



ACCORD RELATIF A L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PRÉAMBULE

Consciente de ce que la mixité professionnelle constitue un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, la société ENGIE Energie Services SA réaffirme par ce quatrième accord sa volonté de poursuivre et d'améliorer, en concertation avec les partenaires sociaux, ses engagements en vue de parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers la définition d'objectifs et la mise en place d'actions visant à prévenir et agir contre toutes formes de discriminations, et en particulier, dans le cadre de la thématique de cet accord, toutes discriminations liées au sexe, à l'identité de genre, à l'orientation sexuelle, à la situation de famille, l'apparence physique (corporelle et vestimentaire) et à l'état de grossesse.

Le renouvellement de cet accord s'inscrit pleinement dans le cadre d'une politique plus large de promotion de la Diversité et de l'égalité professionnelle traduite notamment par :

- l'accord mondial ENGIE sur les droits fondamentaux, le dialogue social, et le développement durable, du 16 novembre 2010,
- l'accord de branche du 30 mars 2011 portant sur l'égalité professionnelle,
- l'accord européen du groupe ENGIE relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 22 novembre 2017,
- l'accord cadre mondial sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale d'ENGIE du 20 janvier 2022 ;
- la politique du Groupe ENGIE de prévention des discriminations, de l'égalité des chances et de mixité professionnelle et sa déclinaison au sein de ENGIE Energie Services SA.

Le présent accord témoigne de la volonté de l'entreprise de poursuivre une politique volontariste de mixité professionnelle à tous les niveaux, d'asseoir les parcours professionnels sur une juste appréciation des compétences et de combattre toute forme de discrimination entre les femmes et les hommes et de lutter contre les stéréotypes sociaux et culturels.

A ce titre les parties entendent rappeler, qu'au-delà des principes, la démarche de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève aussi de la prise de conscience et de l'implication de chacun et en particulier des personnes exerçant des responsabilités managériales, dont on attend qu'elles adoptent, en toutes circonstances, un comportement exemplaire, en particulier sur le sujet de l'égalité professionnelle.



Aussi, par ce nouvel accord, les parties signataires entendent poursuivre et renforcer les actions engagées depuis plusieurs années et souhaitent ainsi renouveler et développer des objectifs forts réaffirmant clairement cette ambition, à savoir :

- Soutenir et poursuivre la dynamique engagée en faveur de la féminisation des effectifs de l'entreprise. Réaffirmer le souhait d'associer les femmes au développement de l'entreprise et du Groupe Engie ;
- Poursuivre les mesures d'accompagnement permettant de garantir l'égalité professionnelle dans la rémunération, les conditions de travail, la formation professionnelle et l'évolution de carrière ;
- Renforcer des actions de sensibilisation d'information et de communication destinées à faciliter l'appropriation par toutes et tous des enjeux de l'égalité professionnelle ;
- Favoriser un équilibre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Poursuivre son engagement en matière de santé, de lutte contre les violences et de prévention contre le harcèlement moral, avec une attention toute particulière portée sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les parties signataires souhaitent donc maintenir les acquis, tirer parti de l'expérience passée, et continuer à progresser dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, gage de bien être pour les salarié.e.s et de performance pour l'entreprise.

Enfin, en application des dispositions de la loi n° 2018-77 du 05 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et du décret d'application n° 2019-15 du 08 janvier 2019, ENGIE Energie services SA suit depuis le 1^{er} mars 2019, cinq indicateurs relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, renforçant ainsi le principe « à travail égal, salaire égal » et à mettre en place des mesures correctives requises.

Il est rappelé que les cinq indicateurs sont les suivants :

1. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes,
2. Indicateur relatif aux augmentations salariales annuelles,
3. Indicateur relatif aux promotions,
4. Indicateur relatif aux femmes de retour de congé de maternité ou d'adoption,
5. Indicateur de mixité parmi les plus hautes rémunérations.

C'est dans cet esprit et sur la base du bilan 2019 / 2021 annexé à la présente que les parties sont convenues des dispositions suivantes :



SOMMAIRE

Article 1 - RECRUTEMENT ET MIXITÉ PROFESSIONNELLE

- Article 1.1 - Relations écoles et milieu scolaire
- Article 1.2 - Offres d'emploi internes et externes
- Article 1.3 - Passerelles entre les métiers
- Article 1.4 - Conditions de travail
- Article 1.5 - Sensibilisation au respect du principe de non-discrimination

Article 2 - RÉMUNERATION

- Article 2.1 - Égalité de traitement à l'embauche
- Article 2.2 - Prévention des écarts de rémunération
- Article 2.3 - Neutralisation des absences liées à la parentalité
- Article 2.4 - Suivi des salarié.e.s à temps partiel
- Article 2.5 - Analyse des gratifications exceptionnelles et des parts variables de rémunération

