



Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes



08/02/2022

Nouvel accord EGA PRO - ENGIE SA

Continuité et nouveautés

Après plusieurs réunions de négociation, le nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour la période 2022-2024 à ENGIE SA, est mis à la signature des organisations syndicales jusqu'au vendredi 11 février 2022.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la politique d'ENGIE en faveur de l'égalité professionnelle, qui vise à faire progresser les femmes au sein du Groupe et à les accompagner tout au long de leur carrière, tant en termes de rémunération que de parcours professionnels. A titre d'exemple, au travers de son programme fifty-fifty, ENGIE vise la parité managériale d'ici 2030.

Au périmètre d'ENGIE SA, le taux de féminisation est supérieur à 50% depuis plusieurs années. **Aussi, les actions à mener dans le périmètre se devaient d'être d'autant plus innovantes et ambitieuses. C'est dans cet état d'esprit que la CFE Energies a formulé ses propositions.**

Au-delà des dispositions classiques dans les domaines de l'embauche, la rémunération, la formation, l'articulation entre vie professionnelle/personnelle et la promotion professionnelle, qui sont reconduites dans le nouvel accord, **la CFE Energies a souhaité que soient davantage développées les actions favorisant :**

- **Le changement des mentalités :**
 - Pour un meilleur partage de l'investissement travail/maison en offrant notamment plus de temps aux hommes pour la parentalité. **Le congé paternité devant être davantage valorisé et promu, en tenant compte qu'il est également ouvert à la personne salariée qui vit avec la mère, même sans être le père de l'enfant.**
 - Pour une meilleure gestion des absences pendant les congés paternité et maternité pour le salarié et ses collègues et du retour.
- **La mise en œuvre d'un réseau féminin au sein d'ENGIE SA :**
 - Pour une réflexion sur « la réussite sociale » et les différences de Leadership entre les hommes et les femmes.
 - Pour favoriser le développement des parcours professionnels des femmes (renforcement du coaching et du mentoring, suivi chiffré du programme de coaching aux femmes pour passer de l'intention à l'action).
- **Une réflexion autour des métiers dans lesquels un des genres est sur-représenté :**
 - Parce qu'un métier n'a pas de genre et qu'aujourd'hui un certain nombre d'emplois sont exercés dans une grande majorité par des hommes ou par des femmes au sein d'ENGIE SA.
- **L'augmentation des places en crèche** sur les gros sites (pas uniquement à la Défense).

L'accord mis à la signature reprend plusieurs de ces propositions. En outre, il assoit un certain nombre d'actions favorables à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein d'ENGIE SA*.

La CFE Energies a donc décidé, en responsabilité, de signer cet accord ; elle s'assurera de sa déclinaison et du respect des engagements au sein des différents établissements (si l'accord est validé bien entendu).**

*cf annexe pour plus de détails.

**Cet accord sera réputé valable si les organisations syndicales signataires représentent au moins 50% des suffrages exprimés aux élections professionnelles.



