



**ACCORD EUROPEEN DU GROUPE ENGIE
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**



SOMMAIRE

Préambule

Sommaire

ARTICLE 1 - Objet de l'accord

ARTICLE 2 - Champ d'application de l'accord

ARTICLE 3 - S'engager ensemble à faire évoluer les mentalités et les comportements

ARTICLE 4 - Garantir l'égalité des chances dans le recrutement

ARTICLE 5 - Garantir l'équité en matière d'évolution de carrière

ARTICLE 6 - Garantir des conditions d'égal accès à la formation professionnelle

ARTICLE 7 - Mobiliser en faveur de la mixité dans la représentation du personnel

ARTICLE 8 - Une égalité salariale à compétences et postes équivalents

8.1 Gestion progressive des écarts éventuels

8.2 Neutralisation des périodes de maternité

8.3 Gestion des salariés à temps partiel

ARTICLE 9 - Encourager un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

ARTICLE 10 - Prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

ARTICLE 11 - Réorganisations

ARTICLE 12 - Fournisseurs et sous-traitants

ARTICLE 13 - Plan d'actions et engagements

13.1. Plan d'actions Groupe

13.2. Plan d'actions des sociétés

13.3. Communication pour une meilleure implication et mobilisation de tous

ARTICLE 14 - Suivi de l'accord

ARTICLE 15 - Clause de non-régression

ARTICLE 16 - Interprétation et révision

ARTICLE 17 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

ARTICLE 18 - Dépôt de l'accord et autres éventuelles formalités

ANNEXES



Préambule

Dans la continuité des accords déjà signés par ENGIE et les représentants des salariés au niveau mondial et européen (cf. annexe 3), les signataires souhaitent développer leur dialogue social et renforcer les engagements du Groupe en matière de responsabilité sociale pour pérenniser et améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les Fédérations syndicales européennes considèrent que cet accord s'inscrit dans une meilleure mise en œuvre de la responsabilité Sociale et Environnementale du Groupe (RSE), notamment en s'engageant dans une démarche d'application effective et dynamique des normes existantes (législations et accords collectifs des pays dans lesquels le Groupe est implanté) et doit s'accompagner d'engagements allant au-delà des normes en matière d'égalité des chances.

ENGIE et les partenaires sociaux réaffirment, par la prolongation de l'accord signé en juin 2012, que la promotion de l'égalité des chances, de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés est un impératif pour le Groupe. L'ensemble des salariés, managers, filières RH et représentants des salariés sont tous parties prenantes dans ces engagements.

Réaffirment :

- que l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit humain fondamental reconnu tant au niveau international que communautaire ;
- que l'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des cinq valeurs sur lesquelles se fonde l'Union européenne, qui est tenue de l'intégrer à toutes ses activités¹ ;
- que la Charte des droits fondamentaux² mentionne cette égalité et interdit toute discrimination sexuelle fondée sur le genre ou l'orientation sexuelle.

Reconnaissent :

- que les droits communautaires et nationaux interdisent la discrimination sexuelle et encouragent l'égalité de traitement dans le domaine du travail, dont l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à travail équivalent ou de valeur équivalente ;

¹ articles 2 et 3 du Traité sur l'Union européenne, article 8 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

² article 23



- que l'engagement d'ENGIE et des organisations syndicales instaure à tous les échelons l'égalité entre les femmes et les hommes.

Regrettent cependant :

- que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes subsistent dans de nombreux secteurs ;
- que, sur le marché de l'emploi, les femmes soient surreprésentées dans les secteurs les moins bien rémunérés et sous-représentées aux postes de décision.³

Les parties conviennent qu'il est donc nécessaire de poursuivre et de renforcer les actions déjà engagées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne l'égalité salariale et l'accession des femmes aux postes de décision et aux postes à responsabilités managériales. Elles conviennent également qu'il est nécessaire de rester vigilant quant à l'impact des nouvelles technologies sur l'employabilité des femmes.

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

- lutter contre les discriminations et aider à la déconstruction des stéréotypes pour réaliser l'égalité des chances et de traitement ;
- favoriser la mixité, comme source de richesse pour l'entreprise.

L'égalité professionnelle sert la performance économique et sociale du Groupe, sa cohésion et contribue également à l'évolution des mentalités dans la société civile.