Article 3 - FORMATION

Article 4 - ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Article 5 - ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE - VIE PERSONNELLE

- Article 5.1 - Salarié(e)s à temps partiel
- Article 5.2 - Congé enfant malade
- Article 5.3 - Organisation du travail favorisant l'égalité professionnelle
- Article 5.4 - Congé maternité
- Article 5.5 - Congé paternité et d'accueil de l'enfant
- Article 5.6 - Congé parental d'éducation
- Article 5.7 - Congé parentalité supplémentaire

Article 6 – PREVENIR LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCELEMENT SEXUEL

Article 7 – INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET PARITÉ

Article 8 - COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Article 9 - SUIVI DE L'ACCORD

Article 10 - DURÉE DU PRESENT ACCORD

Article 11 - SUBSTITUTION

Article 12 - PUBLICITÉ



Article 1 - RECRUTEMENT ET MIXITÉ PROFESSIONNELLE

Le recrutement constitue un levier essentiel pour améliorer la mixité dans l'entreprise et, ce faisant, promouvoir l'égalité professionnelle. Il est l'aboutissement d'un processus de sélection mené dans le respect du principe de non-discrimination garantissant l'égalité de traitement entre tous les candidats, notamment en dehors de toute considération fondée sur le sexe ou genre.

Au 31 décembre 2021, les femmes représentent 15,05% de l'effectif global d'ENGIE ES SA en Contrat à Durée Indéterminée (14,56% au 31/12/2018), réparties de la manière suivante :

- + de 24 % de femmes parmi les cadres au 31 décembre 2021 (24% au 31/12/2018)
- + de 13% de femmes parmi les non-cadres au 31 décembre 2021 (14% au 31/12/2018)

Sur la base des résultats enregistrés sur la durée du précédent accord, les parties conviennent de maintenir les objectifs précédemment fixés pour atteindre, d'ici le 31 décembre 2025, les taux respectifs de représentation des femmes dans l'effectif de l'entreprise à :

- 35% de femmes parmi les cadres
- 16% de femmes parmi les non-cadres

En outre, l'objectif de proportion d'embauche globale de femmes initialement prévu à hauteur de 30% est réévalué à 35% des effectifs recrutés pour la période 2023 /2025 sur le périmètre du présent accord. Pour information, sur l'année 2021 les résultats enregistrés sur cet indicateur pour ENGIE ES SA sont de 12,90 % hors mobilités internes.

A cet égard, il est convenu de porter plus particulièrement les efforts sur le recrutement de personnel féminin dans l'efficacité énergétique (Catégorie des services efficacité énergétique de la convention collective).

Ces objectifs de progression en termes d'effectifs et de recrutement seront suivis à partir des indicateurs du Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes présenté annuellement, et en particulier les indicateurs T11 à T14.

Sur la base des résultats enregistrés sur la période du précédent accord, ENGIE ES SA continue à améliorer la mixité professionnelle au sein de ses instances de Direction.

Au 31 décembre 2021, le pourcentage de femmes dans les instances dirigeantes représente 20,30% (22,85% en 2018). L'entreprise mettra tout en œuvre pour qu'au 31/12/2025, cette proportion soit équivalente à celle des femmes cadres. Dans ce contexte, la Direction veille à ce que la mixité soit assurée dans chaque Comité de Direction.

En vue de contribuer à la réalisation de cet objectif et de promouvoir la mixité professionnelle au sein de l'entreprise, les parties conviennent de mettre en œuvre les actions suivantes :



Article 1.1 - Relations écoles et milieu scolaire

Afin de favoriser la mixité dans les différents métiers d'ENGIE ES SA, les parties reconnaissent que la réalisation de l'objectif fixé en termes d'effectif global doit pouvoir être apprécié à l'aune de la proportion de femmes parmi les diplômés des filières techniques.

A cet effet, il est convenu de maintenir l'objectif fixé dans le précédent accord visant à ce que chaque Plaque Territoriale choisisse 3 Ecoles et/ou Centres de formation et/ou Universités de référence parmi ceux préparant aux différents métiers techniques existants au sein d'ENGIE ES SA et avec lesquels des liens privilégiés ont été établis dans le cadre de la politique alternance.

Le choix de ces Ecoles et/ou Centre de formation et/ou Universités de référence devra favoriser le recrutement du personnel technique féminin de niveau Bac pro à Bac + 2 technique sans préjudice de recrutement à des niveaux ingénieur(e)s. Un point devra être fait à l'occasion de l'analyse du Rapport de Situation Comparée des hommes et des femmes.

