

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 (ci-après « ENGIE ES 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 personnes salariées 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 ES 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.

Nous choisissons d'utiliser une écriture plus inclusive dans cet accord tout en veillant à garantir une lecture facile et l'accessibilité numérique pour toutes et tous. Ainsi nous ne retenons pas le point médian pour inclure les terminaisons masculines et féminines dans un même mot mais privilégions quand cela est possible les termes neutres pour l'égalité des genres ainsi que les pronoms non genrés. Nous accordons les adjectifs et participes en fonction du nom le plus proche. Nous utilisons également les formes féminisées et masculinisées pour les noms et titres.

C'est dans cet esprit et sur la base du bilan 2023/2025 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 - RÉMUNÉRATION

- 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 personnes salariées 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 – Personnes salariées 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 2024, les femmes représentent 17,47% de l'effectif global d'ENGIE ES SA en Contrat à Durée Indéterminée (15,05% au 31/12/2021, réparties de la manière suivante :

- + de 26 % de femmes parmi les cadres au 31 décembre 2024 (+ de 24% au 31/12/2021)
- + de 13% de femmes parmi les non-cadres au 31 décembre 2024 (+ de 13% au 31/12/2021)

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 2028, 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

Les parties conviennent en outre d'atteindre un taux de 40% de femmes parmi les cadres en 2030.

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 2026/ 2028 sur le périmètre du présent accord. Pour information, sur l'année 2024 les résultats enregistrés sur cet indicateur pour ENGIE ES SA sont de 17,47% 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 2024, le pourcentage de femmes dans les instances dirigeantes représente 27,30% (20,30% en 2021). L'entreprise mettra tout en œuvre pour qu'au 31 décembre 2028, 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 les représentations genrées masculines qui sont encore trop souvent associées à nos métiers techniques.

L'entreprise a établi des partenariats avec cinq établissements d'enseignement dans le cadre du programme de Bourses d'études ENGIE ES SA. Ce dispositif permet à dix étudiantes, sélectionnées par un jury, de bénéficier d'une bourse ainsi que d'un accompagnement personnalisé assuré par des managers référents. Ce dispositif sera pérennisé dans le cadre du présent accord.

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.

Le point médian (pour exemple : « salarié.e ») n'est pas la solution qui a été retenue par l'entreprise parce qu'elle peut être source de discrimination envers d'autres types de population. Par exemple, les logiciels de lecture vocale utilisés par certaines personnes en situation de handicap ne parviennent pas à décoder le point

médian, ce qui rend le texte incompréhensible pour elles. Par ailleurs, le point médian peut représenter une difficulté supplémentaire pour les personnes dyslexiques. C'est pourquoi elle n'est pas utilisée dans la rédaction des offres d'emploi.

A contrario, une attention particulière est portée au libellé des offres d'emploi, afin de les rendre inclusives, en particulier :

- L'intitulé de poste au féminin précède l'intitulé de poste au masculin.
- L'abréviation qui se place à la fin du titre d'une offre d'emploi pour souligner qu'ENGIE ES SA s'engage à ne pas faire de discrimination entre les genres s'écrit : F/H
- L'utilisation de termes neutres, de pronoms non genrés, et l'accord des adjectifs et participes en fonction du nom le plus proche.

Exemple : Chargée – Chargé de mission (F/H) / Directrice – Directeur (F/H) / Technicienne – Technicien (F/H)

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.

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

En outre, le cahier des charges à destination des prestataires extérieurs de recrutement prend 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 comprend au moins un candidat 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 L. 1225-7 et suivants ainsi que les articles L. 1225-30 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.

De plus, un local dédié à l'allaitement et répondant aux normes règlementaires est mis à la disposition des salariées.

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 salariés 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 ES SA en la matière.

Article 2 – RÉMUNERATION ET AVANTAGES

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 candidats internes ou externes est basée sur leurs seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles.

À 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.