En tant qu'acteur dans la vie de ses salariés, de ses clients et de ses fournisseurs, ENGIE doit s'engager fermement et visiblement en faveur de l'égalité des chances et appliquer concrètement ce principe, facteur d'attractivité et de fidélisation pour tous ces acteurs.

Avec cet accord, ENGIE et les syndicats signataires ont l'ambition de faire de l'égalité professionnelle une réalité dans toutes les implantations du Groupe et qu'ENGIE soit reconnu comme un groupe innovant et précurseur pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

³ En 2012, dans l'ensemble de l'Union européenne (UE 28), les revenus horaires bruts des femmes sont en moyenne 16,4% inférieurs à ceux des hommes contre 17,5 % en 2009 (UE 27) (source Eurostat).



ARTICLE 1 - Objet de l'accord

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- est une préoccupation d'entreprise et un engagement renvoyant à des questions juridiques, de modes de vie, d'organisation du travail et de politiques de développement professionnel (dont l'évaluation des compétences) ;
- est également une préoccupation des représentants des salariés, qui implique un dialogue social sur ce thème ;
- intègre la totalité des thèmes relevant de la lutte contre les discriminations, notamment en matière d'égalité salariale, et veille à ce que les phénomènes dit du plafond de verre⁴ ou de paroi de verre disparaissent au profit d'une évolution de carrière pour les femmes équivalente à celle des hommes, au seul regard de leurs compétences professionnelles ;
- conduit le Groupe à poursuivre ses actions sur l'organisation du travail pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés, tout en veillant au développement de la performance des sociétés qui le composent.

L'objet du présent accord est de définir les conditions permettant de réduire et de supprimer les écarts injustifiés, là où ils existent et ainsi d'aboutir à :

- une égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
- une égalité salariale entre les femmes et les hommes prenant en compte l'ensemble des éléments de rémunération à conditions de travail identiques et/ou équivalentes ;
- un déroulement de carrière équivalent à compétences égales quel que soit le temps de travail ;
- un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour les femmes comme pour les hommes.

ENGIE s'engage à cet égard à faire évoluer les mentalités et les comportements. Le Groupe encourage l'ensemble de ses filiales à refléter dans leurs effectifs les différentes composantes de la société pour permettre une plus grande diversité. Parmi celles-ci les femmes, qui bien qu'occupant une place croissante dans le monde du travail, sont insuffisamment représentées à tous les niveaux de l'entreprise. Les parties conviennent d'agir simultanément sur les différents leviers d'action évoqués dans le présent accord afin de lutter contre les idées reçues et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Groupe. La diversité des pays représentés au périmètre européen d'ENGIE

⁴ Ensemble de barrières invisibles créées par les préjugés et stéréotypes et le mode de fonctionnement des organisations qui peuvent freiner la carrière des femmes



constitue une opportunité et une richesse pour l'affirmation des engagements du Groupe. Sans constituer un frein à la mise en œuvre de l'accord, la prise en compte des différences culturelles, sociales, économiques et réglementaires nécessite une approche volontariste et pragmatique, dans la mise en œuvre de ces engagements.

ARTICLE 2 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à la société ENGIE SA ainsi qu'à l'ensemble de ses filiales intégrées globalement dans le périmètre de consolidation globale d'ENGIE ou qui sont détenues à plus de 50%, sous réserve du respect du critère de l'influence dominante, dans l'Union Européenne et l'AELE (Association Européenne de Libre Echange). Sous réserve du respect des critères d'intégration au périmètre définis ci-après (consolidation en intégration globale ou participation de plus de 50% et respect du critère de l'influence dominante), le présent accord continuera également à s'appliquer aux filiales dont le siège est localisé dans un Etat sorti du périmètre de l'Union Européenne à 28 membres.

Il sera aussi diffusé dans les filiales des pays candidats à l'Union Européenne qui devront respecter ces dispositions lors de leur intégration dans l'Union Européenne. Toutefois, si une organisation syndicale de l'entreprise ou une fédération syndicale européenne le demande, une réunion doit s'organiser avec la direction de l'entreprise pour discuter de l'éventuelle application de cet accord dans les sociétés concernées.

ARTICLE 3 - S'engager ensemble à faire évoluer les mentalités et les comportements

La responsabilité du respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de l'entreprise.