En outre, l'entreprise réaffirme sa volonté d'encourager les femmes à intégrer ENGIE ES SA dans le cadre de contrats d'alternance sur des métiers techniques.

Le recours aux partenariats spécifiques de promotion des filières techniques auprès des collégiennes, lycéennes, étudiantes mobilisées lors du précédent accord (type Association Elles Bougent) sera quant à lui renforcé. Un point sur ces partenariats devra être fait à l'occasion de l'analyse du Rapport de Situation Comparée des hommes et des femmes (ex : évolution du nombre de marraines Elles bougent).

D'une manière générale, ENGIE ES SA veille à ce que sa présence dans les différentes manifestations et forums dédiés à l'emploi technique soit aussi assurée par des femmes salariées de l'entreprise, sur le principe du volontariat.

Par ailleurs, en vue de favoriser la mixité également dans certaines filières majoritairement occupées par des femmes les parties reconnaissent qu'un des leviers est « d'orienter » un certain rééquilibrage par la promotion de ces métiers auprès de jeunes candidats masculins.

Parallèlement l'entreprise s'engage, à chaque fois que cela est possible, à promouvoir les métiers de l'efficacité énergétique auprès des structures en charge de l'orientation des jeunes, afin de faire évoluer l'image masculine qui est encore trop souvent associée à nos métiers techniques.

Article 1.2 - Offres d'emploi internes et externes

La rédaction des offres d'emploi internes ou externes devra continuer à utiliser les termes appropriés pour favoriser la mixité des candidatures et ne pas développer de stéréotypes sur les métiers ou sur leurs caractéristiques supposées. Ainsi, une attention particulière est portée au libellé des offres d'emploi (mention H/F systématique) et à la présentation des activités de l'entreprise.



Il en est de même pour tout document ayant pour objet de formaliser les emplois et/ou compétences existant au sein de l'entreprise, type « référentiel de compétences », qui continuera obligatoirement à intégrer la féminisation des libellés d'emplois.

Exemple : chargé.e de mission / Directeur - Directrice.

De plus, les campagnes de communication recrutement quels que soient leurs supports (notamment les réseaux sociaux et la cooptation) mettront en avant les profils féminins dans les filières techniques et managériales.

En outre, le cahier des charges à destination des prestataires extérieurs de recrutement devra prendre en compte les exigences de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle, notamment en matière de présentation de candidature. Ainsi, pour un poste à pourvoir, le panel devra comprendre au moins un.e candidat.e du sexe sous représenté dans le métier considéré, et présentant les qualifications requises pour le poste.

Article 1.3 – Passerelles entre les métiers

L'entreprise rappelle que les passerelles métiers et les formations continues sont un levier de mixité.

Ainsi, des passerelles métiers et des formations diplômantes seront présentées dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes.

Ces formations viseront à promouvoir, d'une part l'accès des femmes à des métiers techniques et managériaux, d'autre part, l'accès des hommes à des métiers supports aujourd'hui majoritairement occupés par des femmes.

Article 1.4 - Conditions de travail

L'entreprise prendra soin, afin de favoriser la mixité dans les métiers techniques, de mettre en place les adaptations au poste nécessaires tout en s'attachant à éviter toute situation d'isolement.

D'une manière générale, l'entreprise veillera à ce que le critère de l'égalité entre les femmes et les hommes soit pris en compte au moment de l'amélioration ou de la mise en place des postes de travail (par exemple pour les équipements de protection individuelle, les vêtements de travail, les sanitaires, etc.). Ces aménagements ne sauraient être refusés au seul motif de la dépense induite par ceux-ci et ne doivent pas contribuer à l'exclusion de candidatures féminines sur des postes techniques.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à prendre les mesures pour que les femmes enceintes et les jeunes mères puissent bénéficier d'un aménagement temporaire des conditions de travail et/ou du temps de travail.

Les parties rappellent que conformément aux dispositions des articles L1225-7 et suivants ainsi que les articles L1225-30 et suivants du code du travail, les femmes enceintes et les jeunes mères peuvent bénéficier d'un aménagement temporaire des conditions de travail et/ou du temps de travail.



Ces aménagements sont obligatoires lorsque la salariée est susceptible d'être exposée à des risques particuliers tels que le port de charge, le travail en hauteur, risque chimique etc.

Les signataires font le choix de confier aux membres de la CSSCT et aux représentants de proximité de porter une attention particulière sur ces conditions de travail et aménagements.

Article 1.5 – Sensibilisation au respect du principe de non-discrimination

Consciente que la réussite de cette politique passe principalement par l'évolution des mentalités et des comportements, ENGIE ES SA s'engage à ce que les salarié.e.s en charge du recrutement, interne et externe, bénéficient dans les 6 mois suivants la prise de fonction, d'une formation interne sur les dispositions relatives à l'égalité professionnelle, à la lutte contre la discrimination et d'une présentation des engagements pris par la société ENGIE Energie services SA en la matière.

