

SOCIETE AQUAPRO-IDF

N° SIREN : 509 326 930

PLAN D'ACTION EGALITE FEMMES HOMMES

Préambule

En application des dispositions légales et règlementaires, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent conclure un accord collectif ou bien élaborer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'effectif équivalent temps plein de la Société AQUAPRO-IDF, dont le siège social est situé à 9 Rue Georges Besse 78330 FONTENAY LE FLEURY, s'élève à 50.38.

La Société AQUAPRO-IDF précise qu'elle ne dispose pas de délégué syndical ni d'une quelconque section syndicale au sein de l'entreprise. Un Comité Social et Economique a été mis en place au sein de la Société AQUAPRO-IDF le 01/12/2020 et renouvelé lors des dernières élections ayant été organisées le 28/11/2024. Aucune candidature syndicale n'a été déposée lors desdites élections.

Le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et règlementaires en vigueur et s'applique à l'ensemble des salariés de la Société AQUAPRO-IDF.

La Société réaffirme que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. La Société s'engage à mettre en œuvre le présent plan d'action assortis d'objectifs de progression et d'indicateurs chiffrés pour permettre leur suivi.

- **Etat des lieux comparés des femmes et des hommes :**

La Société a procédé à une analyse des écarts de salaires et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes, en tenant compte de l'âge, de la qualification, de l'ancienneté et des métiers exercés au sein de l'entreprise et a obtenu 55/60 points maximum pouvant être obtenus, répartis de la manière suivante :

1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : indicateur non calculable qui s'explique en partie par le très grand nombre d'hommes au sein de notre société. L'effectif des groupes retenus est inférieur à 40% de l'effectif pris en compte pour le calcul des indicateurs : 0/40 points ;
2. Écart de répartition des augmentations individuelles : 35 /35 ponts ;
3. Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité : 15/15 points ;
4. Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10 points ;

En décembre 2024, la répartition entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise s'établissait comme suit :

Femmes : **11**

Hommes : **36**

Malgré une belle progression, AQUAPRO-IDF doit continuer de mettre en place des actions qui permettront d'offrir des chances égales d'avancement, de promouvoir la diversité et l'égalité salariale.

La Société précise également que ces informations sont mises à disposition du Comité Social et Economique. Le Comité social et Economique a également été consulté lors de l'élaboration du présent plan d'action.

La Société AQUAPRO-IDF doit fixer des objectifs de progression et définir un plan d'action assorti d'indicateurs chiffrés sur 3 objectifs des 9 domaines d'action suivants :

- La rémunération effective
- L'embauche
- La formation
- La promotion professionnelle
- La qualification
- La classification
- Les conditions de travail
- La sécurité et santé au travail
- Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Conformément aux dispositions des articles L.2242-3 et R.2242-2 du Code du travail, il a été retenu les domaines d'action suivants :

- La rémunération effective
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
- Les conditions de travail

I. LA REMUNERATION EFFECTIVE

L'entreprise réaffirme que les niveaux de salaires à l'embauche doivent être équivalents entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre.

L'évolution de la rémunération des femmes et des hommes doit être exclusivement fondée sur les compétences, l'expérience professionnelle, la qualification et la performance de la personne.

1) Objectifs fixés et mesures mises en œuvre au cours des années écoulées

A l'embauche :

La Société s'est engagée à n'évaluer les candidats que sur les seules compétences, l'expérience professionnelle, la formation et la qualification des candidats et à proscrire toute discrimination.

Au cours du parcours professionnel :

Tout au long du parcours professionnel, l'entreprise veille à ce que les écarts de rémunération ne se créent pas avec le temps, en portant une attention particulière aux postes à responsabilités.

Les évolutions professionnelles et salariales sont validées lors de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel, en prenant en considération le type de poste, les responsabilités et le niveau de compétences. Une grille de compétences a été mise en place en janvier 2022 pour tous les postes de l'entreprise et une évaluation est réalisée lors de l'entretien annuel.

Pour que les salariés puissent bénéficier d'une évolution professionnelle, plusieurs formations sont organisées régulièrement. Les salariés sont également informés des dispositifs de formation accessibles, notamment dans le cadre du compte personnel de formation, leur permettant de se former, d'obtenir une certification, de réaliser une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou un bilan de compétences. Ces actions peuvent également faire l'objet d'un cofinancement lorsqu'elles sont en lien avec l'exercice de leur métier.

2) Objectifs de progression et actions permettant de les atteindre – indicateurs chiffrés

L'entreprise poursuit son engagement de garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes et ainsi l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes au cours du parcours professionnel.