Principaux engagements

Thématiques	Actions
Embauche	Examen des problématiques liées à la forte féminisation ou masculinisation d'un métier et identification des actions à mettre en œuvre.
	Adaptation du processus de recrutement pour encourager les hommes et les femmes à se positionner sur des métiers dans lesquels ils/elles sont sous-représenté(e)s.
Rémunération	Rappel aux établissements qu'ils doivent respecter l'égalité salariale entre les hommes et les femmes notamment au moment de l'embauche.
	A l'embauche, faire une étude/comparaison de la rémunération pour un profil équivalent dans l'emploi et appliquer la juste rémunération au nouvel embauché quel que soit son genre.
	Attribution des avancements aux choix et des reclassements dans le respect de la proportion hommes – femmes.
	Maintien de la possibilité pour le salarié ayant une raison de penser qu'il est discriminé en matière de rémunération en raison de son sexe, de faire réaliser une analyse de sa situation individuelle et, en cas d'écart de rémunération constaté et non justifié par des éléments objectifs, y remédier.
	Pérennisation de l'octroi systématique d'un NR aux salariés rentrant de congé maternité ou d'adoption (avec effet au 1er janvier de l'année de leur retour de ce congé).
	Maintien du principe d'un contingent d'avancements au choix réservé aux salariés à temps partiels
Promotion du congé de paternité et d'accueil de l'enfant auprès des nouveaux bénéficiaires	Déploiement d'une enquête auprès de tous les bénéficiaires qui n'ont pas pris ce congé afin d'en déterminer les raisons. Sur la base du retour de l'enquête, définition d'un plan d'actions afin de mettre en place des actions visant à favoriser cette prise de congés.
	Mise en œuvre d'une communication renforcée et déculpabilisante pour inciter les bénéficiaires à prendre ce congé intégralement et les inciter à déclarer au plus vite le congé pour préparer le lissage de charge au sein de l'équipe du futur bénéficiaire de ce congé.
	A compter du 1 ^{er} avril 2022, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant pourra être prolongé par la conversion en jours de congés complémentaires de tout une partie de la prime de naissance prévue par l'accord de branche relatif à l'évolution des droits familiaux. Cette possibilité offerte aux salariés bénéficiant de la prime naissance qui en font la demande se fera à condition que le salarié concerné ait pris la totalité de ses droits à congés de paternité ou d'accueil de l'enfant et que ces jours de congés complémentaires soient pris consécutivement au congé de paternité et en continu.
Accompagner les congés de longue durée liés à la maternité, l'adoption, la parentalité et le soutien familial	<p>Organisation systématique d'entretiens au départ et au retour de congé de parentalité supérieur à 2 mois (pour faciliter la reprise d'activité et identifier des besoins de formation).</p> <p>Les éléments devant être abordés au cours de l'entretien au départ du congé de parentalité sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'état d'avancement des dossiers avant le départ en congé et leur gestion durant le congé, - le point sur les objectifs fixés et leur adaptation compte-tenu de l'absence à venir, - les principes relatifs à la rémunération, - l'éventualité d'une évolution professionnelle au retour du congé, - le déroulement de la période de grossesse (autorisations d'absence par exemple pour examens médicaux, aménagement du poste de travail, ...), - la possibilité de conserver, avec l'accord du salarié, un lien avec l'entreprise pendant l'absence (par exemple : envoi à domicile, sur demande ou sur proposition de la fonction RH et/ou communication, des principes





	<p>informations relatives à la vie de l'entreprise, de son établissement) qui ne soit pas en lien avec l'activité du salarié.</p> <p>Les éléments suivants devront être abordés au cours de l'entretien de retour :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'état d'avancement des dossiers au retour du congé et un point sur leur gestion durant le congé,- un point sur les objectifs fixés pour le reste de l'année à courir,- un point sur la gestion vie professionnelle – vie personnelle du salarié et les éventuels aménagements souhaités par le salarié (temps de travail, télétravail,...).
Promotion professionnelle	<p>Clarification du rôle des référents égalité professionnelle : un référent égalité professionnelle, distinct du référent agissement sexisme est désigné par l'employeur dans chaque établissement parmi les salariés de cet établissement. Il est désigné pour toute la période d'application de l'accord et est en charge de la mise en œuvre du présent accord au sein de l'établissement.</p> <p>Mise en place d'objectifs chiffrés de représentation des femmes à certains postes à responsabilité/clés.</p> <p>Renforcement de la dynamique en matière d'organisation de coaching et de mentoring des femmes afin de favoriser le leadership.</p> <p>Mise en œuvre, au premier semestre 2022, d'un groupe de travail paritaire composé de membres de la Direction et de deux représentants par organisation syndicale signataire pour réfléchir à la mise en place d'un réseau ayant pour objectif de promouvoir la place des femmes au sein d'ENGIE SA.</p>
Lutter contre les stéréotypes et faire évoluer les mentalités	<p>Diffusion de l'accord à l'ensemble des salariés et présentation en CODIR d'entités et à la ligne managériale.</p> <p>Déploiement d'un plan de communication avec plusieurs temps forts tout au long de la vie de l'accord.</p>
Violences faites aux femmes, violences conjugales	<p>Mise en place de mesures relatives à la prévention des violences faites aux femmes, violences conjugales et familiales au regard de la politique du Groupe menée sur ce sujet.</p>
Places en crèche	<p>Mise en place d'un suivi de l'offre et des actions réalisées pour répondre à la demande.</p>