annuel minimum	Avant campagne salariale
Réexaminer les situations présentant un déséquilibre significatif	100 % des situations identifiées	Annuel
Améliorer progressivement l'indicateur 2 de l'Index	Suivi annuel de l'écart et de la note	Annuel

Actions retenues

Action 1 – Tableau de contrôle avant campagne salariale

Avant validation finale de la campagne salariale, le service RH établira un tableau de contrôle indiquant :

- Le nombre de femmes augmentées
- Le nombre d'hommes augmentés
- Le taux de femmes augmentées
- Le taux d'hommes augmentés
- Le montant moyen des augmentations par sexe
- La répartition par métier
- La répartition par classification
- L'impact prévisionnel sur l'Index.

Action 2 – Revue d'équité salariale

Une revue d'équité salariale sera organisée avant arbitrage final, associant la Direction RH et, le cas échéant, les managers concernés.

Elle aura pour objet :

- D'identifier les déséquilibres éventuels
- De vérifier que les propositions d'augmentation ne reproduisent pas les écarts antérieurs
- De réexaminer les situations qui le nécessitent
- De documenter les arbitrages rendus.

Action 3 – Sensibilisation des équipes managériales

Afin de favoriser une prise en compte effective des enjeux d'égalité professionnelle dans les décisions managériales, une session de sensibilisation obligatoire sera organisée avant chaque campagne salariale à destination de l'ensemble des managers.

D'une durée d'environ 30 minutes et réalisée à distance ou en présentiel, cette session aura notamment pour objet :

- De rappeler les principes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- De présenter les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle de l'entreprise
- D'identifier les risques de biais dans les décisions relatives aux augmentations, aux promotions et aux évolutions de carrière

- De partager les bonnes pratiques attendues en matière de gestion des rémunérations et des parcours professionnels.

Des supports pratiques pourront également être transmis aux managers afin de les accompagner dans leurs prises de décision.

Indicateurs de suivi

- Nombre de sessions organisées
- Taux de participation des managers
- Nombre de managers sensibilisés.

Moyens et coût

- Temps consacré par les managers participant aux actions de sensibilisation et aux arbitrages réalisés dans le cadre des campagnes salariales ;
- Supports d'information et de sensibilisation relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Organisation de sessions obligatoires de sensibilisation à destination des managers ;
- Outils de suivi des campagnes salariales et des indicateurs d'égalité professionnelle ;
- Guides et supports pratiques destinés aux managers afin de favoriser l'application de critères objectifs dans les décisions d'augmentation.

Afin de garantir la mise en œuvre effective de ces mesures, la société prévoit une enveloppe dédiée de 10 000 euros destinée au financement d'actions de sensibilisation et de formation des managers par un organisme extérieur disposant d'une expertise en matière d'égalité professionnelle et de prévention des biais dans les décisions de rémunération.

Cette enveloppe permettra notamment de financer les actions de formation, les supports pédagogiques associés ainsi que les actions d'accompagnement nécessaires à la bonne mise en œuvre des mesures prévues par le présent plan.

Un bilan annuel des actions réalisées et des montants engagés sera présenté au Comité Social et Économique.

5.3 - Domaine 3 : Embauche et mixité des recrutements

Objectif général

Renforcer la mixité des recrutements, notamment dans les métiers techniques, commerciaux, d'expertise et à responsabilité, et prévenir la constitution d'écarts de rémunération dès l'embauche.

Objectifs de progression

Objectif	Indicateur chiffré	Échéance
Garantir la neutralité des offres d'emploi	100 % des offres revues sous l'angle de la neutralité	Annuel
Suivre la part des femmes dans les candidatures et recrutements	1 bilan annuel des recrutements par sexe	Annuel
Contrôler la rémunération proposée à l'embauche	100 % des propositions salariales contrôlées pour les CDI	Annuel
Favoriser la présence de candidatures féminines sur les métiers techniques	Nombre de candidatures féminines présentées lorsque le marché le permet	Annuel

Action 1 – Rédaction neutre des offres

Toutes les offres d'emploi sont rédigées de manière neutre et inclusive, afin de limiter les formulations susceptibles de décourager indirectement les candidatures féminines.

