

PLAN D’ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES  
HOMMES ET LES FEMMES

**La SAS PPO**  
Société par actions simplifiée, au capital de 7 080 euros,  
Dont le siège social est situé 6 rue Louis Breguet – 44980 Sainte-Luce-sur-Loire,  
Représentée par M. Gwénaél VAILLANT, Directeur Général,  
Immatriculée au RCS de NANTES, ANGERS, TOURS, LE MANS et BLOIS sous le numéro 504.097.114  
Code APE : 4332A  
N° Urssaf : 527 203138542

Ci-après nommé « PPO »,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT

Préambule

**VU** le code du travail et notamment les articles L. 2242-1 2°, L. 2242-3, L. 2242-8, L. 2312-36 2°, D. 2231-4 et R. 2242-1 à R. 2242-8.

**CONSIDERANT** que l’entreprise PPO, 6 rue BREGUET – 44980 SAINTE LUCE SUR LOIRE, employant 78 salariés en équivalent temps plein est soumise à l’obligation de conclure un accord ou à défaut d’établir un plan d’action sur l’égalité professionnelles entre les hommes et les femmes.

**CONSIDERANT** en effet qu’en application du 2° de l’article L. 2242-1 et des articles L. 2242-3 et L. 2242-8 du code du travail l’entreprise doit engager une négociation sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, en vue d’être par un accord ou à défaut par un plan d’action.

ATTENDU QUE

L’entreprise PPO exerce une activité de BTP et rénovation énergétique de l’habitat, dont les trois postes clés sont les suivants :

- ouvrier/ouvrière
- technico-commercial
- assistant/assistante administratif(ve)

L’ensemble de ces postes recensent un effectif global de 62 salariés au 31/12/2024, dont 56 hommes et 6 femmes suivant la répartition suivante :

| Effectif par CSP au 31/12/23 | Hommes      | Femmes   |
|------------------------------|-------------|----------|
| Ouvrier                      | 34          | /        |
| Etam                         | 23          | 5        |
| Cadre                        | 6           | 1        |
| Effectif par genre           | 56 hommes   | 6 femmes |
| Effectif global              | 62 salariés |          |

## **I. PLAN D' ACTIONS**

### **Action 1 – EMBAUCHE**

#### **1.1 Attractivité des postes techniques pour les femmes**

L'ensemble de nos fiches de postes sont asexuées. Nous veillons à cocher la mention « H/F » sur les offres d'emploi que nous publions via les jobboards ou autres plateformes de recrutements externes.

En 2024, seul 6 techniciens ont été embauchés. Nous n'avions reçu que très peu de candidature féminine.

Sur l'année 2024, nous avons recruté 28 personnes, 4 femmes ont été embauchées mais uniquement sur des postes administratifs en remplacement des effectifs sortants.

#### **1.2 Recrutement sur des postes techniques et/ou commerciaux sans discrimination de genre**

Lors de nos processus de recrutement nous veillons à appliquer l'égalité de traitement et des chances entre tous, notamment en écartant toutes formes de discrimination, comme le précise la loi du 6 août 2012 ajoute l'article 255-1-1 du Code pénal.

Aussi, en tenant compte des 25 critères de discrimination à l'embauche, nous nous engageons à recevoir systématiquement les candidatures féminines correspondant au profil recherché et possédant les qualifications nécessaires sur le poste proposé.

En 2024, 17 salariés ont été embauchés sur le service commercial. Nous n'avions reçu que très peu de candidature féminine.

Par ailleurs, nous veillerons à n'écarter aucune candidature sur des postes techniques et/ou commerciaux. La sélection des profils se fera sans aucun critère de distinction de genre. Aussi, à compétences et qualification égales nous choisirons de recruter la personne qui aura le profil correspondant le mieux à la description de notre offre.

### **Action 2 – FORMATION**

#### **Fidélisation et intégration des postes féminins**

PPO ne possédant qu'un faible nombre de femmes au sein de son entité au 31/12/2024, soit 6 femmes pour 62 salariés, ce qui représente un total 9.67 % de femmes de l'effectif global, nous pensons primordial de veiller à les fidéliser. Au 31/12/2024, quatre femmes occupent le poste d'Assistante Administrative et commercial, une le poste d'Assistante de Direction et une le poste de Directrice Administrative et Financière.

Aussi, pour rendre leur environnement de travail stable et sécurisant, nous veillerons à faciliter leur intégration. Notamment, grâce à une formation d'entrée sur le poste d'Assistante Administrative de deux jours en présentielle et en continu à distance.

Les Assistantes continuent de participer aux Codirs mensuels, au même titre que l'Assistante de Direction et la Directrice Administrative et financière. C'est l'occasion pour elles d'appréhender au mieux les missions qu'elles réalisent chaque jour.

### **Action 3 – PROMOTION PROFESSIONNELLE**

PPO souhaite favoriser l'évolution et la mobilité interne de ses collaborateurs au sein de sa structure mais également au sein des différentes filiales du Groupe Athome.

