

# Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

ENTRE :

**La société ENI France**, dont le siège social est situé 12 avenue Tony GARNIER, 69007 LYON,

représentée par Monsieur Stefano QUARTULLO, agissant en qualité de gérant,  
ci-après dénommée « la société »,

**d'une part,**

ET :

**Les membres titulaires de la Délégation Unique du Personnel** ayant statué à la majorité des membres présents lors de la réunion du 21 septembre 2017 conformément au procès-verbal de réunion annexé,

Et ayant mandaté Madame Myriam LIMINANA aux fins de signature du présent accord,

**d'autre part,**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'M' followed by a flourish.

## PREAMBULE

La direction Eni France et les membres de la DUP reconnaissent que la mixité est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité, et souhaitent inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives au travail.

Le bilan 2014 de la situation comparée des Hommes / Femmes au sein d'eni France, avait décelé certains écarts pour lesquels l'entreprise avait décidé de prendre un certain nombre de mesures correctives, au travers de son premier Plan d'actions. Cette action s'est poursuivie en 2015, puis en 2016.

Au terme de ces 3 premiers Plans, et dans le prolongement d'une nouvelle analyse de la situation comparée entre les hommes et les femmes, la société et la Délégation Unique du personnel ont souhaité parvenir à un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes les hommes dans l'entreprise, pour continuer à promouvoir la mixité et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans les conditions définies par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 et l'Article L2323-47 du Code du Travail.

Le présent accord vise à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération, sur tous les métiers et à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la réflexion engagée permet de définir les actions nécessaires à l'égalité professionnelle visant notamment à :

- permettre un accès légal à l'emploi des femmes et des hommes dans tous les secteurs ;
- garantir des niveaux de salaire équivalents entre les femmes et les hommes ;
- favoriser des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolution.





## Contenu

I.	RECRUTEMENT.....	4
a)	Objectifs de progression .....	4
b)	Action(s) et mesure(s) .....	4
c)	Indicateurs de suivi chiffrés.....	4
II.	PROMOTION .....	5
a)	Objectifs de progression .....	5
b)	Action(s) et mesure(s) .....	5
c)	Indicateurs de suivi chiffrés.....	5
III.	ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE.....	6
a)	Objectifs de progression .....	6
b)	Action(s) et mesure(s) .....	6
c)	Indicateurs de suivi chiffrés.....	6
IV.	REMUNERATION .....	7
a)	Objectifs de progression .....	7
b)	Action(s) et mesure(s) .....	7
c)	Indicateurs de suivi chiffrés.....	7
V.	DATE D'EFFET – DUREE – SUIVI .....	8
VI.	PUBLICITE.....	8



## I. RECRUTEMENT

### *a) Objectifs de progression*

Lorsqu'une procédure de recrutement est engagée, l'entreprise utilise des critères de sélection et de recrutement pour les femmes et les hommes strictement fondées sur l'adéquation entre le profil du candidat, au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplômes détenus et de ses perspectives d'évolution professionnelle, et entre les compétences requises pour l'emploi, sans distinction liée au sexe.

La société se fixe l'objectif de poursuivre l'équilibre femmes/hommes des recrutements externes afin de féminiser ou masculiniser davantage certains métiers.

De plus, la société s'engage à sensibiliser les acteurs du recrutement sur ces principes.

### *b) Action(s) et mesure(s)*

La société s'engage à ce que tous les postes ouverts à un recrutement en interne ou à un recrutement externe soient proposés indistinctement aux femmes et aux hommes.

Il sera alors présenté au manager, pour chaque recrutement sur les métiers identifiés plutôt masculin (ou féminin), au moins une candidature féminine (ou masculine), dès lors qu'au moins une candidature féminine (ou masculine), correspondant aux critères de l'offre, sera reçue.

Une formation (e-learning) sera dispensée à tout nouveau manager et personnel en charge des recrutements sur le thème de la non-discrimination, dans le but de les sensibiliser sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de diffuser les bonnes pratiques.

### *c) Indicateurs de suivi chiffrés*

Pour l'appréciation de ces objectifs, les indicateurs pris en considération pour satisfaire à l'objectif de recrutement porteront sur :

- Nombre de candidat(e)s appartenant au sexe sous-représenté reçu(e)s par le manager ;
- Nombre de candidat(e)s appartenant au sexe sous-représenté recruté(e)s ;
- Nombre de personnes formées sur la non-discrimination.



## II. PROMOTION

### *a) Objectifs de progression*

La mixité professionnelle doit être encouragée dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques de la société. Elle doit donc être prise en compte dans le processus d'évolution professionnelle des salariés.

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité.

L'exercice d'une activité à temps partiel n'est pas incompatible avec une fonction à responsabilité, que celle-ci soit exercée par des femmes ou des hommes.