Action 2 - Suivi sexué du recrutement

Le service RH établira un bilan annuel des recrutements mentionnant :

- Le nombre de candidatures féminines et masculines reçues lorsque la donnée est disponible
- Le nombre de femmes et d'hommes rencontrés
- Le nombre de femmes et d'hommes recrutés
- La répartition par métier
- La répartition par niveau de classification
- La rémunération proposée à l'embauche.

Action 3 - Contrôle des rémunérations à l'embauche

Chaque proposition salariale en CDI fera l'objet d'un contrôle de cohérence avec les rémunérations internes comparables, à poste, expérience et niveau de responsabilité similaires.

Action 4 - Développement des viviers féminins

La société poursuivra les démarches favorisant l'identification de profils féminins dans les métiers techniques, commerciaux ou d'expertise, notamment par :

- Relations écoles
- Alternance ;
- Stages
- Partenariats
- Participation à des événements métiers
- Valorisation de rôles modèles féminins internes lorsque cela est possible.

Moyens et coût

- Temps RH et recrutement
- Temps managers
- Eventuels frais de partenariats école ou événementiel
- Outils de suivi recrutement

Afin de soutenir la mise en œuvre de ces actions, la société prévoit de mobiliser une enveloppe annuelle pouvant atteindre 10 000 euros, destinée au financement d'actions de recrutement, de participation à des événements favorisant la mixité, de partenariats avec des établissements d'enseignement, ainsi que d'actions de développement et d'accompagnement des talents féminins.

Le montant effectivement engagé sera déterminé chaque année en fonction des actions retenues et des besoins identifiés. Un suivi annuel des actions réalisées et des dépenses engagées sera présenté au Comité Social et Économique.

Indicateurs de suivi

Indicateur	Modalité de suivi
Nombre d'offres relues	Suivi annuel
Nombre de femmes recrutées	Suivi annuel
Part des femmes dans les recrutements CDI	Suivi annuel
Part des femmes dans les recrutements métiers techniques	Suivi annuel
Nombre de propositions salariales contrôlées	100 % des CDI
Écart de rémunération à l'embauche à poste comparable	Analyse annuelle

5.4 - Domaine 4 : Promotion professionnelle et accès aux responsabilités

Objectif général

Favoriser l'accès des femmes aux fonctions de responsabilité, aux fonctions stratégiques et aux niveaux de rémunération les plus élevés.

Constat

L'Index 2026 fait apparaître qu'aucune femme ne figure parmi les dix plus hautes rémunérations.

Ce résultat impose une vigilance particulière sur les parcours professionnels, l'accès aux fonctions managériales, commerciales, techniques ou stratégiques, ainsi que sur les viviers de succession.

Objectifs de progression

Objectif	Indicateur chiffré	Échéance
Cartographier les postes à forte responsabilité ou forte rémunération	1 cartographie annuelle	Annuel
Identifier les viviers féminins internes	1 revue annuelle des talents / parcours	Annuel
Accompagner les salariées identifiées	Nombre de salariées bénéficiant d'une action de développement	Annuel
Suivre la composition des 10 plus hautes rémunérations	1 suivi annuel	Annuel

Actions retenues

Action 1 - Cartographie des fonctions à responsabilité

La société établira chaque année une cartographie des fonctions présentant les niveaux de responsabilité ou de rémunération les plus élevés.

Cette cartographie portera notamment sur :

- Fonctions de direction
- Fonctions de management
- Fonctions commerciales stratégiques
- Fonctions d'expertise technique
- Fonctions de leadership transverse.

Action 2 – Revue annuelle des fonctions à responsabilités

Une revue annuelle permettra d'identifier les salariées susceptibles d'accéder à des responsabilités accrues.

Cette revue ne constituera pas un mécanisme de quota, mais un outil destiné à vérifier que les opportunités d'évolution sont accessibles de manière équitable.

Action 3 – Plans de développement

Les salariées identifiées pourront bénéficier, selon leur situation :

- D'un entretien de carrière
- D'un plan de développement
- D'une formation ciblée
- D'un accompagnement managérial
- D'une exposition à des projets stratégiques
- D'un suivi RH.

