

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

ANOTECH ENERGY

---

---

## **Préambule**

A la suite des résultats de l'INDEX égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la société ANOTECH Energy et conformément aux obligations légales, la société s'engage à mettre en place des mesures de correction et à se fixer des objectifs de progression sur des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle fixés ci-après.

Ne disposant pas de représentation syndicale au sein de la Société, le plan d'action est mis en place par décision unilatérale. De ce fait, le Comité Social et Economique d'ANOTECH Energy a été valablement informé et consulté sur le présent plan d'action en date du 30 août 2022.

La Société ANOTECH Energy réaffirme la nécessité de garantir une égalité des chances et de traitement des salariés, quel que soit leur sexe.

Celle-ci convient de l'importance et de la richesse qu'offre la mixité professionnelle dans l'ensemble des métiers de l'entreprise et reconnaît que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un enjeu du développement des personnes comme de l'entreprise.

La Société ANOTECH Energy souhaite enfin rappeler son attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, la Société réaffirme que la non-discrimination notamment en raison du sexe de la personne est un principe fondamental qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

La Société souhaite ainsi, en matière d'égalité des sexes, lutter contre les préjugés, ou stéréotypes de tout ordre et de réaffirmer notamment, que :

- Les temps partiels, les congés parentaux, sont accessibles aux hommes comme aux femmes ;
- Il est possible de concilier engagement professionnel et vie familiale ;
- L'évolution professionnelle est compatible avec les obligations familiales ;

Dans le cadre des dispositions légales qui régissent le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Société s'engage à prendre des mesures et à se fixer des objectifs de progression avec la mise en place d'indicateurs associés dans les domaines suivants :

- Le recrutement et la mixité des emplois
- La rémunération et la politique salariale
- La conciliation vie professionnelle / vie privée

La Société ANOTECH Energy souhaite rappeler ici, qu'elle réalise une activité de prestation de service. Cette activité induit le recours à des contrats particuliers tel que le contrat à durée indéterminée de chantier.

Ces contrats sont particuliers dans la mesure où ils sont conclus pour un objet précis et pour une durée qui est liée à la réalisation du chantier confié à la Société. Les salariés en CDI de chantier sont donc engagés pour l'achèvement d'une mission précise.

Le recrutement est basé sur des profils dotés d'une expertise spécifique et correspondant au besoin spécifique des missions. De ce fait, il y a plus d'offre que de demande d'emploi dans ce secteur d'activité. Par conséquent, les profils recherchés étant si spécifiques que les candidats sont en forte position de négociation en matière de salaire, créant un déséquilibre entre les rémunérations.

Ces contrats constituent une grande part dans les effectifs de la société et ils contribuent à l'établissement de l'INDEX égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En conséquence, la comparaison des données relatives aux salaires des salariés d'ANOTECH Energy réalisé par cet INDEX ne peut pas être totalement objective et représentative.

D'autant plus, le secteur d'activité des sociétés de conseil et d'ingénierie est majoritairement masculin ce qui engendre une faible mixité dans l'effectifs des ingénieurs.

## SOMMAIRE

Article 1 : Champ d'application du plan d'action.....	5
Article 2 : Le recrutement et la mixité des emplois.....	5
Article 2.1 : Développement de la mixité dans les recrutements .....	5
Article 2.2 : Egalité de traitement dans le processus de recrutement .....	5
Article 3 : La rémunération .....	6
Article 3.1 : Le principe d'égalité salarial .....	6
Article 3.2 : Référentiel des salaires effectifs.....	7
Article 3.3 : Référentiel des augmentations individuelles attribuées .....	7
Article 4 : Conciliation vie privée/vie professionnelle.....	8
Article 4.1 : Action de communication .....	8
Article 4.2 : Mesures facilitant la conciliation vie privée/vie professionnelle .....	8
Article 5 : Bilan du plan d'action.....	9
Article 6 : Dispositions finales .....	10
Article 6.1 : Durée et entrée en vigueur.....	10
Article 6.2 : Publicité .....	10

## Article 1 : Champ d'application du plan d'action

Le présent plan d'action est applicable au sein de la Société ANOTECH Energy et bénéficie à l'ensemble des salariés quelles que soient leurs fonctions, qualifications et conditions de travail.