Article 2 - RÉMUNERATION

L'égalité en matière de rémunération est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. L'entreprise s'engage à continuer d'assurer cette égalité entre les femmes et les hommes et à la maintenir de façon durable.

En complément de l'index égalité professionnelle, l'application de ce principe sera suivie à partir des indicateurs spécifiques du Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes examinés annuellement au sein de la commission sociale du CSEC (Comité social et économique central).

Article 2.1 - Égalité de traitement à l'embauche

La procédure de traçabilité des recrutements mise en œuvre par ENGIE ES SA dans le cadre du plan d'action national afférent au Label Diversité garantit que la sélection effectuée parmi les candidat.e.s internes ou externes est basée sur leurs seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles.

A l'embauche, ENGIE ES SA garantit une classification et une rémunération égales entre les femmes et les hommes pour un même poste à niveau de responsabilité, formation, âge et expérience équivalents.

A ce titre un tableau des rémunérations médianes par sexe des jeunes embauchés OETAM et cadres débutants sera intégré au Rapport Social présenté annuellement :

- OETAM : <=25 ans avec 2 premières années de vie professionnelle
- Cadre : <=28 ans avec 3 premières années de vie professionnelle



Article 2.2 - Prévention des écarts de rémunération

Dans la continuité de la politique salariale menée les années précédentes, l'enveloppe globale de révision des situations tient compte des actions à mener au titre de l'équité Femmes / Hommes et également la possibilité de procéder à un rattrapage salarial suite aux constats d'éventuelles disparités

L'entreprise s'engage à assurer une traçabilité précise des mesures prises dans ce cadre et d'en faire une restitution annuelle à la commission sociale du CSEC ainsi qu'à l'ouverture de la négociation annuelle sur les salaires.

Par ailleurs, un contrôle spécifique est réalisé annuellement lors de la mise à jour des indicateurs de l'index égalité professionnelle et plus spécifiquement le premier indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2.3 - Neutralisation des absences liées à la parentalité

Qu'il s'agisse des parts variables dont les cadres sont attributaires ou du 13^{ème} mois dont bénéficient les OETAM, l'absence au titre du congé maternité, paternité ou d'adoption est neutralisé pour leur calcul.

En outre, les salarié.e.s en congé maternité, d'adoption, de paternité et congés parentaux, verront leur salaire de base revalorisé dans les mêmes conditions que celles définies pour les autres salarié.e.s. Cette revalorisation ne pourra être inférieure à la moyenne des augmentations négociées de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les salarié.e.s concerné.e.s (hors promotion). Ces mesures, qui prendront effet aux mêmes dates que les autres salarié.e.s, seront formalisées et portées à la connaissance des intéressé.e.s.

Article 2.4 - Suivi des salarié.e.s à temps partiel

Une attention particulière sera portée à la rémunération des salarié.e.s à temps partiel afin de s'assurer que ces salarié.e.s connaissent une évolution comparable à celle des salarié.e.s à temps plein.

Les parties conviennent d'établir et de mettre à disposition de la commission sociale du CSEC un tableau de suivi statistique des évolutions salariales des salarié.e.s à temps partiel.

Article 2.5 - Analyse des gratifications exceptionnelles et des parts variables de rémunération

L'entreprise établit et communique chaque année à la commission sociale du CSEC d'Entreprise un suivi statistique, par genre, du pourcentage et du montant moyen que représentent les parts variables de rémunération pour les cadres et Responsables d'Équipe de niveau 9 ainsi que des gratifications exceptionnelles pour les OETAM.



Ces informations constitueront un indicateur du Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes présenté annuellement au CSE.

Article 3 - FORMATION

Consciente des enjeux de la formation professionnelle, de leur importance pour le maintien dans l'emploi, le développement des compétences et le développement professionnel, ENGIE ES SA assure un égal accès des femmes et des hommes à celle-ci.

A cet effet, les parties se fixent pour objectif que la proportion de femmes partant en formation soit au moins égale à celle des hommes au sein de chaque Catégorie Socio Professionnelle (CSP).

Cet objectif et les indicateurs associés seront déclinés dans le cadre de la présentation annuelle du Rapport de situation comparée des femmes et des hommes. Un suivi national sera assuré à travers la commission sociale du CSEC.