Moyens et coûts

- Temps RH
- Temps managers
- Budget formation existant
- Eventuel accompagnement individuel selon besoins identifiés.

Afin de favoriser le développement professionnel des salariées et leur accès à des fonctions à responsabilité, la société prévoit une enveloppe annuelle pouvant atteindre 10 000 euros destinée au financement d'actions de formation spécifiquement orientées vers le développement des compétences, le leadership, la prise de responsabilités et l'évolution professionnelle.

- La société s'engage par ailleurs à proposer à chaque collaboratrice au minimum une journée de formation par an, sous réserve des nécessités de service et de l'adéquation de la formation aux besoins identifiés dans le cadre de son parcours professionnel.
- Le montant effectivement engagé ainsi que le nombre de salariées bénéficiaires feront l'objet d'un suivi annuel présenté au Comité Social et Économique.

Indicateurs de suivi

Indicateur	Modalité de suivi
Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	Suivi annuel
Répartition femmes/hommes dans les fonctions de management	Suivi annuel
Répartition femmes/hommes dans les fonctions commerciales ou stratégiques	Suivi annuel
Nombre de salariées identifiées dans les revues de parcours	Suivi annuel
Nombre de salariées bénéficiant d'un accompagnement	Suivi annuel
Évolution de l'indicateur relatif aux 10 plus hautes rémunérations	Analyse annuelle

5.5 - Domaine 5 : Formation professionnelle

Objectif général

Garantir un accès équilibré des femmes et des hommes à la formation, notamment aux formations permettant l'évolution professionnelle, l'accès aux métiers techniques, aux responsabilités et aux fonctions mieux rémunérées.

Objectif de progression

Objectif	Indicateur chiffré	Echéance
Suivre l'accès à la formation par sexe	1 bilan annuel du plan de formation par sexe	Annuel
Identifier les formations stratégiques	1 suivi des formations techniques, managériales et commerciales	Annuel
Favoriser l'accès des femmes aux formations de développement	Nombre de femmes ayant suivi une formation de développement	Annuel
Accompagner les retours d'absence longue	100 % des retours identifiés examinés	Annuel

Actions retenues

Action 1 – Bilan sexué de la formation professionnelle

La Direction RH établira chaque année un bilan sexué de la formation, comprenant :

- Nombre de femmes formées
- Nombre d'hommes formés
- Nombre moyen d'heures de formation par sexe
- Types de formations suivies
- Formations techniques
- Formations managériales
- Formations commerciales
- Formations liées à l'évolution professionnelle.

Action 2 - Formation des salariées vers les métiers et responsabilités clés

Une attention particulière sera portée à l'accès des femmes aux formations permettant :

- La montée en compétence technique
- L'accès aux fonctions managériales
- L'accès aux fonctions commerciales
- L'accès aux fonctions d'expertise
- Le développement de compétences en intelligence artificielle, data, cloud ou technologies stratégiques.

Action 3 - Retour de congé maternité, adoption, parental ou absence longue

Lorsqu'une salariée revient d'un congé maternité, adoption, parental ou d'une absence longue, un point RH sera proposé afin d'identifier les besoins éventuels de formation ou de mise à niveau.

Moyens et coûts

- Budget formation annuel ;
- Temps consacré par les équipes Ressources Humaines à l'identification des besoins et au suivi des actions ;
- Temps consacré par les managers dans le cadre de l'accompagnement des parcours professionnels ;
- Dispositifs de formation internes ou externes destinés à accompagner le développement des compétences et l'évolution professionnelle.

Afin de favoriser l'accès des salariées aux opportunités d'évolution professionnelle et aux postes à responsabilité, la société prévoit une enveloppe annuelle pouvant atteindre 10 000 euros destinée au financement d'actions de formation, d'accompagnement et de développement professionnel spécifiquement orientées vers les salariées.

Cette enveloppe pourra notamment être mobilisée pour financer des formations certifiantes ou qualifiantes.

Le montant effectivement engagé, le nombre de salariées bénéficiaires ainsi que les actions réalisées feront l'objet d'un suivi annuel présenté au Comité Social et Économique.