Toutefois, la réussite de cette politique passe principalement par une évolution des mentalités et des comportements de tous (direction, managers, filière RH, représentants du personnel et salariés) quant à

la place des hommes et des femmes à la fois au travail et dans la vie personnelle. A cet égard, un dialogue social constructif régulier à tous les niveaux favorise les évolutions mentionnées ci-dessus. Ce dialogue permet de s'assurer que les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes sont pleinement intégrés à toutes les conventions collectives, tant à l'échelle du Groupe que de ses filiales.



Le Groupe soutiendra les initiatives innovantes améliorant les dispositifs d'orientation et d'accompagnement scolaires et professionnels au bénéfice des femmes. Le Groupe s'engage à développer des initiatives en matière de communication sur l'accord, des actions de sensibilisation (métiers, étudiants), des actions de formation (stéréotypes), ainsi qu'à mettre en ligne une communication vers les salariés sur l'Intranet.

ARTICLE 4 - Garantir l'égalité des chances dans le recrutement

Le recrutement est un des leviers favorisant une plus grande mixité des emplois, source de dynamisme pour les entreprises.

Le développement et l'émergence de nouveaux métiers liés à la transition énergétique constituent une opportunité pour attirer les talents et favoriser la mixité.

Au 31.12.2015, les femmes représentent 22%⁵ des effectifs en Europe, avec des variations selon les pays et les catégories professionnelles.

ENGIE s'engage à promouvoir une meilleure représentation des femmes dans tous les métiers du Groupe. En particulier, la présence des femmes dans les métiers techniques, et ce à tous les niveaux hiérarchiques, sera favorisée, et à l'inverse les métiers fortement féminisés seront valorisés et rendus attractifs pour les hommes comme pour les femmes.

De plus, le Groupe souhaite développer la formation en alternance école/entreprise qui est également un des vecteurs permettant davantage de mixité.

Le Groupe et ses entités s'engagent à ce que les femmes du Groupe jouent un rôle actif dans les actions de valorisation des métiers auprès des jeunes.

Par ailleurs, dans le cadre du processus de recrutement, le Groupe s'engage sur les principes suivants :

- Une attention particulière est portée au libellé des offres d'emploi (mention H/F systématique). La rédaction des offres d'emploi ne doit pas développer des stéréotypes sur les métiers ou sur leurs caractéristiques supposées (disponibilité, mobilité) ;
- Le cahier des charges à destination des prestataires extérieurs de recrutement prend en compte les exigences du Groupe en matière d'égalité professionnelle, notamment la présentation d'au

⁵ Reporting social groupe Monde

moins une candidature féminine dont les qualifications correspondent au poste sur la liste proposée à la filiale chaque fois que cela est possible ;

- Le Groupe s'engage dans une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement et, le cas échéant, de correction. A ce titre, ENGIE rappelle que les critères de recrutement doivent être basés sur les diplômes, les compétences, les qualifications et l'expérience. En conséquence, une personne ne peut être écartée du processus de recrutement en raison de son sexe, de son apparence physique, de son origine, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de naissance, de son âge, de son handicap, de ses convictions politiques ou religieuses, de son orientation sexuelle, de son appartenance à un syndicat ou de ses activités syndicales ;
- L'état de grossesse d'une femme (réelle ou supposée) ne peut être pris en compte pour refuser de la recruter, le Groupe s'interdit de rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée ;
- Les femmes occupant des postes de direction sont encouragées à partager leur expérience avec les étudiants des écoles et universités ;
- Il est rappelé le principe du droit européen selon lequel le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du **genre** sous-représenté en matière d'emploi, de travail et de rémunération (article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne).

ARTICLE 5 - Garantir l'équité en matière d'évolution de carrière

Le Groupe s'engage à respecter l'ensemble des critères de non-discrimination, tels que définis à l'article 4 pour les recrutements externes, pour les mobilités et les évolutions de carrière internes, et ce quelle que soit la durée du temps de travail.

Le Groupe s'engage à mieux accompagner les trajectoires professionnelles des femmes tout au long de leur carrière, afin d'encourager leur accession à tous les niveaux de responsabilité de l'entreprise, y compris managériaux, et remplir l'objectif de mixité femmes-hommes.

Le Groupe s'engage à favoriser la mobilité interne volontaire pour améliorer la mixité des emplois et faciliter les passerelles métier.

Le Groupe s'engage à assurer un suivi professionnel des femmes pendant et au retour de leur maternité (ainsi qu'aux hommes ou femmes en cas de congé d'adoption ou de congé parental). Avant le départ en congé, le manager rencontre le/la salarié(e) pour préparer son départ et son remplacement temporaire.