À 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^{eme} mois dont bénéficient les OETAM, l'absence au titre du congé maternité, paternité ou d'adoption est neutralisée pour leur calcul. L'absence au titre du congé de deuil de l'enfant est également neutralisée.

En outre, les personnes salariées 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 salariés. Cette revalorisation ne pourra être inférieure à la moyenne des augmentations négociées de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les personnes salariées concernées (hors promotion). Ces mesures, qui prendront effet aux mêmes dates que les autres salariés, seront formalisées et portées à la connaissance des intéressés.

Article 2.4 - Suivi des personnes salariées à temps partiel

Une attention particulière sera portée à la rémunération des personnes salariées à temps partiel afin de s'assurer qu'elles connaissent une évolution comparable à celle des personnes salariées à temps plein.

Ces sujets sont analysés chaque année dans le cadre des travaux de la Commission sociale du CSEC, lors de l'information/consultation concernant la note de politique sociale.

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 sujets sont analysés chaque année dans le cadre des travaux de la Commission sociale du CSEC, lors de

l'information/consultation concernant la note de politique sociale.

Article 2.6 – Protection sociale complémentaire

Compte tenu de la diversité des situations familiales, l'entreprise, en concertation avec les partenaires sociaux, a souhaité mettre en place une mutuelle familiale sans surcoût, permettant de prendre en compte l'ensemble des configurations familiales rencontrées par les salariés.

Par ailleurs, la définition des bénéficiaires des garanties prévues par l'accord relatif aux Garanties Complémentaires « Incapacité, Invalidité et Décès » du 29 novembre 2021 a été élargie, afin de mieux refléter la pluralité des situations familiales susceptibles de concerner les salariés.

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 personnes salariées à temps partiel.

Par ailleurs, la mise en place d'un programme dédié offre à une promotion d'une dizaine de jeunes ingénieures l'opportunité de se préparer, sur une période de 18 mois, à assumer des fonctions de pilotage au sein de nos activités. Ce parcours sur mesure combine un accompagnement managérial, un renforcement des compétences techniques, ainsi qu'un développement des soft skills, le tout soutenu par un mentorat dédié. Ce dispositif est pérennisé dans le cadre du présent accord.

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

Article 4 - ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Les parties signataires rappellent que l'appréciation individuelle des salariés ne peut être fondée que sur la qualité du travail accompli, la maîtrise des exigences afférentes 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 par une personne salariée, 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 salariés qui souhaitent jouer un plus grand rôle dans leur vie de famille ne doivent pas être confrontés 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 à l'ensemble des salariés avant la rentrée scolaire afin de permettre aux salariés 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 personnes salariées 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 ?

...). La personne salariée pourra soit se rapprocher de façon confidentielle de son Responsable des Ressources Humaines qui l'orientera vers un accompagnement social adapté soit la personne salariée contactera directement un prestataire dédié mis à disposition pour les salariés 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 - Personnes salariées 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 personnes salariées à temps partiel bénéficient des mêmes droits que l'ensemble des salariés.

A cet égard, toute personne salariée 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, fermeture de l'école, de la crèche ou absence pour maladie de l'assistante maternelle ou nourrice

En cas de maladie, d'accident médicalement justifié ou de nécessité d'une présence parentale, médicalement justifiée par des soins exceptionnels ou l'hospitalisation de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 8 jours ouvrés par an et pouvant être prise par journée ou demi-journée (soit 16 demi-journées).

Le certificat de nécessité de présence parentale délivré par le médecin doit être reconnu et accepté sans distinction liée au sexe du parent.

Ces dispositions ne peuvent entraîner plus de 5 jours ouvrés d'absence consécutifs par bénéficiaire.

À titre exceptionnel, et sous réserve d'une autorisation expresse de sa hiérarchie, la personne bénéficiaire pourra être autorisée à s'absenter pendant 8 jours ouvrés consécutifs, sous réserve des contraintes liées aux nécessités de service.

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

Ces 8 jours ouvrés d'absence autorisée par an peuvent également être utilisés en cas de fermeture de l'école ou de la crèche par suite d'une grève ou d'une journée pédagogique imposée, sur présentation d'un justificatif.