Indicateurs de suivi

Indicateur	Modalité de suivi
Nombre de femmes formées	Suivi annuel
Nombre d'hommes formés	Suivi annuel
Nombre moyen d'heures de formation par sexe	Suivi annuel
Part des femmes en formations techniques ou stratégiques	Suivi annuel
Nombre de retours d'absence ayant fait l'objet d'un point formation	Suivi annuel

5.6 - Domaine 6 : Classification et qualification

Objectif général

Sécuriser les classifications et qualifications afin de garantir leur cohérence avec les fonctions réellement exercées et prévenir les écarts indirects de rémunération.

Objectif de progression

Objectif	Indicateur chiffré	Echéance
Réaliser une revue annuelle des classifications sensibles	1 revue annuelle	Annuel
Analyser les écarts par classification Syntec	1 analyse annuelle	Annuel
Réexaminer les situations incohérentes	100 % des situations identifiées	Annuel

Actions retenues

Action 1- Revue des niveaux de classification

La Direction RH effectuera une revue des classifications afin de vérifier la cohérence entre :

- Poste occupé
- Missions réellement exercées
- Niveau de responsabilité
- Classification
- Rémunération

Action 2 – Analyse par sexe

La revue intégrera une analyse par sexe afin d'identifier les éventuels écarts de positionnement entre femmes et hommes à responsabilités comparables.

Action 3 – Correction des incohérences

Lorsque des incohérences seront identifiées, elles pourront faire l'objet d'un réexamen et, le cas échéant, d'un repositionnement.

Moyens et coût

- Temps RH
- Appui managers
- Analyse des fiches de poste
- Coût lié aux repositionnements retenus.

Les éventuels repositionnements ou ajustements décidés à l'issue des analyses seront financés dans le cadre des budgets annuels de rémunération de l'entreprise et feront l'objet d'un suivi annuel.

Indicateurs de suivi

Indicateurs	Modalités de suivi
Nombre de classifications analysées	Suivi annuel
Répartition femmes/hommes par classification	Suivi annuel
Nombre de situations réexaminées	Suivi annuel
Nombre de repositionnements décidés	Suivi annuel
Écart de rémunération par classification	Suivi annuel

5.7 - Domaine 7 : Articulation vie professionnelle / Vie personnelle et parentalité

Objectif général

Prévenir tout impact défavorable des responsabilités familiales, des congés liés à la parentalité ou des contraintes d'organisation personnelle sur la rémunération, la formation, l'évolution ou la promotion professionnelle.

Objectifs de progression

Objectif	Indicateur chiffré	Echéance
Sécuriser le retour de congé maternité, adoption ou parental	100 % des retours identifiés examinés	Annuel
Vérifier les droits à augmentation au retour de congé maternité/adoption	100 % des situations concernées vérifiées	Annuel
Maintenir un cadre d'organisation compatible avec la vie personnelle	1 bilan annuel des dispositifs existants	Annuel

Actions retenues

Action 1- Suivi des congés maternité, adoption et parentalité

Le service RH assurera un suivi des périodes de congé maternité, adoption ou parental et de leurs dates de retour.

Action 2 - Vérification des augmentations dues

Lorsqu'une salariée revient de congé maternité ou d'adoption, la Direction RH vérifiera l'application des augmentations dues lorsque les conditions légales sont réunies.

Action 3 – Entretien de reprise

Un entretien de reprise sera proposé à l'issue d'un congé maternité, adoption, parental ou d'une absence longue, afin d'aborder :

- les conditions de reprise ;
- les éventuels besoins de formation ;
- les perspectives d'évolution ;
- l'organisation du travail ;
- l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Action 4 – Organisation du travail

La société poursuivra les mesures d'organisation du travail favorisant l'articulation des temps, dans le respect des nécessités de service.

Moyens et coût

- temps RH ;
- temps managers ;
- dispositifs existants d'organisation du travail ;
- éventuels coûts liés aux mesures d'adaptation.

