

Société ARBRES ET PAYSAGES
3 rue Thomas Edison
91630 GUIBEVILLE



PLAN D'ACTION

EGALITE HOMMES FEMMES

Année 2022

SOMMAIRE

PREAMBULE

CHAPITRE 1

CHAMP D'APPLICATION

CHAPITRE 2

ETAT DES LIEUX COMPARE DES HOMMES ET DES FEMMES

ARTICLE 1
ARTICLE 2
ARTICLE 3
ARTICLE 4

L'EMPLOI
L'EMBAUCHE
LES DEPARTS
LA DUREE ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL
LES PROMOTIONS
LA FORMATION
LES CONDITIONS DE TRAVAIL
LES REMUNERATIONS
LA QUALIFICATION
LA CLASSIFICATION

ARTICLE 5
ARTICLE 6
ARTICLE 7
ARTICLE 8
ARTICLE 9
ARTICLE 10

CHAPITRE 3

OBJECTIFS DE PROGRESSION ET PLAN D'ACTION POUR L'ANNEE 2022

ARTICLE 1
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3

LA REMUNERATION
Objectifs de progression
Actions permettant de les atteindre
Indicateurs chiffrés

ARTICLE 2
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3

L'EMBAUCHE
Objectifs de progression
Actions permettant de les atteindre
Indicateurs chiffrés

ARTICLE 3

Article 3.1

Article 3.2

Article 3.3

LA FORMATION

Objectifs de progression

Actions permettant de les atteindre

Indicateurs chiffrés

ARTICLE 4

Article 4.1

Article 4.2

Article 4.3

LES CONDITION DE TRAVAIL

Objectifs de progression

Actions permettant de les atteindre

Indicateurs chiffrés

CHAPITRE 4

PUBLICITE DU PLAN D’ACTION

CHAPITRE 5

DEPOT DU PLAN D’ACTION

CHAPITRE 6

ENTREE EN VIGUEUR

**ANNEXE 1 : INDICATEURS DE L’INDEX ÉGALITÉ POUR L’ANNÉE 2021 -
SYNTHÈSE**

PREAMBULE

La Direction s'est engagée depuis plusieurs années dans une politique volontariste en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La mixité professionnelle est une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique, c'est la raison pour laquelle elle souhaite promouvoir des actions concrètes visant à préserver et assurer l'égalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes.

La Direction a souhaité réaffirmer, au travers des différents objectifs fixés, leur attachement au principe de non-discrimination.

la Direction a choisi d'orienter sa politique de mixité et d'égalité professionnelle autour des axes suivants :

- Objectif 1 : Assurer une égalité de rémunération effective
- Objectif 2 : Accroître la part des femmes dans l'entreprise
- Objectif 3 : Maintenir les compétences dans l'entreprise et rendre accessible la formation à tous
- Objectif 4 : Rendre accessible et moins pénible le métier de paysagiste

La Direction s'engage à mettre en œuvre le présent plan d'action assorti d'objectifs de progression et d'indicateurs chiffrés pour permettre leur suivi.

CHAPITRE 1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent plan d'action est applicable au sein de l'entreprise Arbres et Paysages sise à 3 rue Thomas Edison 91630 GUIBEVILLE qui emploie à ce jour 92 salariés en équivalent temps plein.

CHAPITRE 2 ETAT DES LIEUX COMPARE DES HOMMES ET DES FEMMES

La Société Arbres et Paysages a examiné la situation comparée des hommes et des femmes au regard des données renseignées dans la BDES, il en résulte ce qui suit :

ARTICLE 1. L'EMPLOI

REPARTITION DE L'FFECTIF TOTAL (*) PAR SEXE AU 31 DECEMBRE DE LA PERIODE CONSIDEREE			
EFFECTIF GLOBAL	NOMBRE D'HOMMES	NOMBRE DE FEMMES	POURCENTAGE DE FEMMES
100	88	12	12%

(*) Effectif total : tout salarié inscrit à l'effectif au 31 décembre quelle que soit la nature de son contrat de travail : durée indéterminée ou déterminée, temps complet ou partiel ...