En vue de contribuer à la réalisation de cet objectif, les parties conviennent de mettre en place les actions suivantes :

- Assurer le suivi professionnel des femmes et/ou des hommes amenés à s'absenter dans le cadre d'un congé maternité, d'adoption ou parental. Ce suivi prendra la forme d'un entretien réalisé un mois au moins avant le retour du congé, notamment en vue d'identifier les éventuels besoins en formation. La mise en place des actions de formation correspondantes sera facilitée et prioritaire.
- Proposer systématiquement un bilan professionnel après une absence de 2 ans dans le cadre d'un congé parental d'éducation.
- Apporter une attention particulière aux demandes de formation des salarié.e.s à temps partiel.

Enfin, pour l'organisation des stages de formation, ENGIE ES SA examinera les contraintes familiales exprimées par les salarié.e.s lors des inscriptions en stage nécessitant un déplacement géographique et recherchera les solutions adaptées en concertation avec les salarié.e.s..

Article 4 - ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Les parties signataires rappellent que l'appréciation individuelle des salarié.e.s ne peut être fondée que sur la qualité du travail accompli, la maîtrise des exigences afférente à l'emploi et l'expérience acquise, à l'exclusion de tout autre facteur.

Dans cette optique l'entreprise s'attachera à ce que les contraintes familiales ne soient pas un frein (à court, moyen ou long terme) à la progression professionnelle du personnel.

Il est expressément convenu que le refus d'un.e salarié.e, pour raisons de contraintes familiales, d'une évolution professionnelle à un moment de la carrière ne doit pas faire obstacle à de nouvelles propositions de déroulement de carrière.

Enfin les parties rappellent que la formation continue est un levier à l'évolution de carrière des femmes et des hommes au sein de l'entreprise.



Souhaitant pouvoir disposer d'une vision dynamique de l'évolution professionnelle des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, les parties conviennent de suivre dans le temps l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.

Article 5 - ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE - VIE PERSONNELLE

D'une manière générale, les parties entendent rappeler que la recherche d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ne concerne pas uniquement les femmes et que les avantages et les droits accordés dans le cadre de l'articulation des temps de vie, de la conjugalité, de la parentalité, doivent être adaptés et accessibles pour tous.

Ainsi, l'ensemble des salarié.e.s qui souhaitent jouer un plus grand rôle dans leur vie de famille ne doivent pas être confronté.e.s à des résistances d'ordre sociologique notamment concernant la parentalité et ce quelle qu'en soit la forme.

A titre d'exemple, la prise de congés liés à la parentalité par les hommes et les femmes doit être encouragée par la direction et considérée comme un levier favorisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

De plus, la rentrée scolaire de début d'année est un moment important pour chaque enfant, notamment pour les plus jeunes. La Direction s'engage donc à rédiger une note qu'elle adressera aux salarié.e.s avant la rentrée scolaire afin de permettre aux salarié.e.s ayant à charge un ou plusieurs enfants entrant en classe de maternelle à la 6ème de les accompagner (sous réserve des impératifs de service).

En outre, les contraintes familiales spécifiques liées par exemple à la situation des salarié.e.s en famille monoparentale seront prise en considération par la Direction, en terme notamment de localisation, d'horaires, d'astreinte, de déplacements.

Par ailleurs, les salariés aidants pourront être informés et accompagnés dans leurs démarches administratives (auprès de qui s'adresser ? Quels intervenants solliciter ? Comment sont-ils coordonnés ? ...). Le/la salarié.e pourra soit se rapprocher de façon confidentielle de son Responsable des Ressources Humaines qui l'orientera vers un accompagnement social adapté soit le/la salarié.e contactera directement un prestataire dédié mis à disposition pour les salarié.e.s qui font face à une situation de fragilité pour l'un ou plusieurs de leurs proches (parent, enfant, conjoint ou sans lien de parenté).

Les objectifs de progression en termes d'équilibre vie professionnelle et vie personnelle seront suivis à partir des indicateurs du Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes présenté annuellement, notamment les tableaux T8 (congé parental) et T CT2 (en distinguant les absences pour congé maternité et les congé paternité et accueil de l'enfant).



Article 5.1 - Salarié(e)s à temps partiel

Les signataires souhaitent rappeler que le travail à temps partiel ne reflète en rien un désengagement vis-à-vis de l'entreprise mais constitue, dans la majorité des situations, une réponse à une nécessité de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Ils réaffirment le principe selon lequel les salarié.e.s à temps partiel bénéficient des mêmes droits que l'ensemble des salarié.e.s.

A cet égard, tout.e salarié.e à temps partiel, exerçant dans un établissement au sein duquel est mis en place un régime d'horaires variables, peut demander à bénéficier d'un tel régime, adapté à son temps de travail.

Article 5.2 - Congé enfant malade

En cas de maladie ou accident médicalement justifié de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans, les salarié.e.s bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 2 jours ouvrés par trimestre civil et pouvant être prise par journée ou demi journée.