Au retour, le manager rencontre à nouveau le/la salarié(e) pour lui retracer le fil des événements survenus pendant son absence et échanger sur sa reprise d'activité. Selon la durée de l'absence, un bilan professionnel pourra être réalisé si nécessaire. Ces principes s'appliquent aussi en cas de congé parental.

Le Groupe s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou allaitantes puissent bénéficier d'un aménagement provisoire des conditions de travail (notamment en cas d'exposition à des substances dangereuses) et/ou du temps de travail lorsque celui-ci comporte un risque pour leur sécurité ou leur santé.

A l'issue d'un congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption, le salarié a le droit de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence. Une attention particulière doit être portée à la période post congé, afin qu'elle ne constitue pas un frein à la carrière, que ce soit pour les hommes comme pour les femmes.

Le Groupe s'engage à ce que le critère de l'égalité entre les femmes et les hommes soit pris en compte au moment de l'amélioration des conditions et des postes de travail (par exemple pour les équipements de protection personnels, les vêtements, etc...). Les lieux de travail doivent être adaptés aux hommes comme aux femmes. Les évaluations de la santé, de la sécurité et des risques doivent prendre en compte la problématique hommes-femmes, analyser et évaluer l'incidence spécifique des conditions de travail sur les femmes.

ENGIE encourage l'accession des femmes aux postes de direction y compris les organes de décision, comme le conseil d'administration, et plus largement aux postes de management.

Le Groupe s'engage à promouvoir le mentoring pour toutes les catégories professionnelles de femmes dans le Groupe afin de faciliter le développement des carrières des femmes, de renforcer la visibilité des femmes dans les entreprises et de briser le « plafond de verre ».

ARTICLE 6 - Garantir des conditions d'égal accès à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que la formation professionnelle est un levier pour permettre une meilleure employabilité et un développement de carrière motivant pour les femmes comme pour les hommes.

Le Groupe s'engage à accorder une attention prioritaire à la formation professionnelle qualifiante des femmes en tant que moteur de leur évolution de carrière, et plus particulièrement pour celles exerçant à temps partiel. Il en va de même, pour celles concernées par les évolutions technologiques.



Des conditions d'égal accès à la formation professionnelle devront être garanties au sein de chaque filiale. Le taux de participation des femmes à la formation sera analysé notamment en comparaison du taux de femmes dans la catégorie professionnelle concernée. Cette analyse sera intégrée dans le suivi prévu à l'article 14.

ARTICLE 7 - Mobiliser en faveur de la mixité dans la représentation du personnel

Les organisations syndicales signataires s'engagent à rechercher une mixité, correspondant à minima à la part des femmes dans la filiale concernée, dans les instances de représentation du personnel et les organisations syndicales.

Ceci repose aussi sur la reconnaissance par la Direction de l'importance du dialogue social et du rôle des partenaires sociaux (instances de représentation du personnel et organisations syndicales).

ARTICLE 8 - Une égalité salariale à compétences et postes équivalents

Une rémunération égale entre les femmes et les hommes au travail, portant sur le salaire de base, les rémunérations liées aux résultats et autres avantages est un élément déterminant de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société qui a des répercussions sur la retraite et l'équilibre vie professionnelle / vie privée.

Un système de rémunération transparent et vérifiable par genre (données comparables et mises à disposition des représentants des salariés), qui concerne l'ensemble des effectifs, transmet des signaux positifs sur les valeurs et les méthodes de travail de l'entreprise. Un système juste et non-discriminatoire reflète les bonnes pratiques managériales et contribue efficacement à la réalisation des objectifs.

Les éventuelles pratiques salariales directement ou indirectement discriminatoires doivent être recherchées et supprimées le cas échéant.

8.1 Gestion progressive des écarts éventuels

Le Groupe s'attache à viser et à rendre pérenne l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Les entités du périmètre défini à l'article 2 s'engagent à tout mettre en œuvre pour permettre de résorber les écarts de rémunération constatés, à compétences et niveau de responsabilités équivalents pour un même travail ou un travail de même valeur.

Cet engagement fait partie du plan d'actions prévu à l'article 13.

Version soumise à la signature – suite dernière séance de négociation du 05/07/17



Les nouveaux recrutements ne sauraient déroger à une parfaite égalité salariale entre les hommes et les femmes à compétence égale et à niveau de poste équivalent ou de même valeur.