REPARTITION DE L'FFECTIF TOTAL PAR CATEGORIE ET PAR SEXE AU 31 DECEMBRE DE LA PERIODE CONSIDEREE				
CATEGORIES	EFFECTIF DE LA CATEGORIE		EFFECTIF GLOBAL	POURCENTAGE DE FEMMES
	Hommes	Femmes		
CADRES	5	4	9	44.5%
AGENTS DE MAITRISE	14	1	15	7%
EMPLOYES	2	2	4	50%
OUVRIERS	60	1	61	1.5%
APPRENTIS/PRO	7	4	11	57%
ENSEMBLE	88	12	100	12%

REPARTITION PAR AGE ET PAR SEXE DE L'FFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE DE LA PERIODE CONSIDEREE		
CATEGORIES	AGE MOYEN	
	Hommes	Femmes
CADRES	45 ans	42 ans
AGENTS DE MAITRISE	45 ans	44 ans
EMPLOYES	39 ans	42 ans
OUVRIERS	32 ans	25 ans
APPRENTIS/PRO	20 ans	24 ans

REPARTITION PAR ANCIENNETE ET PAR SEXE DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE DE LA PERIODE CONSIDEREE		
CATEGORIES	ANCIENNETE MOYENNE DANS L'ENTREPRISE	
	Hommes	Femmes
CADRES	8 ans	6 ans
AGENTS DE MAITRISE	10 ans	1 an
EMPLOYES	11 ans	2 ans
OUVRIERS	3 ans	1 an
APPRENTIS/PRO	0 an	4 ans

REPARTITION DES DIFFERENTS STATUTS PAR CATEGORIE ET PAR SEXE AU 31 DECEMBRE DE LA PERIODE CONSIDEREE				
CATEGORIES	Nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée		Nombre de salariés sous contrat à durée déterminée	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CADRES	5	4	0	0
AGENTS DE MAITRISE	14	1	0	0
EMPLOYES	2	2	0	0
OUVRIERS	50	1	10	1
APPRENTIS/PRO	/	/	7	4

ARTICLE 2. L'EMBAUCHE

NOMBRE D'EMBAUCHES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE			
CATEGORIES	HOMMES	FEMMES	POURCENTAGE DE FEMMES
CADRES	0	0	/
AGENTS DE MAITRISE	1	0	/
EMPLOYES	1	0	/
OUVRIERS	16	0	/
ENSEMBLE	18	0	/

NOMBRE D'EMBAUCHES EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE			
CATEGORIES	HOMMES	FEMMES	POURCENTAGE DE FEMMES
CADRES	0	0	/
AGENTS DE MAITRISE	0	0	/
EMPLOYES	0	0	/
OUVRIERS	29	0	/
APPRENTIS/PRO	5	3	60%
ENSEMBLE	34	3	9%

ARTICLE 3 : LES DEPARTS

REPARTITION DES CAUSES DE SORTIE PAR CATEGORIE ET PAR SEXE INTERVENUES AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE		
CAUSES	NOMBRE DE DEPART HOMMES	NOMBRE DE DEPART FEMMES
DEMISSION	8	0
LICENCIEMENT	4	0
LICENCIEMENT POUR CAUSE ECONOMIQUE	0	0
FIN DE CONTRAT	31	1
RUPTURE CONVENTIONNELLE	1	0
AUTRE CAS	1	0
ENSEMBLE	45	1

ARTICLE 4 : LA DUREE ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

SOMME DES HEURES TRAVAILLEES DURANT LA PÉRIODE CONSIDEREE (hors apprentis/pro)		
CATEGORIES	HOMMES	FEMMES
CADRES	8939	6933
AGENTS DE MAITRISE	23906	1820
EMPLOYES	2690	3902
OUVRIERS	100163	1893
ENSEMBLE	144888	16967

REPARTITION DE L'ABSENTEISME PAR CAUSE ET PAR SEXE AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE		
DUREE EN JOURS AU COURS DE L'ANNEE		
CAUSES DE L'ABSENTEISME	HOMMES	FEMMES
MALADIE ORDINAIRE	605	92
ACCIDENTS DU TRAVAIL	197	5
CONGES MATERNITE OU D'ADOPTION	0	78
AUTRES ABSENCES	507	13
ABSENTEISME TOTAL	1309	188

ARTICLE 5 : LES PROMOTIONS

NOMBRE DE SALARIES PROMUS DANS UNE CATEGORIE PROFESSIONNELLE SUPERIEURE AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE		
CATEGORIES	HOMMES	FEMMES
CADRES	0	2
AGENTS DE MAITRISE	1	0
EMPLOYES	0	0
OUVRIERS	0	0
APPRENTIS/PRO	0	0
ENSEMBLE	1	2

ARTICLE 6 : LA FORMATION

NOMBRE DE PERSONNES AYANT SUIVI UN STAGE DE FORMATION DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE		
CATEGORIES	HOMMES	FEMMES
CADRES	5	3
AGENTS DE MAITRISE	9	1
EMPLOYES	1	1
OUVRIERS	45	1
APPRENTIS/PRO	4	2
ENSEMBLE	64	8