Lorsqu'au cours d'un trimestre, le/la salarié.e n'a pas eu à user de cette faculté, il lui est possible de reporter cette autorisation d'absence au trimestre suivant et, le cas échéant, en cas de nécessité, de la cumuler avec celle du trimestre en cours.

Ces dispositions ne peuvent entraîner plus de 4 jours d'absence au cours d'un même trimestre et pas plus de 8 jours d'absence par an et par bénéficiaire.

Ce dispositif mieux disant se substitue à celui institué par la convention collective.

Article 5.3 - Organisation du travail favorisant l'égalité professionnelle

Les parties conviennent de l'importance de favoriser une organisation du travail permettant de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle et notamment de planifier les réunions dans les horaires habituels de travail, de telle sorte que les réunions ne s'achèvent pas au-delà de 18h00. En cas d'impossibilité ponctuelle et sauf urgence, un effort sera fait pour anticiper de sorte de permettre aux salarié.e.s de s'organiser.

Le travail à distance est également un levier en faveur de l'égalité professionnelle et de la parentalité. Il offre aux salarié.e.s la possibilité de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Par ailleurs, le management sera à l'écoute des salariées qui souffrent de douleurs pendant leur menstruation afin notamment d'adapter l'organisation du travail, horaires ou journée de travail par exemple.



Article 5.4 Congé maternité

Conformément aux dispositions de l'accord cadre mondial sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale d'ENGIE du 20 janvier 2022, pendant la durée légale du congé maternité, l'entreprise maintient l'intégralité du salaire de l'intéressée dans la limite de son salaire de base (et prime d'ancienneté) quelle que soit son ancienneté.

Le maintien du salaire dans les conditions ci-dessus définies s'entend sous déduction des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale, lesquelles seront donc perçues par l'entreprise.

Article 5.5 Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Conformément aux dispositions légales, après la naissance ou l'adoption de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le/la conjoint.e salarié.e de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient, quelle que soit leur ancienneté, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le congé comporte deux périodes distinctes réparties comme suit :

- 1 période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance .
- 1 période de 21 jours calendaires (ou 28 jours calendaires en cas de naissances multiples). Ce congé doit être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance ou l'adoption de l'enfant. Le/la salarié.e en congé paternité et d'accueil de l'enfant est éligible au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

Conformément aux dispositions de l'accord cadre mondial sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale d'ENGIE du 20 janvier 2022, l'entreprise entend améliorer ce dispositif légal dans les conditions ci-dessous définies :

Pendant la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant effectivement pris, l'entreprise maintient l'intégralité du salaire de l'intéressé.e dans la limite de son salaire de base (et prime d'ancienneté).

Le maintien du salaire dans les conditions ci-dessus définies s'entend sous déduction des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale, lesquelles seront donc perçues par l'entreprise.



Ce congé se cumule avec le congé de 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un.e enfant placé.e en vue de son adoption. La période obligatoire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 4 jours calendaires mentionnée ci-dessus doit faire immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours.

Par ailleurs, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance ou l'adoption dans une unité de soins spécialisée, un congé supplémentaire est accordé, de droit, au père, au conjoint de la mère ou à la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle. Ce congé débute immédiatement à la suite de la première période de 4 jours du congé de paternité et est accordé pendant la période d'hospitalisation, pour une durée maximale de 30 jours calendaires consécutifs.

Article 5.6 - Congé parental d'éducation

Dans les trois mois qui précèdent le retour de congés parental d'éducation le/la salarié.e est reçu.e par sa hiérarchie afin que soient examinées les conditions de sa reprise, précédent emploi ou emploi similaire et le cas échéant le besoin de formation associé.

Article 5.7 Congé parentalité supplémentaire

En complément du congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant, la Direction d'EES avait décidé à titre expérimental pour l'année civile 2021, de permettre à ses salarié.e.s éligibles de bénéficier d'un congé supplémentaire de parentalité.

Ce dispositif a été prolongé pour une durée déterminée pour l'année 2022.

Les parties conviennent de pérenniser, dans le cadre du présent accord, cette mesure permettant aux salarié.e.s éligibles de prolonger leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant, par un congé supplémentaire de parentalité dans la limite de 2 semaines (soit 14 jours calendaires), pour une naissance simple, ou 3 semaines (soit 21 jours calendaires) pour des naissances multiples.

Peuvent bénéficier de ce dispositif l'ensemble des salarié.e.s d'ENGIE ENERGIE SERVICES, hors filiales, en CDI ayant validé leur période d'essai, éligibles aux congés légaux de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le bénéfice du congé supplémentaire de parentalité EES est subordonné à la prise préalable de l'intégralité de ses congés légaux de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant par le/la bénéficiaire.