Dans l'hypothèse où une situation individuelle de discrimination salariale serait avérée, elle doit être traitée dans un délai maximal de 3 mois avec effet rétroactif le cas échéant.

8.2 Neutralisation des périodes de maternité

ENGIE s'engage à veiller à ce que les congés de maternité n'aient aucune conséquence négative sur le salaire ou l'évolution de carrière des femmes concernées. A ce titre, les Directions des Ressources Humaines veilleront à ce que les périodes de maternité n'aient pas d'impacts négatifs sur les augmentations individuelles et la détermination de la part variable de la rémunération.

Dans le respect de la législation propre à chaque pays, cet engagement est également applicable aux congés accordés aux pères à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant lorsque ces congés sont rémunérés par l'entreprise.

8.3 Gestion des salariés à temps partiel

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

La candidature des salariés à temps partiel qui postuleraient sur des postes à temps plein fera l'objet d'un examen attentif.

ARTICLE 9 Encourager un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Trouver un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ne concerne pas uniquement les femmes. Les salariés masculins qui souhaitent jouer un plus grand rôle dans leur vie familiale peuvent être confrontés à une résistance au sein de leur société, que cette résistance provienne de la direction ou de leurs propres collègues.

Le Groupe s'efforce de rechercher pour ses salariés une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte de la grande diversité des situations familiales. Cet objectif passe prioritairement par une réflexion sur les modalités d'organisation du travail et une politique innovante tendant à améliorer la qualité de vie au travail.



Les politiques et les actions menées en ce sens doivent être adaptées aux besoins des salariés, sachant que ceux-ci varient tout au long de la vie, et que les horaires de travail longs et/ou irréguliers font obstacle à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ; notamment les réunions doivent se dérouler dans le cadre des horaires de travail habituels et être organisées de manière à permettre une conciliation entre vie privée et vie professionnelle, pour les femmes comme pour les hommes. Les conditions de travail doivent être aménagées pour permettre aux salariés d'accomplir leurs obligations familiales à l'égard de leurs ascendants ou de leurs descendants, leurs devoirs de citoyens, ...

Afin de réaliser l'égalité d'accès à cet équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la prise du congé parental⁶ et/ou de paternité par les hommes doit être considérée comme une chose normale et souhaitable et ceci à tous les niveaux de l'entreprise.

Les sociétés doivent veiller en concertation avec leurs partenaires sociaux qu'aucune disposition conventionnelle ne contribue à l'idée que seule la femme assume les charges familiales, y compris la charge des ascendants. Culturellement, il est important de faire progresser les mentalités sur le fait que la parentalité est un sujet impliquant tant les hommes que les femmes.

Lors du suivi prévu à l'article 14, il sera veillé à l'application de ces principes ainsi qu'à la promotion des initiatives prises pour développer les aides à la parentalité.

ARTICLE 10 - Prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Le Groupe rappelle que le comportement à connotation sexuelle, ou une autre conduite fondée sur le sexe qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail ou bien qui crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, est contraire au principe de l'égalité de traitement. Ces principes sont rappelés dans le cadre de la Charte d'Ethique du Groupe.

Dans ce cadre, la Direction s'engage à développer des campagnes de sensibilisation pour lutter contre le sexisme et à prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuels. Ces campagnes de sensibilisation veilleront à intégrer des messages de prévention contre l'utilisation détournée des outils numériques mis à disposition des salariés par l'entreprise.

⁶ Conformément à la Directive européenne 2010/18/UE du conseil du 08/03/2010 sur le congé parental.



En outre, des outils d'alerte doivent être mis en place, pour permettre de signaler tout comportement déviant, pour que les mesures qui s'imposent soient prises immédiatement et préviennent toute répétition.

Le Groupe doit s'assurer que chaque salarié a bien été informé de l'existence de tels outils d'alerte.

Le réseau des déontologues, en liaison avec le management et les directions concernées, peut agir pour prévenir tout harcèlement sexuel et, au cas où un tel harcèlement se produirait, garantir la mise en œuvre immédiate de procédures propres à le résoudre et à éviter qu'il ne se répète.

Bien entendu, ceci n'empêche pas l'intervention d'autres acteurs de l'entreprise que le salarié souhaiterait solliciter comme le management, les ressources humaines ou les organisations syndicales.