ARTICLE 7 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL

REPARTITION PAR SEXE SELON LES DIFFERENTS MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL AU 31 DÉCEMBRE DE LA PÉRIODE CONSIDERE		
CATEGORIES	HOMMES	FEMMES
TRAVAIL SUR ECRAN	6	7
TRAVAIL EN EXTERIEUR	82	5
INVESTISSEMENT MATERIEL ELECTRIQUE		

ARTICLE 8 : LES REMUNERATIONS

REMUNERATION MENSUELLE MOYENNE AU COURS DE LA PÉRIODE CONSIDEREE (hors apprentis/pro)		
CATEGORIES	HOMMES	FEMMES
CADRES	3932	3612
AGENTS DE MAITRISE	2498	2916
EMPLOYES	2272	2676
OUVRIERS	1178	2349
ENSEMBLE	1420	3133

REMUNERATION MENSUELLES MINIMALES ET MAXIMALES AU COURS DE LA PÉRIODE CONSIDEREE (hors apprentis/pro)			
CATEGORIES		HOMMES	FEMMES
CADRES	Minimum	3554	2620
	Maximum	5044	4200
AGENTS DE MAITRISE	Minimum	1376	2916
	Maximum	3434	2916
EMPLOYES	Minimum	1359	2408
	Maximum	3186	2944
OUVRIERS	Minimum	29	2349
	Maximum	3614	2349
ENSEMBLE	Minimum	29	2349
	Maximum	5044	4200

CHAPITRE 3 OBJECTIFS DE PROGRESSION ET PLAN D'ACTION POUR L'ANNEE 2022

La Société Arbres et Paysages doit fixer des objectifs de progression et définir un plan d'action assorti d'indicateurs chiffrés sur 4 des 8 domaines d'action suivants :

- ↔ L'embauche
- ↔ La formation
- ↔ La promotion professionnelle
- ↔ La qualification
- ↔ La classification
- ↔ Les conditions de travail
- ↔ La rémunération effective
- ↔ L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

La Société Arbres et Paysages a fait le choix des 4 domaines suivants :

- ❖ **La rémunération effective (obligatoire)**
- ❖ **L'embauche**
- ❖ **La formation**
- ❖ **Les conditions de travail**

L'entreprise mobilisera les leviers les plus pertinents pour répondre à sa situation particulière en respectant 3 exigences de fond sur chacun des domaines 4 d'actions susvisés :

- Des objectifs de progression
- Des actions permettant de les atteindre
- Des indicateurs chiffrés pour suivre ces objectifs et ces actions

○ ARTICLE 1 : LA REMUNERATION EFFECTIVE

La Société réaffirme le principe selon lequel à travail égal la rémunération doit être égale.

Il n'est pas acceptable que, pour un même poste de travail à responsabilité équivalente, une femme soit moins rémunérée que son collègue masculin.

Mais il convient préalablement de définir la rémunération et ce que constitue un travail de valeur égale.

Il est entendu par rémunération toutes les sommes payées directement ou indirectement en espèces ou en nature au salarié en raison de son emploi.

La notion de rémunération englobe ainsi le salarié de base et tous les autres avantages et accessoires (primes, bonus, gratification, avantages en nature ...)

Un travail de valeur égale est celui qui exige des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles et de capacité.

Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle.

Les capacités peuvent découler de l'expérience acquise, des responsabilités ou de la charge physique ou nerveuse liées au poste de travail.

L'ensemble des critères doit être pris en compte.

Article 1.1 Objectifs de progression

La Société s'engage à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes à travail égal

Article 1.2 Actions permettant de les atteindre

Pour permettre à la Société d'atteindre ces objectifs, cette dernière s'engage à :

- Recevoir le supérieur hiérarchique correspondant afin de comprendre les raisons de cet écart
- Corriger le cas échéant le ou les écarts constatés après entretien avec le personnel féminin concerné
- Promouvoir l'augmentation individuelle sur des critères objectifs et atteignables par tous

Article 1.3 Indicateurs chiffrés

Afin de permettre à la Société de suivre ces objectifs et actions, cette dernière s'engage à :

- Analyser et suivre la réduction des écarts de rémunération
- Analyser les rémunérations complémentaires
- Suivre les augmentations individuelles

○ ARTICLE 2 : L'EMBAUCHE

La formation initiale et la formation professionnelle sont des facteurs essentiels pour assurer la mixité et l'égalité professionnelle dans l'accès aux emplois.

L'évolution des technologies et des outils, l'amélioration des conditions de travail permettent aujourd'hui une adaptation accrue des postes de travail à l'un et l'autre cas.