Axe de progression	Actions à mettre en œuvre (ou à poursuivre pour celles déjà mises en œuvre)	Indicateurs chiffrés
<p>Neutralisation de l'impact qu'auraient les absences durant les périodes de congé maternité ou d'adoption sur les augmentations de salaire et l'évolution de carrière.</p> <p>Au retour du congé maternité ou d'adoption, un entretien sera réalisé avec son supérieur hiérarchique et/ou le responsable des ressources humaines.</p>	<p>Majoration de la rémunération des salariées revenant de congé maternité ou d'adoption.</p> <p>Déterminer les modalités de retour au sein de l'entreprise, besoins de formation, souhaits d'évolution ou de mobilité.</p>	<p>Lors de chaque retour de congé maternité ou d'adoption :</p> <p><u>Objectif</u> : augmenter 1 femme en octobre 2024 (date anniversaire : entrée en entreprise).</p> <p><u>Objectif atteint</u>, ce qui nous a permis d'obtenir 15 points lors de la déclaration de l'index en février 2025.</p> <p><u>Objectif</u> : 100% d'entretiens menés (2 entretiens à prévoir en 2024). Dont 95% d'entretiens dans les délais impartis.</p> <p><u>Objectif atteint</u> : 1 femme a réalisé l'entretien professionnel, annuel et télétravail en octobre</p>

<p>Promouvoir les femmes aux postes à responsabilités.</p>	<p>Evolution professionnelle au statut CADRE après une année d'activité au sein du service comptabilité avec l'évolution des missions et revalorisation salariale.</p> <p>Nous avons détaché le laboratoire d'analyse précédemment encadré par le responsable du service SAV afin de faire évoluer une femme à sa tête.</p>	<p>2024 (retour de congé maternité en septembre 2024) : les besoins en formations et les souhaits d'évolution ont bien été abordés.</p> <p>Promotion actée au 1^{er} avril 2024 (date anniversaire de l'entretien annuel) : 1 femme concernée - Chargée du Service Administratif et Financier.</p> <p><u>Objectif supplémentaire atteint</u> : évolution des missions - cette salariée a été nommée la Référente RSE de l'entreprise en mars 2025.</p> <p>Promotion actée en mai 2024 (date anniversaire de l'entretien annuel) : 1 femme concernée.</p> <p><u>Objectif</u> : Evolution des missions, promotion au statut CADRE et revalorisation salariale (Responsable de Laboratoire).</p> <p><u>Objectif atteint</u> : Promotion au statut CADRE d'une femme au 1^{er} janvier 2025 avec évolution des missions et une revalorisation salariale (Responsable de Laboratoire).</p> <p><u>Objectif supplémentaire atteint</u> : Promotion au statut CADRE d'une autre femme au 1^{er} décembre 2024 avec évolution des missions et une revalorisation salariale (Coordinatrice Administrative SAV & Méthodes).</p>
--	---	--

	<p>Favoriser la formation professionnelle via le plan de formation et en encourageant les salariés à suivre des formations pour leur permettre de bénéficier d'une évolution professionnelle et salariale.</p>	<p><u>Objectif</u> : Point sur les formations lors de l'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel (au moins 1 fois par an lors de ces entretiens). L'ensemble des salariés a été informé, à l'occasion des entretiens professionnels menés en 2024, des dispositifs de formation mobilisables dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), ainsi que des possibilités de cofinancement pour les actions en lien avec leur parcours professionnel : 9 femmes 24 hommes.</p> <p><u>Objectif atteint</u> : Une salariée a suivi, dans le cadre d'un cofinancement, une formation lui permettant d'assumer la fonction de Référente RSE au sein de l'entreprise, entraînant ainsi une évolution de ses missions et une valorisation de son poste de comptable. Diplôme obtenu en février 2025 : la salariée a financé sa formation de 5 jours via son compte CPF et l'entreprise a maintenu son salaire pendant son absence.</p>
--	--	--

II. ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Il apparaît que les femmes sont plus souvent, que les hommes, soumises aux pressions générées par la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

La maternité, l'organisation de la vie familiale restent parfois perçue comme incompatibles avec une évolution professionnelle par craintes avérées ou non, d'une moindre disponibilité et d'éventuelles absences.

1) Objectifs fixés et mesures mises en œuvre au cours des années écoulées

La Société réaffirme l'importance des dispositions légales relatives à la protection de la maternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants.