Les partenaires sociaux (organisations syndicales et/ou les IRP) seront impliqués dans l'élaboration des politiques de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

ARTICLE 11 - Réorganisations

Dans le cadre de l'article 6.2 de l'accord social européen relatif aux conditions pour sécuriser la mobilité organisationnelle, les propositions faites au salarié doivent tenir compte de ses aspirations notamment en terme de conciliation vie privée et vie professionnelle. Les critères ne doivent en aucun cas être source de discrimination.

ARTICLE 12 - Fournisseurs et sous-traitants

Conformément à l'accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable, et en cohérence avec la Charte d'Ethique du Groupe, l'entreprise s'engage à veiller à ce que ses fournisseurs et sous-traitants respectent les principes de non-discrimination et les législations et réglementations du travail relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 13 - Plan d'actions et engagements

Dans le cadre du présent accord, un plan d'actions est réalisé tous les trois ans au niveau Groupe **et au niveau de chaque société**. A chacun de ces niveaux, le plan d'actions est élaboré en concertation avec les représentants des salariés sur la base d'un bilan et d'un diagnostic préalable. Il fait également l'objet d'un suivi annuel associant les représentants du personnel.



13.1 Plan d'actions Groupe

En complément des objectifs Groupe déterminés par le Conseil d'Administration⁷, ENGIE s'engage sur un plan d'actions porté par la DRH Groupe en vue d'impulser la mise en œuvre du présent accord dans l'ensemble des sociétés couvertes par l'accord et de favoriser le partage et l'essaimage des bonnes pratiques. Le plan d'actions a notamment pour objectifs de :

- renforcer les actions de sensibilisation,
- soutenir l'effort collectif et faire évoluer les comportements et les mentalités,
- être force de proposition sur le déploiement des thématiques principales de l'accord.

Les actions du plan d'actions triennal 2017-2018-2019 sont retracées dans une annexe au présent accord qui sera actualisée tous les 3 ans dans les conditions stipulées au premier paragraphe de l'article 13.

Un suivi annuel du plan d'actions Groupe sera réalisé dans les conditions mentionnées à l'article 14, sur la base des indicateurs fixés à l'annexe 1. Les représentants des salariés et les fédérations syndicales européennes signataires pourront proposer des actions visant à atteindre les objectifs fixés, et visant à apporter les correctifs si nécessaires.

13.2 Plan d'actions des sociétés

Dans le périmètre du présent accord défini à l'article 2, chaque société élabore son plan d'actions sur la base d'un diagnostic préalable et réalise un bilan régulier de ses actions en matière d'égalité professionnelle, en concertation avec ses partenaires sociaux. La mesure de l'écart entre les résultats et les objectifs montre le chemin qu'il reste à parcourir à chaque entité pour contribuer aux objectifs Groupe. Toutes les entités ne sont pas dans la même situation compte tenu de la nature de leurs métiers (centres d'appel et métiers de service techniques, par exemple) et de la pyramide des âges (départs massifs dans les années qui viennent) et ne devront pas activer les mêmes leviers pour obtenir des résultats identiques.

La mise en œuvre des dispositions, ainsi que le contenu du plan d'actions, devront prendre en compte la taille des effectifs de chaque société et les ressources qu'elles sont en capacité de mobiliser.

⁷ Objectif extra-financier de mixité de niveau Groupe : 25% de femmes dans l'effectif du Groupe d'ici 2020



Les plans d'actions **des sociétés** pourront porter notamment sur les thèmes suivants :

- Recrutement / sourcing de femmes ;
- développement **et progression** professionnels des femmes ;
- Proposition et mise en œuvre de formations diplômantes et qualifiantes ;
- Salaires : analyse et réduction des écarts éventuels ;
- Equilibres des temps de vie (télétravail, **congés parentaux, soutien aux aidants ...**) ;
- Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- Evolutions des mentalités et des comportements.

Une attention particulière sera portée aux femmes occupant des positions non managériales, y compris dans les métiers techniques.

Pour les sociétés de plus de 300 salariés, un bilan et un suivi de la mise en œuvre de cet engagement seront réalisés au niveau du Groupe dans le cadre du suivi de l'accord prévu à l'article 14.

Les présentes dispositions ne remettent pas en cause les réglementations nationales ou des dispositifs conventionnels plus contraignants lorsqu'ils existent.