Sous réserve de remplir les conditions exposées ci-dessus, les salarié.e.s peuvent bénéficier d'un congé supplémentaire de parentalité selon un principe d'abondement de jours par l'entreprise.



Ce congé supplémentaire pouvant aller jusqu'à 14 jours calendaires pour une naissance simple ou jusqu'à 21 jours calendaires pour des naissances multiples sera ainsi constitué :

- d'une première partie d'absence composée de jours de congés posés par le/la salarié.e dans la limite des jours acquis (Congé payé, Congé conventionnel, JR, JRTT, CET) ;
- d'une seconde partie composée de jours abondés en complément par l'entreprise sur des bases équivalentes¹.

Ainsi, l'entreprise s'engage à abonder le nombre de jours ouvrés posés par le/la salarié.e d'autant de jours d'absence :

- dans la limite de 5 jours ouvrés pour une naissance simple.
- dans la limite de 7 jours ouvrés pour des naissances multiples.

Les salarié.e.s n'ouvriront droit à ce congé supplémentaire de parentalité que dans la limite des jours de congés acquis et posés.

Le/la salarié.e éligible qui souhaite bénéficier du congé parentalité supplémentaire adressera une demande par courrier ou mail au manager et RRH au moins un mois avant la date de prise du congé :

- précisant les dates de l'absence souhaitée ;
- accompagnée d'un certificat médical précisant la date théorique de naissance et de tout document permettant de justifier le lien juridique avec l'enfant ou la mère de l'enfant.

Le manager ne peut pas s'opposer à la prise du congé, dès lors que le délai de prévenance est respecté, et que les deux parties (salarié.e et employeur) s'entendent sur les dates de congés compte tenu des nécessités de service.

Ce congé supplémentaire de parentalité :

- devra être pris dans les 6 mois suivant l'arrivée de l'enfant (sauf en cas d'hospitalisation ou de décès de la mère qui prolongent la prise de ce congé dans les mêmes conditions que celles du congé paternité légal) ;
- ne pourra pas être fractionné ;
- pourra être pris consécutivement ou non au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Article 6 – PREVENIR LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCELEMENT SEXUEL

En matière de prévention et de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel, ENGIE ES SA s'engage à déployer un dispositif d'information, de prévention, d'accompagnement et de traitement des situations.

¹ Exemple : Le/la salarié.e pose 3 jours de congés, l'entreprise abonde de 3 jours = le/la salarié.e bénéficie ainsi d'un congé de parentalité de 6 jours ouvrés.



Ce dispositif s'articule autour de 6 axes :

- Une communication pour l'ensemble des salarié.e.s par voie d'affichage et par voie la plus adaptée au contexte de travail pour rappeler les textes de loi, les voies de recours, les contacts utiles et les dispositifs d'écoute et d'appui ;
- La mise à disposition d'une application pédagogique #meandyouoo pour s'auto-tester et pour comprendre la formation des stéréotypes, les ressorts du sexisme et ses différents degrés ;
- La désignation pour les entités de plus de 250 salarié.e.s d'ENGIE ES SA, de référent.e.s sexisme de proximité (un.e par territoire), en capacité d'informer, d'orienter et d'accompagner les salarié.e.s. Ces référent.e.s ont été formé.e.s pour le bon exercice de leur mission. Ces référent.e.s sexismes couvriront également les filiales de moins de 250 personnes.
- La sensibilisation de la filière RH et des managers de l'ensemble des salarié.e.s via le module « Lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel » disponible sur la plateforme de formation numérique accessible aux salarié.e.s d'ENGIE ES SA « Apprendre autrement » et des outils mis en ligne sur Hub RH de ENGIE ;
- La mise à disposition d'une ligne d'écoute Allosexism accessible à tou.te.s les salarié.e.s, à la filière RH et aux Référents Sexisme qui apporte une analyse juridique des situations, des conseils et peut orienter si nécessaire vers un soutien psychologique fourni par le dédié à l'accompagnement des salarié.e.s; Ce numéro réservé aux situations signalées par les salarié.e.s dans leur exercice professionnel, vient compléter les dispositifs proposés par l'état pour les situations relevant de la sphère privée ;
- La mise en place d'un Comité de suivi employeur au périmètre ENGIE ES SA auquel les référent.e.s sexisme seront convié.e.s tous les trimestres.

Chaque CSE désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 7 – INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET PARITÉ

Les parties conviennent que la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel.

A cet effet, les organisations syndicales s'attacheront à augmenter la mixité dans les listes de candidatures lors des élections professionnelles conformément d'ailleurs aux dispositions de la loi Rebsamen.

L'entreprise mettra tout en œuvre pour que les Elu.e.s puissent accomplir pleinement leur mandat.

