

## **PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### **La Société ATRIUM PAYSAGE**

SARL à associé unique

Siège social : 450 Chemin de l'Orangerie 06600 Antibes

**23/09/2023 – 22/09/2024**

#### **Préambule :**

La Direction de la société ATRIUM PAYSAGE réaffirme son attachement au respect des principes de non-discrimination et d'égalité, notamment entre les femmes et les hommes.

Cet enjeu est rappelé en particulier dans le cadre de :

- l'article 1142-1 du Code du travail, aux termes duquel nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

- l'article L 3221-2 du Code du travail, aux termes duquel tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Consciente que l'évolution professionnelle des femmes et le développement de la mixité dans les emplois à tous les niveaux peuvent être freinés par des fausses idées ou des stéréotypes culturels, la Direction a décidé de poursuivre les mesures correctives dans les domaines qui avaient été retenus pour l'année 2022 / 2023, à savoir :

- L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les recrutements ;
- L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la promotion professionnelle ;
- L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la rémunération.

Après analyse de l'index d'égalité hommes / femmes retenus pour l'exercice précédent (annexe 1), la Direction a décidé de maintenir les domaines de progression énoncés précédemment puisque l'analyse n'a pas pu être établie cette année encore pour certains points et que les autres points nécessitent encore une analyse.

De plus, au vu de l'accord 2021 signé le 23 septembre 2021, il n'apparaît pas de domaines plus importants à corriger dans l'entreprise que ceux précédemment cités.

### **ARTICLE 1 : Champ d'application du présent Plan d'Action**

Le présent plan d'action s'applique à l'ensemble du personnel travaillant dans la société ATRIUM PAYSAGE, à savoir :

- L'établissement d'Antibes (06) : 450 Chemin de l'Orangerie
- L'établissement de Roquebrune sur Argens (83) : 4015 RDN 7 Quartier de la Gène.
- L'établissement de Cogolin (83) : 35 Chemin du Colombier

### **ARTICLE 2 : Le Recrutement**

La Direction rappelle que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications de la personne et que, dans cet esprit, les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire.

#### **1/ Renforcer la mixité des emplois**

Du fait de son activité, la société ATRIUM PAYSAGE constate des déséquilibres structurels sur certains métiers. Ces derniers peuvent avoir pour origine, outre le poids de l'histoire et certains préjugés, un déséquilibre des candidatures, lequel trouve sa source dans l'orientation scolaire. La mixité des recrutements continuera à être au cœur des recherches de l'entreprise par le biais d'actions de communication auprès des établissements et des organismes de formation partenaires.

Cette communication a pour but de les sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l'entreprise en matière de mixité et de favoriser, notamment, l'orientation de jeunes femmes vers des filières et métiers aujourd'hui occupés majoritairement par des hommes.

En externe, et en vue de la féminisation des filières, l'Entreprise ATRIUM Paysage assurera auprès des écoles avec lesquelles elle entretient des relations privilégiées et dont les filières de formation sont liées à ses métiers, une communication importante de la démarche « Egalité Professionnelle » mise en place.

Dans un même temps, des démarches seront entreprises pour faire connaître les métiers de l'entreprise et susciter une diversification des candidatures ainsi qu'un renouvellement,

notamment par le biais de la GEIQ (Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) dont l'objectif est de recruter et qualifier de nouveaux salariés.

Au titre des données arrêtées le 31.12.2022, il ressort que sur 497 candidatures, tous postes confondus, 392 sont de sexe masculin et 105 de sexe féminin, soit une proportion de 79/21%.

Sur l'année 2022, il a été procédé à 23 recrutements, dont 4 femmes, soit un rapport de 83 % / 17 %.

Deux femmes ont été recrutées en alternance à la suite des journées portes ouvertes des écoles.

↳ Indicateur de suivi : nombre de candidatures reçues, analysées et retenues pour un entretien selon les sexes et le poste.

## **2/ Veiller à ce que le processus de recrutement soit non discriminant**

Afin d'assurer la mixité de ses emplois, ATRIUM Paysage s'engage à veiller à la mise en œuvre de l'égalité dans le processus de recrutement.

C'est ainsi que tous les recrutements sont fondés sur les seules compétences, expérience professionnelle, formation et qualifications des candidats.

Les processus de recrutement internes et externes sont identiques et appliqués de la même manière en dehors de toute considération liée au sexe, à la situation familiale ou à l'état de grossesse, l'entreprise s'engageant à offrir à chaque candidat les mêmes chances quelles que soient ses caractéristiques personnelles.

Pour accentuer l'efficacité de cette démarche, il est rappelé que, conformément aux prescriptions du Défenseur des droits, les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir au sein de l'entreprise doivent s'adresser aux femmes comme aux hommes, sans distinction.

A cet effet, l'entreprise restera attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminatoire et permette ainsi la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

Une attention particulière continuera à être portée aux candidatures féminines sur les métiers à forte dominance masculine.

De plus, l'entreprise s'engage à veiller tout au long du recrutement à la transparence et à la justification des choix des candidats retenus, quel que soit le sexe.

↳ Indicateurs de suivi : répartition des embauches par catégories professionnelles et type de contrat de travail, comparaison entre le taux de candidatures féminines / masculines reçues et le taux de CV féminins / masculins retenus, tableau de suivi tout au long du recrutement pour s'assurer des raisons objectives qui ont fait retenir une candidature plutôt qu'une autre.

### **ARTICLE 3 – La Promotion Professionnelle**

L'égalité de traitement concernant les changements de classification ou de statut entre les femmes et les hommes de la société ATRIUM Paysage est un gage d'assurance notamment en matière de déroulement de carrière.