Indicateurs de suivi

Indicateur	Modalités de suivi
Nombre de retours de congé maternité/adoption	Suivi annuel
Nombre de situations vérifiées au titre des augmentations dues	100 % des situations concernées
Nombre d'entretiens de reprise proposés	Suivi annuel
Nombre d'entretiens de reprise réalisés	Suivi annuel
Nombre d'anomalies identifiées	Suivi annuel

5.8 - Domaine 8 : Conditions de travail, prévention des biais et non - discrimination

Objectif général

Prévenir les discriminations, les biais de genre, les agissements sexistes et les pratiques susceptibles d'affecter l'égalité professionnelle.

Objectifs de progression

Objectif	Indicateur chiffré	Echéance
Sensibiliser les managers participant aux décisions RH	Nombre de managers sensibilisés	Annuel
Rappeler les principes de non-discrimination	1 communication annuelle minimum	Annuel
Traiter les alertes éventuelles	100 % des alertes examinées	Annuel

Actions retenues

Action 1 - Sensibilisation des managers

Les managers seront sensibilisés aux risques de biais lors :

- Du recrutement ;
- De l'évaluation ;
- De la fixation de la rémunération ;
- De l'attribution des augmentations ;
- De la promotion ;
- De l'accès aux projets à visibilité.

Action 2 – Rappel des principes applicables

Une communication interne rappellera les principes d'égalité de traitement, de non-discrimination et de prévention des agissements sexistes.

Action 3 – Traitement des alertes

Toute alerte relative à une situation de discrimination, d'inégalité de traitement ou d'agissement sexiste sera examinée selon les procédures internes applicables.

Moyens et coûts

- Temps consacré par les équipes Ressources Humaines au pilotage, à l'animation et au suivi des actions ;
- Temps consacré par les managers participant aux actions de sensibilisation et de prévention des discriminations ;
- Supports de communication, d'information et de sensibilisation ;
- Actions de formation et de sensibilisation dédiées à l'égalité professionnelle et à la non-discrimination.

Afin de garantir la mise en œuvre effective de ces mesures, la société prévoit une enveloppe annuelle pouvant atteindre 10 000 euros destinée au financement d'actions de formation et de sensibilisation à la non-discrimination, à l'égalité professionnelle et à la prévention des biais dans les décisions de recrutement, d'évaluation, de rémunération et d'évolution professionnelle.

Ces actions seront prioritairement déployées auprès des managers et pourront être assurées par des organismes externes disposant d'une expertise reconnue sur ces thématiques.

Un suivi annuel des actions réalisées, du nombre de participants formés et des moyens mobilisés sera présenté au Comité Social et Économique.

Indicateurs de suivi

Indicateur	Modalité de suivi
Nombre de managers sensibilisés	Suivi annuel
Nombre de communications internes réalisées	Suivi annuel
Nombre d'alertes reçues	Suivi annuel
Nombre d'alertes examinées	100 %
Nombre d'actions correctives éventuelles	Suivi annuel

Article 6 - Dispositifs de pilotage et outils de suivi

Gouvernance du plan

Le service Ressources Humaines est responsable du pilotage du présent plan d'action.

Il aura notamment pour mission :

- De collecter les données nécessaires
- De fiabiliser les indicateurs
- De réaliser les analyses annuelles
- De proposer les mesures correctrices
- De préparer les supports présentés au CSE
- De suivre les actions engagées
- De conserver les éléments de traçabilité
- De préparer, le cas échéant, les publications et déclarations nécessaires.

Un point annuel sera réalisé afin d'évaluer l'efficacité des mesures et d'identifier les ajustements nécessaires.

Objectif général

Afin de garantir la mise en œuvre effective des actions prévues par le présent plan et d'assurer un suivi régulier des objectifs fixés, la société met en place des outils opérationnels de contrôle, d'analyse et de pilotage.

Ces outils ont pour objet d'accompagner les managers et le service Ressources Humaines dans l'application des principes d'égalité professionnelle et de permettre la traçabilité des actions engagées.