La personne salariée peut en user en cas de maladie ou de journée de formation de l'assistante maternelle et/ou du personnel qui garde l'enfant de manière habituelle (nourrice), sur présentation d'un justificatif.

Il s'agit d'un quota global maximal de 8 jours par an, tous motifs confondus : maladie/accident de l'enfant, grève ou journée pédagogique de l'école ou de la crèche, maladie ou journée de formation de l'assistante maternelle. Ce quota d'absences rémunérées est strictement personnel, il ne peut faire l'objet d'aucun transfert ou partage entre salariés.

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, et plus particulièrement pour le personnel d'encadrement, 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 salariés de s'organiser.

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

En cas de grève de la cantine de la crèche ou de l'école, sur présentation d'un justificatif :

- Le travail à distance sera mobilisé pour les salariés qui télétravaillent habituellement ;
- Le management sera attentif à accorder tout aménagement d'horaires rendu nécessaire

Par ailleurs, le management s'engage à favoriser des conditions de travail en adéquation avec les besoins spécifiques en santé de chaque salariée. À ce titre, les collaboratrices souffrant de douleurs menstruelles peuvent bénéficier (sans justificatif médical) de mesures concrètes telles que le télétravail ponctuel ou l'aménagement de leurs horaires de travail, afin de préserver leur bien-être et leur équilibre personnel dans un environnement professionnel respectueux et inclusif. Pour ce faire, un échange avec le manager est préalable avant tout aménagement de travail.

Pour rappel, l'accord handicap du 15 mars 2024 prévoit également d'accorder 12 jours d'absence autorisée rémunérée aux salariés présentant une situation de reconnaissance de handicap liée à une pathologie chronique et invalidante. L'endométriose sévère figure au titre des handicaps chroniques et invalidants. Dans les conditions définies par l'accord handicap en vigueur, elle peut à ce titre générer 12 jours d'absence autorisée rémunérée par an.

De plus, statistiquement, le rôle des aidants non professionnels est plus souvent assuré par des femmes. Dès lors, les dispositifs d'aide existants au sein de l'entreprise favorisent indirectement l'égalité professionnelle.

Il résulte de nos accords d'entreprise existants des jours d'absence autorisée rémunérée pour « don de jours solidaires » et pour des motifs liés au handicap.

Pour rappel, l'avenant favorisant le don de jours solidaires entre salariés du 15 mars 2024 prévoit pour tout salarié d'ENGIE ES SA, sous réserve de respecter les conditions dudit accord, le bénéfice de jours d'absence avec maintien de salaire, pour :

- tout parent d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- tout salarié venant en aide à un proche en perte d'autonomie ou présentant un handicap ;
- tout salarié ayant perdu un enfant ou un proche dont il assumait la charge effective et permanente.

Aussi et pour rappel, l'accord Handicap 2024-2026 prévoit des motifs d'absence autorisée et rémunérée octroyées aux salariés ayant un parent, un conjoint ou un enfant en situation de handicap.

Article 5.4– Autorisation d'absence liée à l'assistance médicale à la procréation

Conformément aux dispositions légales, les salariés, femmes ou hommes, bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée pour les actes et examens médicaux nécessaires.

La personne salariée mariée à la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires¹ pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale à la procréation au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 5.5 Congé maternité

Conformément aux dispositions légales, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. A cet effet, ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

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.