13.3 Communication pour une meilleure implication et mobilisation de tous

Le Groupe s'engage à communiquer sur le présent accord auprès :

- de l'ensemble de ses salariés afin de les sensibiliser aux questions de l'égalité professionnelle ;
- des managers des filiales concernées par le périmètre défini à l'article 2 afin de les mobiliser dans l'application de cet accord, et notamment des réseaux RH dans les pays concernés. Le Groupe s'engage à poursuivre et développer les formations à la diversité incluant l'égalité professionnelle et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
- des représentants du personnel et des organisations syndicales des filiales concernées par le périmètre défini à l'article 2.

Les représentants du personnel s'engagent également à faire connaître l'accord auprès de leurs affiliés et des salariés des entités.



ARTICLE 14 - Suivi de l'accord

Une fois par an, un suivi de l'application du présent accord sera réalisé au cours d'une commission de suivi de niveau européen composée de représentants de la Direction, des fédérations syndicales européennes signataires et d'une délégation syndicale composée de représentants des sociétés du Groupe ENGIE des différents pays de l'Union européenne. **La Direction du Groupe veillera à faciliter les contacts entre les membres de la commission de suivi et les directions des sociétés couvertes par le présent accord.**

Cette commission de suivi sera composée d'un nombre équivalent d'hommes et de femmes et n'excèdera pas 20 membres (hors représentants de la Direction).

Ce suivi annuel sera réalisé sur la base des indicateurs fixés à l'annexe 1 issus du reporting social groupe avec l'appui d'un expert externe défini conjointement par la Direction et les fédérations syndicales européennes.

En cas de grief (non-respect de l'accord et de son application) et si le processus local de discussion n'a pas débouché sur un accord, le dossier peut être présenté aux Fédérations syndicales européennes accompagné de tous les documents nécessaires concernant le grief. Une réunion sera alors organisée entre une délégation des fédérations syndicales européennes et la Direction afin d'étudier l'affaire et les mesures appropriées pour trouver une solution à ce grief.

ARTICLE 15 - Clause de non-régression

Les clauses du présent accord ne peuvent en aucun cas constituer un motif de réduction des obligations sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes déjà prévues par les législations nationales, européennes et/ou les conventions collectives locales.

ARTICLE 16 - Interprétation et révision

Compte tenu du fait que le présent accord sera traduit dans plusieurs langues, il est convenu que seule la version rédigée en français (version signée) fait foi entre les parties signataires. Les questions d'interprétation relatives au présent accord relèvent du seul comité de suivi mentionné à l'article 14 ci-dessus.



Les parties signataires pourront réviser le présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail français, **notamment pour tenir compte des évolutions législatives européennes susceptibles d'intervenir dans le domaine couvert par le présent accord.**

ARTICLE 17 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le jour de sa signature.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties se rencontreront au 1^{er} semestre 2019 pour faire un bilan global de l'accord, vérifier l'atteinte globale des objectifs. A la suite de cette évaluation, il pourra être révisé par accord entre les parties.

ARTICLE 18 - Dépôt de l'accord et autres éventuelles formalités

Le présent accord sera déposé, en application des dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-4 et suivants du Code du travail français, auprès de l'unité territoriale de Paris (DIRECCTE – Ile-de-France).

Par ailleurs, un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans le ressort duquel est situé le siège social d'ENGIE SA.



A Paris, le

Pour ENGIE SA et ses filiales remplissant les conditions définies à l'article 2 de l'accord ;

Le directeur Général

Isabelle KOCHER

Et les fédérations syndicales européennes, dûment mandatées par leurs membres :

IndustriALL European Trade Union	EPSU	FETBB
Sylvain LEFEBVRE	Jan Willem GOUDRIAAN	Franck REINHOLD

Ont participé aux réunions de négociations en tant que membre du Groupe Spécial de Négociation: BARTHES Isabelle (IndustriALL), JAKOB Christine (EPSU), LEIBECKE Gabrielle (Allemagne), LEOPOLD Thomas (Allemagne), MAILLET Eric (Belgique), WOUTERS Claire (Belgique), ARRUFAT Jose Luis (Espagne), ALLEMAND Christine (France), PAYAN Yvan (France), PONS Christophe (France), BUTTAZZONI Eric (France), MARTIN Aurore (France), GLEVAN Daniel (Roumanie), PRIGENT Arnaud (France), PIETROSANTI Fiorella (Italie), , DIERCKX Walter (Belgique), BAGES Emilie (France).