Les outils suivants seront déployés au cours de la période couverte par le présent plan :

Outil	Objectif	Responsable
Tableau de contrôle des augmentations individuelles	Vérifier la répartition des augmentations entre les femmes et les hommes et identifier les éventuels écarts injustifiés	Ressources Humaines
Tableau d'analyse des rémunérations	Réaliser un diagnostic annuel des écarts de rémunération par sexe, métier, classification et ancienneté	Ressources Humaines
Guide managers « Égalité professionnelle »	Sensibiliser les managers aux obligations légales et aux bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle	Ressources Humaines
Tableau de suivi de la mixité des recrutements	Analyser les candidatures, entretiens et recrutements selon le sexe afin de favoriser la mixité des métiers	Ressources Humaines et managers recruteurs
Fiche de suivi des retours de congé maternité, parental ou adoption	Assurer un accompagnement homogène des salariés concernés et prévenir toute rupture d'égalité dans l'évolution professionnelle	Ressources Humaines
Tableau de suivi des parcours professionnels	Identifier et accompagner les collaboratrices susceptibles d'accéder à des fonctions d'encadrement, d'expertise ou de responsabilité accrue	Direction et Ressources Humaines

Ces outils feront l'objet d'une mise à jour régulière et pourront être adaptés en fonction de l'évolution des résultats de l'Index, des observations formulées par le CSE, de l'évolution de l'effectif ou du cadre réglementaire applicable.

Article 7 - Information et consultation du CSE

Le CSE est informé et consulté sur le présent plan d'action

Un bilan annuel de mise en œuvre sera présenté au CSE.

Article 8 - Traçabilité et éléments conservés

Afin de sécuriser la démarche, la société conservera notamment :

- La déclaration officielle de l'Index
- Les fichiers de calcul
- Les diagnostics annuels
- Les analyses de rémunération
- Les tableaux de contrôle des campagnes salariales
- Les supports présentés au CSE

- Le procès-verbal ou l'avis du CSE
- Les preuves de publication
- Les preuves de dépôt
- Les bilans annuels de suivi
- Les éléments établissant les actions effectivement mises en œuvre.

Article 9 - Publication, dépôt et communication

Conformément aux dispositions applicables, le présent plan d'action et les mesures de correction associées feront l'objet des formalités nécessaires.

Les mesures de correction et objectifs de progression seront :

- communiqués au CSE ;
- déposés auprès de l'autorité administrative compétente ;
- publiés selon les modalités applicables ;
- portés à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 08/07/2026

Pour la société CELLENZA
Arnaud HEGO
Président

Annexe - Tableau de Synthèse du plan d'action 2026

Domaine	Objectif principal	Actions principales	Indicateurs chiffrés	Échéance
Rémunération effective	Réduire les écarts insuffisamment justifiés	Analyse annuelle, examen des écarts, corrections éventuelles	1 analyse annuelle, 100 % des situations identifiées examinées, nombre et montant des corrections	Annuel
Augmentations individuelles	Rééquilibrer les décisions d'augmentation	Tableau de contrôle, revue d'équité, sensibilisation managers	100 % des campagnes contrôlées, taux F/H augmentés, nombre de situations réexaminées	Annuel
Embauche	Renforcer la mixité et prévenir les écarts à l'entrée	Offres neutres, suivi des candidatures, contrôle rémunération embauche	100 % des offres relues, 100 % propositions CDI contrôlées, bilan annuel	Annuel
Promotion / responsabilités	Favoriser l'accès aux postes à responsabilité	Cartographie, revue des parcours, accompagnement	1 cartographie annuelle, nombre de salariées accompagnées, suivi top 10	Annuel
Formation	Garantir un accès équilibré à la formation	Bilan sexué, suivi formations stratégiques, accompagnement retours	1 bilan annuel, heures de formation F/H, part femmes formations stratégiques	Annuel
Classification / qualification	Sécuriser les classifications	Revue des classifications, analyse par sexe, repositionnements éventuels	1 revue annuelle, nombre de situations réexaminées	Annuel
Articulation des temps	Prévenir l'impact de la parentalité	Suivi congés, vérification augmentations, entretiens de reprise	100 % retours maternité/adoption vérifiés, nombre d'entretiens proposés	Annuel
Conditions de travail / non-discrimination	Prévenir les biais et discriminations	Sensibilisation, communication, traitement alertes	Nombre de managers sensibilisés, 100 % alertes examinées	Annuel