¹ Sont visés les examens et actes médicaux prévus par les articles L. 2141-1 et suivants du Code de la santé publique, c'est-à-dire les pratiques cliniques et biologiques permettant la conception in vitro, la conservation des gamètes, des tissus germinaux et des embryons, le transfert d'embryons et l'insémination artificielle

Article 5.6 Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Conformément aux dispositions légales, après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié ou la conjointe salariée 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.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

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 de l'enfant. Le salarié ou la salariée 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 la personne intéressée 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 enfant placé 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 ou à la conjointe 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 5.7 – Parcours et congé d'adoption

La loi ouvre le droit de s'absenter aux salariés engagés dans une démarche d'adoption afin de se présenter aux

entretiens obligatoires pour obtenir l'agrément requis.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, après l'adoption d'un enfant, le parent salarié ainsi que, le cas échéant, la personne salariée mariée à 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 d'adoption de 16 semaines. Ce congé est porté à 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge, et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Ce congé doit débuter au plus tôt au cours de la période de 7 jours consécutifs qui précède l'arrivée de l'enfant et au plus tard dans les 8 mois suivant la date d'arrivée de l'enfant dans le foyer du salarié.

Le contrat est suspendu pendant la durée du congé d'adoption, mais la personne salariée est éligible au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

Ce congé peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune.

Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à vingt-cinq jours supplémentaires de congé d'adoption ou à trente-deux jours en cas d'adoptions multiples.

En cas de répartition entre les deux parents, le congé ne peut pas être d'une durée supérieure, pour chaque parent, à 16 ou 18 semaines.

Les deux parents peuvent prendre leur congé d'adoption simultanément.

Article 5.8 Congé parentalité supplémentaire

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

Ce dispositif a été prolongé pour une durée déterminée pour l'année 2022 puis pérennisé par l'accord égalité professionnelle du 22 octobre 2022.

Les parties conviennent de maintenir, dans le cadre du présent accord, cette mesure permettant aux salariés éligibles de prolonger leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé d'adoption, 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 salariés d'ENGIE ES SA, hors filiales, éligibles aux congés légaux de paternité et d'accueil ou d'adoption 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, d'adoption par le/la bénéficiaire.

Sous réserve de remplir les conditions exposées ci-dessus, les salariés 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 salarié ou la salariée dans la limite des jours acquis (Congé payé, Congé conventionnel, JR, JRTT, CET ou congés anticipés) ;
- d'une seconde partie composée de jours abondés en complément par l'entreprise sur des bases équivalentes².

Ainsi, l'entreprise s'engage à abonder le nombre de jours ouvrés posés par le salarié ou la salariée 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 salariés ne bénéficieront de ce droit à congé supplémentaire de parentalité que dans la limite des jours de congés effectivement posés. Pour en bénéficier, ils/elles devront utiliser des jours de congés acquis ou, le cas échéant, des congés anticipés.

La personne salariée 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 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.

² Exemple : Le salarié pose 3 jours de congés, l'entreprise abonde de 3 jours = Le salarié bénéficie ainsi d'un congé de parentalité de 6 jours ouvrés.

Article 5.9 - Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, toute personne salariée justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

- Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

À l'issue du congé parental d'éducation, la personne salariée retrouve son poste ou, à défaut, un emploi équivalent assorti d'une rémunération et de responsabilités comparables dans le même bassin d'emploi.

Dans les trois mois qui précèdent le retour de congé parental d'éducation la personne salariée est reçue par sa hiérarchie dans le cadre d'un entretien professionnel et d'un accompagnement afin que soient examinées les conditions de sa reprise, précédent emploi ou emploi similaire et le cas échéant le besoin de formation associé.

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.

Ce dispositif s'articule autour de 7 axes :