Afin de faciliter le recrutement de femmes dans les métiers de traitement de l'eau, au sein desquels les femmes sont moins représentées que ce soit au sein de l'entreprise comme sur le marché du travail, la Société a procédé à la mise en place du télétravail régulier (2 jours par semaine) et des horaires flexibles, pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée. L'objectif était d'apporter une certaine souplesse et flexibilité dans l'organisation de l'emploi du temps, de réduire les temps de trajet qui peuvent s'avérer longs, stressants et improductifs, mais également pour répondre à certains besoins personnels.

2) Objectifs de progression et actions permettant de les atteindre – indicateurs chiffrés

Axe de progression	Actions à mettre en œuvre (ou à poursuivre pour celles déjà mises en œuvre)	Indicateurs chiffrés
Amélioration de l'articulation vie professionnelle et vie privée : gestion et aménagement du temps du travail	<p>Aucune réunion ne doit être planifiée avant 9h et après 17h</p> <p>Aménagement des horaires de travail pour les rentrées scolaires et pour permettre aux salarié(e)s de participer aux réunions dans le cadre de la scolarité de leurs enfants.</p> <p>Renforcement du recours au télétravail pour les salariés pour lesquels il est possible de travailler à distance afin de faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle compte tenu de la charte télétravail mise à jour en décembre 2023 (effective au 1^{er} janvier 2024).</p> <p>Privilégier le recours à la visioconférence le cas échéant, lorsque la présence des salarié(e)s sur le site n'est pas compatible avec son organisation personnelle.</p>	<p>Nombre de réunions organisées en 2024 avant 9h et après 17h : 0 réunions, donc objectif atteint. Objectif à suivre lors de chaque planification de réunion.</p> <p>Suivi annuel du nombre de salarié(e)s qui pourraient être concernés (dont la part d'hommes et de femmes).</p> <p>Communication lors de l'entretien annuel et télétravail pour les personnes qui exercent du télétravail. Item concerné : analyse des conditions de travail.</p> <p><i>Personnel éligible au télétravail :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 femmes - 11 hommes <p>L'ensemble des formations liées au paramétrage du CRM de l'entreprise, ont été organisées et réalisées à distance avec le prestataire. Personnel concerné : 1 homme et 1 femme.</p>

	<p>Mise en place de réunions mensuelles avec le responsable hiérarchique afin d'éviter les débordements de la vie professionnelle sur la vie personnelle.</p>	<p>Mise à jour et paramétrage des fiches de poste et entretiens (annuels, professionnels, télétravail, de fin de période d'essai, d'évaluation technique, etc) sur le SIRH : activité en télétravail et visioconférence. Personnel concerné : 1 femme</p> <p>Suivi mensuel avec l'établissement d'un compte-rendu : 5 services sont concernés. Certaines réunions sont organisées en décalage pour respecter les périodes des congés des équipes.</p>
--	---	---

III. 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 femmes — hommes et la mixité au sein de la Société toutes classifications confondues.

1) Objectifs fixés et mesures mises en œuvre au cours des années écoulées

Il est rappelé qu'une charte relative au télétravail a été instaurée en février 2022, puis actualisée en décembre 2023, afin de permettre aux salarié(e)s d'exercer leur activité à domicile, dans le respect des conditions prévues par ladite charte.

Le recours au télétravail peut être mis en œuvre à titre ponctuel en entreprise (par exemple, sur une période temporaire, selon les besoins des salarié(e)s allant d'une journée à plusieurs jours) ou bien à titre régulier (2 jours par semaine). Un entretien obligatoire est réalisé avec le manager une fois par an pour faire le point sur les conditions de travail ainsi que les éventuelles difficultés rencontrées en télétravail.

En mois de mai 2023, il a été validé la mise en place des horaires flexibles pour apporter une certaine souplesse et flexibilité dans l'organisation de l'emploi du temps, de réduire les temps de trajet qui peuvent s'avérer longs, stressants et improductifs, mais également pour répondre à certains besoins personnels et aux différents modes d'organisation de l'entreprise.

Afin de mieux concilier vie professionnelle et organisation du travail, l'entreprise a validé en septembre 2024 la mise en place d'horaires flexibles pour le personnel opérationnel.

La Société a également réalisé, avec l'organisme QUESTIO, une enquête auprès de l'ensemble des salarié(e)s sur leurs « bien-être au travail » et des actions ont été mises en place pour améliorer le climat dans l'entreprise, les conditions de travail et valoriser les compétences des salariés : mise en

place du télétravail, des horaires flexibles, mise en place de la mission tutorat pour une évolution vers des postes à responsabilités, création des nouveaux postes en entreprises etc.