Toutefois, la nature de certains travaux peut constituer encore des freins à la mixité des emplois.

Article 2.1 Objectifs de progression

La Société s'engage pour cette catégorie à faire progresser le pourcentage des femmes dans l'entreprise

Article 2.2 Actions permettant de les atteindre

Pour permettre à la Société d'atteindre ces objectifs de progression, cette dernière s'engage à :

- Veiller au choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi.
- Féminisation des métiers de l'entreprise par de nouvelles techniques ou matériels et les mettre en avant dans le contenu des offres d'emploi
- Privilégier l'emploi des femmes à compétences égales pour un même poste
- Promouvoir les emplois sur lesquels il est constaté un déficit de personnel féminin lors des journées portes ouvertes des établissements scolaires ou CFA

Article 2.3 Indicateurs chiffrés

Afin de permettre à la Société de suivre ces objectifs et ces actions, cette dernière s'engage à :

- Suivre la progression du pourcentage de femmes dans l'entreprise
- Suivre le nombre de conventions de stages conclues dans l'année
- Recenser le pourcentage d'achat de matériel électrique

○ ARTICLE 3 : LA FORMATION

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes, non seulement dans l'accès aux emplois permanents mais également dans l'évolution des qualifications professionnelles et par conséquent l'accès à des niveaux de rémunérations supérieurs.

Article 3.1 Objectifs de progression

La Société s'engage à atteindre un équilibre entre les hommes et les femmes dans le cadre de la formation

Article 3.2 Actions permettant de les atteindre

Pour permettre à la Société d'atteindre ces objectifs d'équilibre cette dernière s'engage à :

- Solliciter davantage les femmes sur leur besoin en formation dans le cadre de l'entretien individuel
- Formation après un congé parental
- Maintenir un contact durant le congé maternité, parental, par le biais de courrier ou de mail
- Prévoir des entretiens au retour de congé parental, maternité
- Prévoir davantage de formation sur place ou bien plus proche du lieu de résidence afin de minimiser les temps de trajet pour l'articulation des temps de vie
- Promouvoir le CPF, la VAE pour évoluer
- Former sur la sécurité, les troubles musculosquelettiques, les dangers du métiers, l'importance du port des EPI
- Organisation
- Former au CACES pour utiliser les machines qui rendre le travail moins difficile

Article 3.3 Indicateurs chiffrés

Afin de permettre à la Société de suivre ces objectifs et ces actions, cette dernière s'engage à :

- Mise en place d'un fichier Excel de formation qui mettra en avant les formations post congé parental, maternité, ainsi que les modalités d'exécution des formation (CPF...), mais aussi qui recensera l'intégralité des formations suivies
- Suivre le pourcentage de personnes ayant eues une longue interruption d'activité/ nombre d'entretiens réalisés
- Suivre le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une formation

○ ARTICLE 4 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail sont indissociables de la santé et de la sécurité au travail des salariés. De bonnes conditions de travail contribuent à la qualité du travail ainsi qu'à l'attractivité du métier.

Les conditions de travail peuvent également favoriser l'égalité hommes – femmes et la mixité au sein de la Société toutes classifications confondues.

Article 4.1 Objectifs de progression

Rendre accessible et moins pénible le métier de paysagiste

Article 4.2 Actions permettant de les atteindre

- Investir dans des machines plus ergonomiques, moins bruyantes, moins lourdes
- Sensibiliser sur les TMS en mettant en place une communication sur les plannings des équipes, qu'elle soit vu par tous
- Former sur les ports de charge lors de la formation des « nouveaux arrivants » et remettre le Guide d'accueil de la MSA à chaque embauche

Article 4.3 Indicateurs chiffrés

- Analyser les investissements
- Inventaire des machines neuves, anciennes et celles remplacées ou à remplacer
- Veiller à la bonne application des méthodes de port de charge
- % d'AT

CHAPITRE 4 PUBLICITE DU PLAN D’ACTION

Une synthèse du présent plan sera tenue à la disposition de toute personne qui demanderait à en prendre connaissance

CHAPITRE 5 DEPOT DU PLAN D’ACTION

Le présent plan d’actions sera déposé à la diligence de l’employeur en version électronique sur la plateforme de télé-procédure du ministère du Travail dénommée « Télé-Accords » accessible sur le site Internet www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr

CHAPITRE 6- ENTREE EN VIGUEUR

Le présent plan d’action entre en vigueur le 01/01/2022 pour une durée déterminée de 3 ans.

Fait à Guibeville

Le 28 février 22

Pour la Société ARBRES ET PAYSAGES