Enfin, conformément à l'accord relatif à la représentation du personnel et au dialogue social au sein d'ENGIE Energie services des formations et informations sont mises en place visant à sensibiliser les



directeurs d'agence / BL et la ligne RH autour d'un intérêt commun qu'est la progression des compétences collectives et individuelles pour favoriser la qualité du dialogue social.

Article 8 - COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Considérant que les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes constituent un frein important à l'évolution professionnelle, des femmes en particulier, et au développement de la mixité des emplois, ENGIE ES SA a la volonté d'assurer une meilleure visibilité aux actions menées et objectifs poursuivis en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, l'entreprise veille à ce que les phénomènes dit du plafond de verre ou de paroi de verre² disparaissent au profit d'une évolution de carrière pour les femmes équivalente à celle des hommes.

A ce titre, la plateforme digitale U-Learn intègre :

- une brique pour « comprendre les repères en matière de diversité et d'égalité des chances » incluant un module spécifique traitant de l'égalité professionnelle femmes-hommes qui est accessible à tous les collaborateurs et collaboratrices de ENGIE ES SA ;
- un parcours e-learning « Diversité, inclusion et égalité des genres » ayant pour objectif de permettre de maîtriser les enjeux, comprendre les obstacles et développer les connaissances pour contribuer à la parité, à la diversité et à une culture inclusive.

La direction veillera à ce que ces modules soient suivis par l'ensemble des managers pendant la durée de l'accord. Elle veillera par ailleurs, qu'un support de causerie soit à disposition des équipes afin de déployer cette thématique localement.

Ces modules seront déployés dans le parcours d'intégration des nouveaux embauchés.

Pour ses communications internes et externes l'entreprise renforcera l'adaptation de ses outils et ses messages (contenus rédactionnels et illustrations photos, vidéos, graphiques,..) dans un souci d'évolution de l'image que nous donnons de nos métiers, plus spécifiquement pour les filières techniques et en particulier les métiers liés à la gestion de l'énergie et de l'environnement.

Afin de lutter contre les éventuelles limites auto-déterminées par les femmes et les hommes sur leurs potentiels professionnels, l'entreprise valorise les réseaux professionnels d'échanges, les programmes de mentoring et de formations.

Dans le même temps, l'entreprise souhaite s'appuyer sur l'accroissement du poids des critères liés à la responsabilité sociale et sociétale d'entreprise dans les politiques d'achats responsables pour sensibiliser ses parties prenantes externes (clients et fournisseurs).

D'ores et déjà les clauses sociales de certains appels d'offres auxquels répond ENGIE ES SA incluent un point sur les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle et la mixité des métiers. De la

² Ensemble de barrières invisibles créées par les préjugés et stéréotypes et le mode de fonctionnement des organisations qui peuvent freiner la carrière des femmes



même façon l'introduction dans les cahiers des charges à destination de nos fournisseurs des exigences de l'entreprise en matière d'égalité et de mixité professionnelle contribuera à traduire nos engagements.

A titre d'exemple, la proposition de services d'un prestataire externe devant participer à un projet de l'entreprise devra comprendre au moins un profil du sexe sous représenté dans le métier considéré, et présentant les qualifications requises pour le poste.

Par ailleurs, les termes du présent accord seront présentés en réunion des représentants de proximité et les actions menées portées à la connaissance de la commission sociale du CSEC.

Article 9 - SUIVI DE L'ACCORD

Les objectifs et les indicateurs associés du présent accord seront examinés annuellement au sein de la commission sociale du CSEC.

Un suivi national sera assuré à travers la consultation annuelle sur la politique sociale au niveau du CSEC.

Article 10 - DURÉE DU PRESENT ACCORD

En application des articles L.2242-11 et L.2242-12 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025, date à laquelle les objectifs définis par le présent accord devront être atteints.

En application de l'article L.2242-11 du code du travail, ENGIE ES SA remplit son obligation en la matière jusqu'au terme de l'accord.

Par dérogation, les parties conviennent de ce que les dispositions prévues à l'article 5-2 du présent accord relatives au congé enfant malade et qui préexistaient à la conclusion du présent accord sont quant à elles conclues pour une durée indéterminée.

Article 11 - SUBSTITUTION

Les dispositions du présent accord ont vocation à se substituer à l'ensemble des règles précédemment établies sur le thème du présent accord au sein de l'entreprise au niveau national et/ou régional, tant par voie conventionnelle, que par décision unilatérale, que par voie d'usage.



Article 12 - PUBLICITÉ

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales.

Fait à la Défense, le 4 octobre 2022

La Direction
Philippe SARRE

CFDT
Hervé WARTON

CFE-CGC
Patrick LASNIER-CONFOLANT

CGT
Brahim BORNJ

FO
Michel DIRIX