Il a été créé un site Intranet sur lequel nos salariés peuvent consulter les postes à pourvoir en interne.

#### **Nos offres de carrière**



Plus particulièrement, au sein de PPO il est proposé à nos effectifs féminin d'évoluer sur des missions complémentaires.

Au sein de notre Etablissement du 41, l'Assistante Administrative et Commerciale est chargée de la gestion des chantiers de photovoltaïque pour l'ensemble des Etablissements (commande de matériel, gestion du planning de pose, ...).

Au sein de l'Etablissement du 44, l'Assistante Administrative et Commerciale a pu évoluer sur des missions liées à la communication sur les réseaux sociaux.

En 2025, l'Assistante de Direction s'est vu confier de nouvelles missions en lien avec le Service Comptabilité.

Les différentes salariées ont bénéficié d'une gratification ou d'une évolution de leur salaire fixe.

### **Action 3 –CONDITION DE TRAVAIL ET AMENAGEMENT DES LOCAUX**

Comme expliqué ci-dessus, dès lors que nous embaucherons des femmes ouvrières, nous souhaitons installer des vestiaires séparés entre les hommes et les femmes et ainsi créer un vestiaire uniquement dédié aux femmes au sein des locaux de PPO.

### **Action 4 – REMUNERATION EGALE H/F**

Nous attachons une importance particulière à n'émettre aucune distinction de genre sur les critères de rémunération au sein de PPO.

Nous continuons à utiliser la grille de rémunération basée uniquement sur des critères d'ancienneté, d'expérience, de qualification à l'embauche et de diplôme comme le prévoit la Convention Collective du Bâtiment.

## **Action 5 – EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE (EVPVP)**

Un baromètre social a de nouveau été réalisé en 2024. Comme en 2023, il a été abordé l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle. Vous trouverez ci-dessous les réponses obtenues :



Les résultats de ce baromètre ont été présentés à l'ensemble des salariés.

Il est prévu en juin 2025 la publication d'un nouveau baromètre social.

Notre personnel féminin ayant des horaires de bureau, nous veillons à ce que ceux-ci soient respectés au mieux.

## **II. VALIDITE ET SUIVI DU PLAN D'ACTION**

La validité de ce plan d'action s'étend sur 1 ans, durée pendant laquelle nous souhaitons mettre en place le maximum des dispositifs que nous avons présentés ci-dessus.

Ce plan d'actions recense 5 thématiques sur les 9 énoncées par le ministère du travail, à savoir les suivantes :

- Embauche
- Rémunération effective
- Articulation entre la vie privée et la vie professionnelle
- Condition de travail
- Formation
- Qualification
- Classification

Le plan d'action PPO sera suivi annuellement par la Direction et le service RH lors d'une réunion qui sera synthétisé par un compte-rendu.

Ce plan n'étant pas exhaustif, il pourra être complété au cours des actions informelles que nous mettrons en place. Ceci dans la continuité de ce présent plan d'actions visant à rétablir l'équilibre entre les hommes et les femmes de PPO.

### III. DIFFUSION DU PLAN D'ACTION

Le présent plan d'action sera communiqué à l'ensemble des salariés PPO par voie d'affichage.  
De même, ce dernier sera déposé de façon dématérialisée sur le site du Ministère du Travail (<https://index-egapro.travail.gouv.fr/>).

*Annexe : tableau récapitulatif plan d'action PPO*

---

Fait à Sainte-Luce-sur-Loire, le 02 mai 2025

Pour la Société SAS PPO  
Gwénaél VAILLANT, Directeur Général

Signé par :  
  
040C954A503E43B...

**Tableau récapitulatif plan d'action PPO**

| Référence du plan d'actions            | Date de lancement de l'action              | Echéances de l'action | % de réalisation | Actions à réaliser                                                                        | Acteurs                       |
|----------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Action 1.1 - Recrutement               | 01/2025                                    | 12/2025               | 100%             | Publication des offres et traitement des candidatures en respectant l'égalité des chances | RH                            |
| Action 2.2 - Promotion professionnelle | 04/2025                                    | 03/2026               | 0%               | Continuer à faire évoluer nos salariées sur des postes avec des missions variées          | RH / Direction                |
| Action 3 – Condition de travail        | Dès l'embauche de femmes au statut ouvrier |                       | 0%               | Créer un vestiaire Femmes                                                                 | Direction /Technique          |
| Action 4 – Rémunération                | 01/2025                                    | 12/2025               | 100 %            | S'assurer de respecter la grille de rémunération en fonction des critères de la CCN       | Service RH                    |
| Action 4 – Rémunération                | 01/2025                                    | 12/2025               | 100 %            | Veiller à l'application et au respect de la grille de classification                      | Service RH/Managers/Direction |
| Action 5 - EVPVP                       | 06/2025                                    | 07/2025               | 0%               | Diffusion d'un nouveau baromètre social en juin 2025                                      | RH / Managers de proximité    |