## Article 2 : Le recrutement et la mixité des emplois

La société ANOTECH Energy s'engage à garantir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes lors du processus de recrutement.

### Article 2.1 : Développement de la mixité dans les recrutements

La Société ANOTECH Energy souhaite favoriser la mixité dans toutes les catégories d'emplois.

L'effectif du secteur d'activité des sociétés de conseil et d'ingénierie est majoritairement masculin. La Société ANOTECH Energy est le reflet de son secteur d'activité concernant l'effectif de ses cadres Ingénieurs.

Néanmoins, dans le but de promouvoir la féminisation des métiers, ANOTECH Energy s'engage à prendre comme mesure de correction, une campagne de communication pour favoriser la mixité. Cette campagne sera à destination des salariés et à destination des potentiels candidats via le site internet de l'entreprise, communication qui promouvra la mixité.

### Article 2.2 : Egalité de traitement dans le processus de recrutement

La Société s'engage à continuer de formuler les offres d'emploi sans indication sur le sexe, aussi bien dans le cadre d'un recrutement externe que pour un recrutement interne (mutations), permettant ainsi aux femmes et aux hommes d'y postuler.

Les critères retenus pour le recrutement sont fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du (des) diplôme(s) détenu(s) par le candidat, ses capacités et ses perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

La Direction réaffirme par ailleurs que le processus de traitement des candidatures est fondé uniquement sur les compétences requises, la qualification et l'expérience.

Les informations demandées au cours de l'entretien d'embauche, seront limitées à apprécier les compétences du candidat à occuper l'emploi proposé. Ainsi, aucune information d'ordre personnel ne sera demandée lors des entretiens, si elle n'a aucun lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. A titre d'exemple, le recruteur ne peut pas demander à une salariée si celle-ci a des projets de maternité.

- Traitement des candidatures

La neutralité du processus de recrutement et la non-discrimination sont des principes auxquels la Société est profondément attachée.

Ainsi, et à chaque étape du processus de recrutement (interne et externe), les mêmes critères de sélection seront appliqués aux hommes et aux femmes, afin que le choix s'établisse sur des critères objectifs que sont les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du ou des diplômes détenus, et les perspectives d'évolution professionnelle du candidat.

Dans le but de renforcer la représentation des femmes et des hommes dans l'ensemble de ses métiers, l'entreprise s'engage, dans ses processus de recrutement externe, à examiner plus particulièrement le rapport entre le nombre de candidatures féminines reçues en entretien et le nombre de recrutements féminins réalisés en comparaison aux proportions masculines correspondantes.

Les objectifs de progression concernant les mesures prises pour favoriser le recrutement et la mixité des emplois sont les suivants :

- Se rapprocher d'une répartition femme/homme dans les recrutements reflétant le plus possible, à compétences, expériences et profil équivalents, celle relevée dans les candidatures reçues en entretien (par catégorie de salariés),
- Essayer d'accroître le nombre de recrutements de femmes ou d'hommes sur les catégories traditionnellement masculines ou féminines en mesurant l'évolution des candidatures par genre sur les 3 dernières années,
- Promouvoir le métier d'ingénieur et le rendre plus attractif vis-à-vis des femmes. Compte tenu du déséquilibre des candidatures constaté, l'entreprise profitera des liens qu'elle a déjà développés avec les écoles, universités et auprès des autres acteurs de la formation en France, pour favoriser l'orientation des jeunes femmes vers les filières d'ingénieur. Cette démarche passera notamment par la présentation des métiers de l'entreprise soit dans les écoles ou universités soit dans les forums ou lycées en réalisant dans la mesure du possible une action par an.

