

ACCORD DE GROUPE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

RAPPORT 2020 & PLAN ACTIONS 2021

BOTANICA

PREAMBULE

Le Groupe BOTANICA poursuit sa démarche engagée dans la Responsabilité Sociale et Sociétale en consolidant la promotion de l'égalité professionnelle entre tous les salariés et ainsi contribue au renforcement des relations humaines au sein du groupe, à la performance économique et sociale, à la mixité et à la diversité de ses collaborateurs.

La politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes repose sur 3 axes principaux :

- **Assurer l'égalité des chances**
- **Promouvoir la formation et l'évolution professionnelle**
- **Soutenir la notion de responsabilité sociale et sociétale**

Avec cet accord, le Groupe BOTANICA et les CSE ont l'ambition d'aller au-delà des législations nationales pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans toutes les entités du groupe.

ARTICLE 1 – Objet de l'accord

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- ✓ Constitue une obligation légale,
- ✓ Est un engagement du Groupe à répondre à des problématiques d'organisation de travail, de recrutement, d'évolution salariale, de progression professionnelle et de formation,
- ✓ Est aussi une préoccupation et un engagement des partenaires sociaux qui implique un dialogue social collaboratif et contributif,
- ✓ Conduit le Groupe à analyser les données sociales de chaque entité et à s'interroger sur le plan d'action adéquat, pertinent et efficace afin d'assurer une amélioration continue de l'égalité professionnelle et des indicateurs y référant tout en veillant à la continuité de la performance de toutes les entités du groupe.

L'objet du présent accord est donc de définir les conditions permettant de réduire voir de supprimer les écarts et ainsi aboutir de façon durable à :

- Assurer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (recrutement, évolution salariale et de carrière)
- Assurer l'évolution professionnelle par l'accès à la formation
- Assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée de nos collaborateurs et donc par conséquence de leur famille

ARTICLE 2 – Champ d’application de l’accord

Cet accord, après validation par les CSE pour les structures concernées, sera mis en application dans toutes les sociétés du groupe dont l’effectif total est supérieur à 50 salariés.

Cet accord, sera suivi par toutes les entités du groupe, quelque soit leur taille, afin d’affirmer notre politique de Ressources Humaines et consolider nos démarches en matière de responsabilité sociale et sociétale.

ARTICLE 3 – Garantir l’égalité des chances dès le recrutement

Les difficultés rencontrées liées aux évolutions démographiques et à la pénurie de qualification nous obligent à renforcer notre politique de recrutement. Notre secteur d’activité subit une crise de main d’œuvre qualifiée « terrain ». Malgré la promotion du métier auprès des filles, cette profession reste très masculine.

*89% des salariés du secteur du paysage sont des hommes, 11% sont des femmes *Source UNEP-Rapport 2019*

Au 31/12/2020, les femmes représentent 11,8% des salariés de l’entreprise BOTANICA, soit un ratio supérieur à la moyenne nationale. Les postes « terrain » étant majoritairement occupés par des hommes (99%) et les postes « administratifs » par des femmes (90%).

Malgré tout, le recrutement demeure l’outil essentiel à l’intégration de la mixité, source de richesse et de dynamisme pour le groupe. A ce titre, le groupe s’engage à :

- Considérer toutes les candidatures au poste proposé
- Neutraliser les libellés des offres d’emploi et faire mention systématiquement du critère H/F

L’objectif 2021 sera de constater une modification de la composition H/F au sein des catégories professionnelles (ouvriers, employés, TAM, Cadres) grâce au recrutement.

ARTICLE 4 – Assurer parité Hommes/Femmes dans l’évolution de carrière

Le Groupe s’engage à poursuivre l’accompagnement des trajectoires et de la promotion professionnelles des femmes et des hommes tout au long de leur carrière, afin d’encourager leur progression à tous les niveaux de responsabilité de l’entreprise et remplir l’objectif de parité H/F.

Au 31/12/2020, 26% de l’effectif TAM/Cadre sont des femmes. Les évolutions salariales en matière d’augmentation demeurent assez proche (41% des femmes ont connus une augmentation de salaire sur 2020, contre 49% des hommes).

L’évolution de carrière est un mécanisme de reconnaissance des performances et des compétences des salariés. Elle est essentielle pour maintenir un engagement sincère et la motivation des équipes.

A ce titre, le groupe s’engage à :

- Organiser les entretiens professionnels et entretiens de carrière
- Proposer aux salariés des entretiens annuels d’activité
- Publier les offres d’emplois et postes à pourvoir auprès de ses salariés via leur accès privilégié

L’objectif 2021 sera de constater une évolution de la composition H/F au sein des catégories professionnelles (ouvriers, employés, TAM, Cadres), augmentation du nombre de femmes TAM (minimum 2)

ARTICLE 5 – Assurer des conditions d'égal accès à la formation professionnelle

Le Groupe veille à sensibiliser les managers sur le développement des compétences et l'évolution de leur collaborateurs et accorde une attention prioritaire à la formation professionnelle. La politique RH en matière d'apprentissage, d'insertion et de formation est particulièrement suivie. La BOTANICA Academy assure la dispense d'un certain nombre de formation interne aidant les salariés dans leur progression technique et managériale en lien direct avec leur tâches quotidiennes.

Au 31/12/2020, BOTANICA accueille 7 apprentis (soit 4,86% de l'effectif). 20% de l'effectif total a suivi une formation durant l'année 2020 et 30% des stagiaires étaient des femmes.