- Une communication pour l'ensemble des salariés 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. Nous rappelons à ce titre le numéro d'écoute, d'information et d'orientation en matière de violences conjugales : 39 19 (numéro gratuit et anonyme) et le numéro et mail du dispositif éthique groupe : le numéro gratuit **00 800 2348 2348** ou encore par mail à ethics@engie.com ;
- La désignation pour les entités de plus de 250 salariés d'ENGIE ES SA, de référents sexisme de proximité (un par territoire), en capacité d'informer, d'orienter et d'accompagner les salariés. Ces référents ont été formés pour le bon exercice de leur mission. Ces référents sexisme couvriront également les filiales de moins de 250 personnes.
- La sensibilisation de la filière RH et des managers de l'ensemble des salariés via le module spécifique de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel disponible sur la plateforme de formation numérique accessible aux salariés d'ENGIE ES SA et des outils mis en ligne sur Hub RH de ENGIE ;
- La mise à disposition d'un site internet <https://allodiscrim.wethics.eu/app>, 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 dispositif dédié à l'accompagnement des salariés; ce numéro réservé aux situations signalées par les salariés 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 référents sexisme seront conviés tous les semestres.
 - La mise à disposition d'une plateforme anonyme et gratuite, dénommée Stimulus, destinée à offrir un accompagnement social et psychologique personnalisé aux salariés qui en ressentent le besoin ;
 - La mise à disposition de ressources spécifiques dans l'Espace Équilibre, un dispositif visant à renforcer la qualité de vie et à améliorer les conditions de travail au sein de l'entreprise.

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 Elus puissent accomplir pleinement leur mandat.

Enfin, conformément à l'accord relatif à la représentation du personnel et au dialogue social au sein d'ENGIE ES SA 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 verre³ disparaissent au profit d'une évolution de carrière pour les femmes équivalente à celle des hommes.

A ce titre, la plateforme digitale de e-learning intègre :

- Deux modules spécifiques traitant, l'un de l'égalité professionnelle femmes-hommes, l'autre de la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel. Ces modules accessibles à tous les collaborateurs et collaboratrices de ENGIE ES SA, sont inclus dans un parcours e-learning plus global « Diversité, inclusion et égalité des genres » ayant pour objectif 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

³ Ensemble de barrières invisibles créées par les préjugés et stéréotypes et le mode de fonctionnement des organisations qui peuvent freiner la carrière des femmes

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 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 2028, 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 1^{er} décembre 2025

La Direction

Faroudja KICHER

CFDT

Stéphane BEGUIN

CFE-CGC

Patrick LASNIER-CONFOLANT

CGT

Brahim BORNI

FO

Michel DIRIX

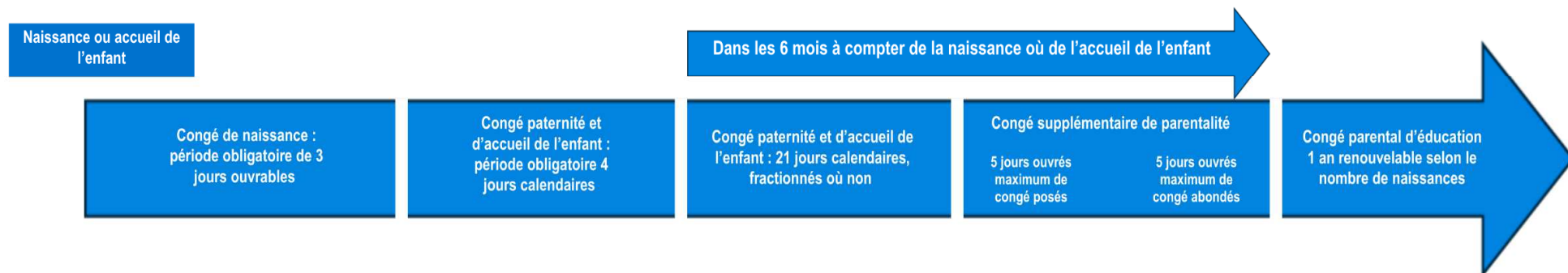
Annexe 1 – Tableau sur les différents types de congés liés à la parentalité

	Naissance simple	Naissances Multiples
Congés naissance	3 jours ouvrables	3 jours ouvrables
Congé paternité et d'accueil de l'enfant (obligatoire) adossé au congé de naissance	4 jours calendaires	4 jours calendaires
Congé paternité et d'accueil de l'enfant (non obligatoire)	21 jours calendaires	28 jours calendaires
Congé parentalité supplémentaire EES (non obligatoire) : co-financement salarié/entreprise	Jusqu'à 10 jours ouvrés <i>Abondement d'1 jour par l'entreprise par jour de congé* posé par le salarié dans la limite de 5 jours</i>	Jusqu'à 14 jours ouvrés <i>Abondement d'1 jour par l'entreprise par jour de congé* posé par le salarié dans la limite de 7 jours</i>
CUMUL réforme + congé supplémentaire EES	Soit environ 6 semaines	Soit environ 8 semaines