### *b) Action(s) et mesure(s)*

La société poursuit sa politique d'équité dans le cadre des promotions et veillera à ce que l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne soit pas un frein à la promotion.

En cas de recherche de candidats sur un poste créé ou laissé vacant, la décision d'attribution du poste se fera en tenant compte des éventuels déséquilibres constatés dans la catégorie des cadres, notamment sous représentée au niveau des femmes. La société s'engage dans la mesure du possible, à étudier des candidatures femmes en interne lors de l'ouverture de postes de cadres.

Par ailleurs, la société s'engage à maintenir dans la mesure du possible et a minima, le pourcentage de femmes dans l'encadrement au niveau actuel de 40%.

### *c) Indicateurs de suivi chiffrés*

- Pourcentage de femmes promues et pourcentage du nombre d'hommes promus (changement de coefficient hors révision automatique, ou changement de catégorie professionnelle);
- Nombre de candidatures féminines étudiées pour chaque poste cadre ;
- Nombre de femmes promues Cadre par rapport au nombre d'hommes promus Cadre ;
- Pourcentage de femmes Cadres



### III. ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE

#### *a) Objectifs de progression*

La société s'efforcera d'assurer à tous les salariés un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Ainsi, elle veillera à sensibiliser les nouveaux collaborateurs et managers sur ce point, et conservera un regard ouvert sur les dispositions de l'Accord d'Aménagement du Temps de travail.

#### *b) Action(s) et mesure(s)*

Il sera intégré dans le livret d'accueil remis aux nouveaux embauchés les actions mises en place par l'entreprise pour respecter un meilleur équilibre vie personnelle / vie professionnelle.

La société s'engage à mettre en œuvre des initiatives ou des partenariats avec des prestataires qui proposent des solutions favorables à l'équilibre Vie professionnelle / Vie privée.

Par ailleurs, la Direction d'eni France pourra accorder des dérogations ponctuelles aux dispositions de l'Accord Aménagement du Temps de Travail, lors des « temps forts » de la vie familiale (rentrée scolaire, fêtes de fin d'année..), sans distinction du sexe du collaborateur parent ou non.

La société s'engage enfin à poursuivre sa réflexion sur la mise en œuvre de dispositifs tournés vers l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle / vie privée.

#### *c) Indicateurs de suivi chiffrés*

- Nombre de livrets d'accueil diffusés ;
- Nature et nombre d'initiatives mises en œuvre ;
- % de satisfaction par rapport aux initiatives.





## IV. REMUNERATION

### *a) Objectifs de progression*

La société rappelle le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, à ancienneté égale, et pour un même niveau de responsabilités, de compétences et de résultats, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

De plus, cette égalité salariale doit pouvoir exister entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière et doit donc être entendue par l'ensemble des acteurs décideurs de l'évolution salariale et professionnelle d'une personne.

### *b) Action(s) et mesure(s)*

La société remettra aux nouveaux managers embauchés des notes d'informations qui rappelleront le principe selon lequel toutes décisions relatives à la gestion des rémunérations de leurs collaborateurs doit reposer sur des critères objectifs.

La société étudiera les écarts de rémunération et s'efforcera dans la mesure du possible, d'apporter un rééquilibrage Hommes / Femmes.

Toutefois, la société ne saurait aligner systématiquement sa politique de révision salariale sur les changements automatiques de coefficients, prévus par la Convention Collective de l'industrie du Pétrole, tout en respectant les minima de salaires.

### *c) Indicateurs de suivi chiffrés*

- % de notes d'information remises aux nouveaux managers.
- Moyenne des rémunérations H/F

## V. DATE D'EFFET – DUREE – SUIVI

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2017, et ce, pour une durée déterminée de 3 ans. L'accord prendra donc fin au plus tard le 31 octobre 2020.

Il cessera de plein droit à l'échéance de son terme.

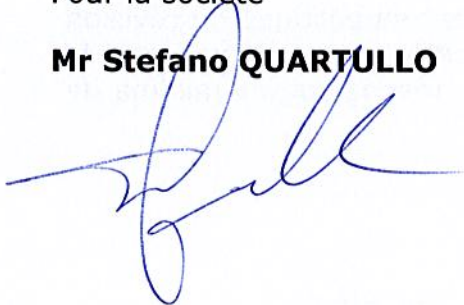
## VI. PUBLICITE

A l'initiative de la Direction, le présent accord sera déposé, en nombre suffisant auprès de la DIRECCTE Rhône-Alpes – Unité territoriale du Rhône.

Fait à Lyon, le 9 octobre 2017

Pour la société

**Mr Stefano QUARTULLO**



Pour les membres titulaires de la DUP

**Myriam LIMINANA**