La médecine du travail est intervenue, le 9 mars 2023, pour sensibiliser les salariés aux risques liés au travail sur l'écran. L'ergonome et l'infirmière ont prodigué des conseils individuels d'installation au poste informatique avec remise de l'ordonnance de prévention et envoi par courriel à l'ensemble des salariés le 28 mars 2023.

À la suite de leur visite, l'ergonomie des postes de travail a été amélioré : des chaises ergonomiques ont été achetées, des claviers et repose pied. A présent, chaque poste de travail est équipé de deux écrans, des tapis de souris ainsi que des claviers ergonomiques et repose pied. Les équipes opérationnelles disposent des téléphones portables, ordinateurs portables et tablettes.

La Société fournit des équipements de protection individuelle et des vêtements de travail au personnel opérationnel. Un véhicule de service est attribué à chacun pour exercer leurs missions quotidiennes. Tous les frais d'entretien et réparation sont à la charge de l'employeur.

Il a été mis en place, en janvier 2024, trois contrôles par an du véhicule de service et des équipements de protection individuelle avec la signature du registre de sécurité : procédure mise en place avec les membres CSE.

Des exercices d'évacuation sont organisés régulièrement (dernière session réalisée le 19 mars 2025) et des guide-filles et serre-filles sont spécifiquement formés aux règles d'évacuation pour organiser l'évacuation des salariés en cas d'incendie avec le responsable du bâtiment, dans les meilleures conditions. La liste des guide-filles et serre-filles est affichée dans l'entreprise.

Les équipes opérationnelles suivent des formations régulièrement sur les risques liés au métier de traitement d'eau : *acquérir les bases en prévention du risque chimique, habilitation électrique, risque routier, risque légionnelle, gestes et postures etc.*

La Société a organisé, en collaboration avec la médecine du travail, trois sessions de sensibilisation au risque routier le 4 février 2025. Cette démarche a concerné l'ensemble du personnel opérationnel.

2) Objectifs de progression et actions permettant de les atteindre – indicateurs chiffrés

Axe de progression	Actions à mettre en œuvre (ou à poursuivre pour celles déjà mises en œuvre)
Sensibilisation des salarié(e)s aux conditions de travail	<p>Mise en place d'une formation « EPI/ÉVACUATION/GUIDE FILE/SERRE FILLE », le 19/03/2025 : action à poursuivre.</p> <p>Une formation à l'habilitation électrique basse tension a été mise en place pour le personnel opérationnel susceptible d'intervenir sur les tableaux électriques chez les prestataires : sessions du 28 au 30/04/2025. Cette habilitation fait l'objet d'un renouvellement obligatoire tous les trois ans : action à poursuivre.</p> <p>Mise en place d'une formation « Acquérir les bases en prévention du risque chimique » : formation initiale et</p>

	<p>renouvellement tous les trois ans. Deux sessions ont été organisées en septembre 2024 et une session est prévue le 05/06/2025 : action à poursuivre.</p> <p>Mise en place d'une formation « Gestes et postures – manutention charges » : formation initiale et renouvellement tous les 3 ans. Quatre sessions ont été réalisées en mois de juin 2024 : action à poursuivre.</p>
Augmenter le nombre de Sauveteurs Secouriste du Travail	L'entreprise a dispensé une formation de Sauveteur Secouriste du Travail à six collaborateurs, tant du personnel opérationnel que sédentaire, les 14 et 15 novembre 2024. Le renouvellement de cette formation est prévu dans un délai de deux ans.
Limiter les déplacements professionnels pour l'organisation des réunions	Renforcer le nombre de réunion en visioconférence pour limiter les déplacements professionnels (via teams) : action à poursuivre.

Une attention particulière sera portée aux femmes enceintes, en termes d'ergonomie mais également concernant globalement leurs conditions de travail (par exemple, réduction du nombre d'heures de travail journalier, augmentation du nombre de jours de télétravail, etc.).

IV. CONSULTATION DU CSE

Préalablement à la conclusion du présent plan d'action, les membres du CSE ont été informés et consultés sur son contenu et ont émis un avis favorable.

V. ENTREE EN VIGUEUR - PUBLICITE ET DEPOT DU PLAN D'ACTION

Le présent plan d'action entre en vigueur le 15 mai 2025 pour une durée déterminée d'un an.

Il sera transmis à la DREETS dont dépend le siège social de l'entreprise et au greffe du conseil de prud'hommes.

Les salariés seront également informés par un mail de diffusion et par affichage.

A FONTENAY LE FLEURY,
Le 15 mai 2025.

Monsieur Didier MONSINJON
Gérant