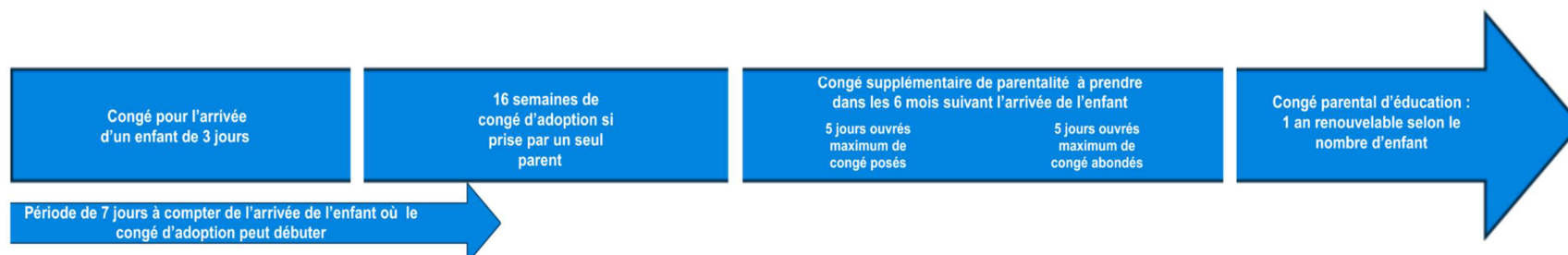
Annexe 2 – Chronologie des congés liés à la parentalité

Afin de clarifier au mieux la chronologie des différents congés existants au sein d'ENGIE ES SA, qu'ils soient légaux ou conventionnels, deux schémas explicatifs reprennent ci-dessous la frise chronologique. Ces visuels précisent les droits associés au congé d'adoption ainsi qu'au congé du parent, afin d'en faciliter la lecture et l'appropriation.

Congés du parent



Congés d'adoption



Annexe 3 – Documents à fournir pour bénéficier de certaines mesures de l'accord

<u>Mesure</u>	<u>Document à fournir</u>
Congé enfant malade	Certificat médical constatant la maladie ou l'accident de l'enfant (C. trav., art. L. 1225-61)
Congé pour fermeture/ grève de l'école ou de la crèche	Photo des informations affichées devant l'école ou copie page web de la mairie/courriel/SMS justifiant la fermeture ou la grève
Congé pour journée pédagogique imposée	Mot ou courriel officiel de l'établissement scolaire précisant la date et la nature de la journée pédagogique
Congé pour absence pour maladie de l'assistante maternelle ou nourrice	Certificat médical ou attestation sur l'honneur de l'assistante maternelle/nourrice précisant l'impossibilité d'assurer la garde
Absence autorisées rémunérées aux salariés présentant une situation de reconnaissance de handicap liée à une pathologie chronique et invalidante.	Un justificatif de son statut de travailleur en situation de handicap et un justificatif établi par le professionnel de santé assurant son suivi qui mentionne expressément : « Présente les conditions médicales requises par l'article 5.2.2 de l'accord handicap d'ENGIE ES SA » (Cf. <i>Notice d'information sur la démarche à effectuer pour l'octroi de journées d'autorisation d'absence rémunérée spécifiques aux salariés en situation de handicap en lien avec une pathologie chronique et invalidante, Accord Handicap EES du 15 mars 2024. Art., 5.2.2</i>)
Autorisation d'absence liée à l'assistance médicale à la procréation	Certificat médical ou convocation d'un établissement de santé spécialisé en AMP précisant la date et l'heure du rendez vous
Autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement	Certificat médical ou attestation de rendez-vous médical