## [Article 3 : La rémunération](#)

### **Article 3.1 : Le principe d'égalité salarial**

L'égalité salariale consiste à ce que les salariés, exerçant le même travail, ou un travail à valeur égale, à compétence et expérience égale, perçoivent un salaire égal.

L'égalité salariale est un élément essentiel de l'égalité professionnelle.

La Société s'engage à tout mettre en œuvre afin de réduire les disparités de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même poste, à compétence et expérience professionnelle égale.

Dans cet esprit, elle s'engage à contrôler le respect de ce principe au moins une fois par an.

### Article 3. 2 : Référentiel des salaires effectifs

L'INDEX égalité professionnelle a fait apparaître qu'il y avait des écarts de rémunération au sein de certaines catégories socio-professionnelles.

Cet écart s'explique notamment en raison de la part importante des contrats à durée indéterminée de chantier au sein des effectifs. La majorité de ces effectifs est comprise dans la catégorie socio-professionnelle « Cadre ». Cette CSP regroupe également les ingénieurs consultants en contrat à durée indéterminée, les managers et une partie des fonctions support. Ces fonctions différentes par nature en raison de leur expertise ou de leur capacité à exercer des responsabilités, engendrent une rémunération conforme à ces attendus. Ce regroupement dans une même catégorie ne permet pas une interprétation représentative et juste des écarts de rémunération.

Néanmoins, la Société ANOTECH Energy souhaite établir un diagnostic approfondi de sa politique de rémunération en prenant en compte ces diverses populations.

Ce diagnostic identifiera une cartographie des rémunérations dans l'entreprise. Plusieurs critères seront pris en compte à savoir : les catégories sociales professionnelles utilisées pour établir les documents sociaux tel que le Rapport de Situation comparée ou le Bilan annuel, c'est-à-dire « Cadre Ingénieur », « Cadre manager », « Cadre administratif », « non cadre technicien » et « non cadre administratif ». D'autres critères viendront compléter ce diagnostic : le poste occupé, le client pour lequel la mission est exercée pour la catégorie « Cadre Ingénieur » et la catégorie « non-cadre technicien », les compétences qui seront définies lors de l'élaboration du référentiel, les années d'expériences par collaborateur retenues pour le poste occupé, ainsi que le diplôme obtenu. Ce diagnostic sera établi au plus tard au troisième trimestre 2023.

L'objectif de progression ici est d'identifier lors de l'élaboration de ce référentiel s'il existe une réelle disparité par genre dans la politique de rémunération et dans l'affirmative de mener les actions nécessaires pour corriger les écarts éventuels qui auraient été constatés. Dans la positive, des corrections seront apportées au plus tard au quatrième trimestre 2023.

### Article 3.3 : Référentiel des augmentations individuelles attribuées

La Société ANOTECH Energy s'engage à veiller à ne pas créer de déséquilibre entre les hommes et les femmes lors de l'attribution des augmentations annuelles.

Lors des augmentations individuelles, il est rappelé aux Managers et aux responsables de service les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes de l'entreprise. Chaque augmentation annuelle doit être l'occasion de vérifier individuellement la bonne application des principes d'égalité salariale énoncés ci-dessus.

Pour garantir ce principe d'égalité salariale, la Société ANOTECH Energy souhaite créer un outil à destination des responsables hiérarchiques leur permettant d'avoir une visibilité des augmentations individuelles attribuées aux cours des trois dernières années.

Cet outil sera constitué des indicateurs suivants :

Identité du salarié, sa position et son coefficient, le poste occupé (date de début), l'ancienneté, les années d'expérience sur le poste, le salaire de base ainsi que la date de la dernière augmentation annuelle ainsi que le montant attribué.

Cet outil permettra au manager, responsable de service, de comparer les augmentations individuelles attribuées à ses équipes et lui permettra de garantir l'égalité de traitement.

L'objectif de progression ici est de garantir le principe d'égalité salarial lors de l'attribution des augmentations individuelle. La progression de la société ANOTECH Energy sera visible lorsque le référentiel sera de nouveau établi à l'année N+1.