Les femmes et les hommes de la société ATRIUM Paysage doivent systématiquement avoir accès à tous les emplois liés à leurs compétences et expériences, et ce, quel qu'en soit le niveau de responsabilités.

Au titre des données arrêtées le 31.12.2022, il ressort que :

- 15 salariés de la catégorie Ouvrier ont été promus, selon la répartition suivante : 44 hommes et 0 femme, pour une proportion dans la catégorie de 100 % d'hommes (soit 34% d'hommes dans la catégorie Ouvrier ;

- 2 salariés de la catégorie Employé ont été promus, selon la répartition suivante : 0 homme et 2 femmes, pour une proportion dans la catégorie de 14% d'hommes et 86% de femmes (soit 33% des femmes dans la catégorie Employé) ;

- 2 salariés de la catégorie AM ont été promus, selon la répartition suivante : 2 hommes et 0 femme, pour une proportion dans la catégorie de 100 % d'hommes (soit 18% des hommes dans la catégorie AM) ;

- 4 salariés de la catégorie Cadre a été promue, selon la répartition suivante : 3 hommes et 1 femme, pour une proportion dans la catégorie de 81.82 % d'hommes et 18.18 % de femmes (soit 50% des femmes et 33% des hommes dans la catégorie Cadre).

#### **1/ L'évolution professionnelle doit reposer sur des critères objectifs**

↳ Actions :

- Application des 3 critères objectifs suivants :

- Le parcours scolaire ou universitaire,
- Les compétences et capacités professionnelles mises en œuvre,
- L'expérience professionnelle acquise.

- Sensibiliser les managers à la question d'égalité de traitement et tendre vers un pourcentage de femmes promues proportionnel au pourcentage de femmes occupant les emplois concernés.

↳ Indicateur de suivi :

- Répartition par sexe et statut du nombre de promotions professionnelles.

## **2/ Accompagner les départs et retours de congés maternité, d'adoption ou de congé parental**

Ces congés ne doivent en aucun cas constituer des freins à la promotion professionnelle.

↳ Actions : Il sera proposé à chaque salarié bénéficiant de ce type de congé d'avoir, à sa demande, un entretien au départ et à l'issue de son congé.

L'entretien de départ permettra de présenter les conditions du congé et ses modalités.

L'entretien au retour permettra, si nécessaire, de prévoir les actions d'accompagnement et/ou d'information adaptées à cette reprise pour optimiser le retour dans l'entreprise et ce dans les meilleures conditions.

↳ Indicateurs : nombre de départ en congé maternité, d'adoption ou parental et nombre d'entretiens départ / retour réalisés.

## **3/ Aménager l'emploi du temps pour la rentrée scolaire**

↳ Action : pour les salariés qui en font la demande auprès de leur hiérarchie, assouplir l'emploi du temps le jour de la rentrée scolaire et le cas échéant, rattraper les heures non effectuées sur une période de 15 jours.

↳ Indicateur : nombre de demandes d'adaptation de son emploi du temps pour ce jour-là et nombre de réponses favorables

## **ARTICLE 4 : Rémunération Effective**

La Direction rappelle son attachement au principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur.

Il en résulte qu'à niveau égal de qualification et de compétence, et dans des conditions semblables d'exercice d'un métier, l'évolution de la rémunération effective des hommes et des femmes doit être semblable.

En application de ce principe, aucune référence au sexe ne peut être prise en considération à l'appui d'une décision concernant la rémunération, tant pour sa partie fixe que sa partie variable.

Lorsqu'à niveau égal de qualification et de compétence et dans des conditions semblables d'exercice d'un métier, un écart significatif de rémunération contractuelle sera constaté, la Direction s'engage à ce que la situation individuelle du salarié soit analysée.

La Direction annonce qu'en l'absence d'éléments objectifs justifiant cet écart, des actions correctives seront engagées.

Elle entend veiller à ce qu'il n'y ait pas d'écart de rémunération par catégorie socio-professionnelle et emploi équivalent (situations individuelles).

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2023 au titre des données arrêtées le 31.12.2022 fait ressortir que l'écart de rémunération s'élève à :

- 37 % en faveur des hommes dans la catégorie Employé
- 25 % en faveur des hommes dans la catégorie Cadre.

Cet écart s'expliquant notamment, en classification C2, par le passage cadre d'une Conductrice de travaux débutante.

↳ Action : analyse de la rémunération contractuelle des hommes et des femmes ayant un emploi et un parcours professionnel équivalent et selon, analyse des écarts significatifs constatés.

↳ Indicateur :

- Par statut, répartition femmes / hommes par métier ;
- A emploi équivalent, analyse des rémunérations femmes / hommes (mini, max, moyen)

#### **ARTICLE 5 : Modalités et suivi du Plan d'Action**

Un exemplaire du présent Plan d'Action est affiché au sein de la société.

L'Index de l'égalité Femmes-Hommes et les résultats obtenus pour chaque indicateur mentionné à l'article D. 1142-2-1 du Code du travail est publié annuellement.

#### **ARTICLE 6 : Dépôt du Plan d'Action**

Dès sa signature, le présent plan d'action et ses annexes sont déposés par l'entreprise en 2 exemplaires, dont une version sur support papier envoyée par lettre recommandée et une version sur support électronique, auprès des services de la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).

Fait à Antibes, le 12 septembre 2023

**Pour la Société ATRIUM PAYSAGE,**

Le Gérant