ANNEXE 1 INDICATEURS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

INDICATEURS AU NIVEAU DU GROUPE ET PAR PAYS (avec au moins 1.000 salariés)

Répartition des données par sexe :

1. Nombre d'hommes par rapport au nombre de femmes
2. Ratios (%)
3. Catégories socioprofessionnelles (OET, TSM, Cadre)
4. Total

1. Conditions générales de travail

a/ Effectifs

- Contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée
- Tranches d'âge

b/ Temps de travail et organisation du travail

Travail à temps plein ou à temps partiel

c/ Congés de paternité et parental (indicateur non sexué)

d/ Recrutement

e/ Départs

Départs par motif (reporting social)

2. Rémunération

Salaires bruts annuels

3. Formation

Nombre d'heures de formation

4. Nombre de plan d'actions réalisés (sociétés de plus de 300 salariés)

Précisions : Ces indicateurs sont issus du Reporting Social Groupe. Ils ne peuvent pas être diffusés à l'extérieur du groupe.

La Direction s'engage à ce que les indicateurs issus du RSG soient progressivement disponibles par sexe, afin de pouvoir effectuer une comparaison systématique femme-homme.



ANNEXE 2
INDICATEURS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
INDICATEURS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Répartition des données par sexe :

1. Nombre d'hommes par rapport au nombre de femmes
2. Ratio (%)
3. Catégories socioprofessionnelles (OET, TSM, Cadre)
4. Total

1. Conditions générales de travail

a/ Effectifs

- Contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée
- Tranches d'âge

b/ Temps de travail et organisation du travail

- Temps plein ou temps partiel
- Astreinte, travail de nuit, travail atypique y compris le week-end, travail par cycle

c/ Congés de maternité, de paternité et parental

- Nombre de congés de maternité
- Nombre d'hommes et de femmes qui prennent un congé parental, nombre de congés paternité

d/ Recrutement

e/ Départs

Départs par motif (reporting social)

f/ Promotions

Nombre de changements de catégorie socioprofessionnelle

2. Rémunération

Salaires bruts annuels moyens regroupés par catégorie (à préciser localement), Rémunérations fixe et variable

3. Formation

a/ Nombre d'heures de formation

b/ Nombre de formations à la diversité

4. Nombre de réunions de suivi du plan d'actions de la société

Précision : les partenaires sociaux locaux peuvent se mettre d'accord au niveau de la société pour compléter cette liste d'indicateurs.



ANNEXE 3

LISTE DES ACCORDS SOCIAUX EUROPEENS SIGNES DANS LE GROUPE ENGIE

Accord relatif au comité d'entreprise européen de GDF SUEZ du 06/05/2009 et ses avenants

Accord de Groupe européen relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 23/02/2010

Accord de Groupe sur les principes fondamentaux en matière de santé et de sécurité du 23/02/2010

Accord européen du Groupe GDF SUEZ relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 05/06/2012

Accord européen du Groupe GDF Suez relatif à l'amélioration de la qualité de vie au travail du 27/11/2014

Accord social européen du 08/04/2016

ANNEXE 4

ACTIONS DU PLAN D' ACTIONS GROUPE POUR LA PERIODE 2017-2018-2019

<p>Organisation d'un séminaire européen réunissant des représentants des sociétés couvertes par l'accord et des représentants du personnel : présentation de l'accord et de son fonctionnement, état des lieux du Groupe. Premier bilan de la mise en place des plans d'actions des sociétés. Echanges sur un premier thème : égalité salariale ; chiffres, actions ...</p>	<p>Premier semestre 2018</p>
<p>Mise en place d'une formation sur l'égalité professionnelle transverse au Groupe afin de diffuser plus largement l'information dans le Groupe</p>	<p>A partir du deuxième semestre 2017</p>
<p>Conférence sur le thème du recrutement ; discrimination et limites à la mixité ; exemples d'actions de sociétés (dans le cadre de leur plan d'actions)</p>	<p>Deuxième semestre 2018 en lien avec l'organisation de la commission de suivi</p>
<p>Conférence sur le thème équilibre vie privée / vie professionnelle et sur les nouvelles formes de travail ; exemples d'actions de sociétés (dans le cadre de leur plan d'actions)</p>	<p>Premier ou deuxième semestre 2019 en lien avec l'organisation de la commission de suivi</p>

Les conférences permettent d'approfondir une thématique du présent accord et de partager des expériences et bonnes pratiques. Elles peuvent être l'occasion de faire intervenir des personnalités extérieures faisant référence dans le domaine traité.