#### Article 4 : Conciliation vie privée/vie professionnelle

La Société ANOTECH Energy réaffirme que la vie personnelle n'a aucune répercussion sur l'évolution professionnelle.

Dans le but de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ANOTECH Energy s'engage à promouvoir plusieurs actions et mesures permettant la conciliation vie privée, vie professionnelle.

##### Article 4.1 : Action de communication

La Société ANOTECH Energy souhaite réaliser des campagnes de communication sur des thématiques favorisant l'équilibre vie privée et vie professionnelle, notamment sur les thèmes relatifs au droit à la déconnexion et la qualité de vie et condition au travail.

A titre d'exemple : des e-learning seront proposés aux collaborateurs par mail sur des thèmes relatifs à la QVCT.

A titre d'exemple : élaboration d'un questionnaire pour mesurer l'image de la QVCT au sein d'ANOTECH Energy.

##### Article 4.2 : Mesures facilitant la conciliation vie privée/vie professionnelle

La Société ANOTECH Energy souhaite rappeler des mesures existantes permettant de faciliter la conciliation vie privée et vie professionnelle.

- Organisation des réunions

La Société ANOTECH Energy s'engage à ce que les managers, responsables de service soient sensibilisés sur une meilleure gestion du temps professionnel.

A ce titre, les managers et responsables de service sont invités à fixer des horaires permettant cette conciliation vie privée/vie professionnelle. Ainsi, les réunions et entretiens annuels d'évaluation sont programmés pendant les horaires de travail à des horaires qui ne sont pas incompatibles avec la charge de jeunes enfants.



- Autorisation d'absence au titre de la rentrée scolaire

Les salariés ayant un ou des enfants de moins de 12 ans scolarisés seront autorisés à l'occasion de la rentrée des classes à une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 2 heures maximum (1heure pour la rentrée, 1 heure pour la sortie ou 2 heures le matin ou 2 heures à la sortie des classes).

- Temps partiel

La Société souhaite rappeler le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et rémunération.

La demande du salarié d'un passage à temps partiel n'est en aucun cas considéré, par la Société, comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Il s'agit d'un temps partiel à l'initiative du salarié et accepté par la hiérarchie, et ceci dans la recherche d'un équilibre entre vie privée et activité professionnelle.

La demande du salarié demandant un passage à temps partiel précisant la durée du travail souhaitée, doit être communiquée au service Administration du personnel, par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 6 mois avant la date de mise en œuvre du nouvel horaire. La Société apportera une réponse motivée au salarié par courriel ou par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

L'objectif de ces mesures ici est de favoriser l'équilibre vie privée et vie professionnelle des salariés sans discrimination selon le genre. La Société s'engage à étudier toutes les demandes de temps partiel, à tenter d'y répondre favorablement, en prenant en compte cependant la nature du poste et des responsabilités exercées et la situation de service ou du projet, mission à laquelle est rattaché le salarié.

### Article 5 : Bilan du plan d'action

La société ANOTECH Energy dressera un bilan des mesures prises dans le cadre de ce plan d'action, à sa date d'anniversaire.

Les objectifs de progression et les indicateurs mentionnés dans le présent plan d'action serviront à établir le bilan de ce plan d'action sur l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, les documents sociaux établis tel que le rapport annuel, le rapport de situation comparée ainsi que le résultat de l'INDEX sur l'égalité professionnelle de l'année suivante, serviront à apprécier la réalisation des objectifs mentionnés dans le présent plan d'accord.

## Article 6 : Dispositions finales

### Article 6.1 : Durée et entrée en vigueur

Le présent plan est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter de la date de dépôt auprès de la DREETS Paris.

### Article 6.2 : Publicité

Le présent accord sera déposé auprès de la DREETS Paris sur la plateforme Téléaccords.

Un exemplaire sera également envoyé au Conseil de Prud'Hommes de Paris.

Le présent plan sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés par voie d'affichage et intégrera également le site Internet de la Société.

A Paris,

Le 30 août 2022,

Marie-Josée DURANT

Responsable Ressources Humaines