La formation professionnelle intégrant l'apprentissage et l'insertion est un moyen incontournable de progression des salariés et la formation interne également.

A ce titre, le groupe s'engage à :

- Identifier les souhaits de formation formulés par le salarié et/ou son manager
- Etablir le plan de formation annuel
- Privilégier les formations techniques métier donnant des perspectives de progression au salarié
- Considérer les demandes de reconversions professionnelles
- Prendre en compte les demandes de mutations internes (changement de poste ou mutation géographique) en accompagnant le salarié

L'objectif 2021 sera de poursuivre notre démarche incitative de formation professionnelle et de pouvoir constater en moins de 3 ans les évolutions de carrières pour les femmes résultantes de ces formations.

ARTICLE 6 – Assurer l'égalité salariale à performances et compétences équivalentes

Le Groupe assure une rémunération égale entre les femmes et les hommes à poste, responsabilité, performance et compétences identiques.

Dans le cadre du dialogue social et d'une parfaite transparence, les CSE sont informés de la structure de rémunération segmentée par genre en vigueur dans leurs entités. Ils peuvent également disposer d'indicateurs clés tels que la répartition des rémunérations par catégorie socio-professionnelles, la typologie des rémunérations, les éventuelles politiques salariales...

Au 31/12/2020, BOTANICA ne présente pas d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes à poste identique, en revanche nous constatons un écart important lors du calcul de l'indicateur de rémunération par groupe de référence *Index Egapro* (ouvriers, employés, TAM, Cadres). Seule la catégorie « employé » présente un écart en faveur des femmes (9,47%)

Le groupe s'engage à :

- Réduire les écarts de rémunération par catégorie
- Assurer le maintien des perspectives d'évolution salariale aux femmes de retour de congé maternité
- Assurer la progression salariale et l'évolution de carrière des femmes

L'objectif 2021 sera de maintenir une cohérence des niveaux de salaire à poste et responsabilités identiques et d'engager les travaux de réflexion afin d'assurer le calcul de « l'indicateur de rémunération » et la génération de points sur l'index Egapro à l'horizon 2023.

ARTICLE 7 – Permettre un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle

Le Groupe a toujours été très soucieux du bien-être de ses salariés et de l'articulation de leur vie professionnelle/privée. Les conditions de travail sont aménagées pour permettre aux salariés d'accomplir leurs obligations personnelles à l'égard de leur famille (parents, enfants, conjoint, malade...) et ce quelque soit la nature de l'union.

Nous avons défini des horaires de travail sur le terrain 7h30 – 15h30 afin de permettre aux hommes de récupérer leurs enfants à la sortie de l'école et permettant ainsi à leur compagne d'assurer la continuité de leur vie professionnelle et de leur progression de carrière.

Au 31/12/2020, BOTANICA compte 2 femmes à temps partiel, une femme en congé parental, une femme en télétravail, 3 femmes bénéficient d'horaires aménagés.

Quelques témoignages sont à découvrir sur <http://www.botanica.fr/botanicalite/>

Le groupe s'engage à :

- Poursuivre l'accompagnement des femmes et des hommes souhaitant accéder au temps partiel
- Assurer le maintien des perspectives d'évolution salariale aux femmes de retour de congé maternité
- Assurer la progression salariale et l'évolution de carrière des femmes par l'aménagement du temps de travail des hommes
- Répondre positivement à l'aménagement des conditions et horaires de travail des hommes et des femmes pour assurer leurs obligations personnelles

L'objectif 2021 sera d'assurer la continuité des démarches déjà engagées en matière de bien-être au travail et équilibre vie professionnelle/vie privée.

ARTICLE 8 – Révision de l'accord

En application de l'article L.2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'un ou plusieurs CSE signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du travail. Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires selon les dispositions des articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du Code du travail. Une telle dénonciation prendra effet au terme d'un préavis de 3 mois. Elle devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord.

L'accord peut être révisé conformément aux dispositions du Code du travail applicable.

ARTICLE 8 – Dépôt de l'accord, entrée en vigueur et durée

Préalablement à sa signature, le présent plan d'action sera soumis à l'accord préalable du CSE.

L'accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de la DIRECCTE de Nice et du Secrétariat-Greffier du Conseil des Prud'hommes de Grasse.

L'accord est conclu pour une durée initiale déterminée jusqu'au 31/12/2023.

Les parties se rencontreront au cours du 1^{er} semestre 2023 pour faire un bilan global de l'accord et vérifier l'atteinte globale des objectifs. A la suite de cette évaluation, il pourra être renouvelé ou révisé par accord entre les parties.

ARTICLE 9 – Plan d’actions annuel et publication

Le présent accord est imprimé et affiché au sein de chaque site sur les tableaux d’affichage prévu à l’information des salariés et est disponible sur le portail numérique BOTANICA et accessible à chaque salarié via son accès à l’application MyBotanica

Le plan d’action annuel 2021 entre en vigueur au 01/01/2021 pour une durée de 12 mois. Un bilan sera établi au cours du premier trimestre 2022 et sera publié à l’issue de la réunion d’approbation avec le CSE.

A Villeneuve Loubet, le 28/12/2020

Pour le Groupe BOTANICA,



Jean-Daniel HERNANDEZ
Président,



Sandrine MARTIN
Directrice Générale,

Le CSE de la société BOTANICA

Christian ALEX-GARNIER



