ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2023 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE DU SOCLE SOCIAL COMMUN

ENTRE

Les sociétés du « Socle Social Commun » dont la liste figure en Annexe 1,
(« SSC » ou « l'Entreprise » ci-après)
représentées par **Sébastien BRUN,** Responsable des Relations Sociales France,

ET

les Organisations Syndicales Représentatives au périmètre des sociétés du « Socle Social Commun » dont la liste figure en Annexe 1 :

CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL **(C.A.T.)**,
représentée par

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL **(C.F.D.T.)**,
représentée par

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT-CONFEDERATION GENERALE DES CADRES **(C.F.E.-C.G.C.)**,
représentée par

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL **(C.G.T.)**,
représentée par

PREAMBULE

Un accord à durée indéterminée portant sur l'égalité professionnelle a été conclu le 12 juin 2019 au périmètre du Socle Social Commun.

Conformément à l'article 38.5 de l'accord sur le Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018, une négociation sur ce thème est ouverte tous les 4 ans. C'est dans ce contexte que la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont réunies les 21 septembre 2023, 20 octobre 2023, 9 novembre 2023 et 15 novembre 2023.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord sur l'égalité professionnelle du 12 juin 2019, auquel il se substitue.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au périmètre du Socle Social Commun confirment leur attachement au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Elles affirment leur volonté de promouvoir ce principe fondamental et veillent à sa bonne application. En ce sens, elles s'opposent à tout comportement discriminant et agissent pour combattre les stéréotypes culturels et représentations socioculturelles associés au sexe.

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes se traduit notamment par le déploiement d'une politique globale de mixité, d'objectifs chiffrés fixés par la Direction Générale, de process Ressources Humaines prenant en compte la dimension femmes-hommes, d'accords collectifs favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et d'actions de sensibilisation et de formation sur la Diversité et l'Inclusion.

L'engagement de l'Entreprise en matière d'égalité professionnelle et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes s'inscrit dès l'étape du recrutement et tout au long de la carrière.

Le présent accord porte également sur l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le maintien de l'assiette de cotisations retraite pour les salariés à temps partiel à hauteur d'un temps plein, les mesures permettant de lutter contre toute discrimination et l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'Entreprise.

En outre, les Parties s'inscrivent dans le mouvement initié par la Compagnie de s'orienter au niveau mondial vers une conception neutre de la famille.

Les parties ont choisi de ne pas traiter un certain nombre de thématiques dans le cadre de la présente négociation :

- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés car elles ont fait l'objet d'une négociation distincte, conformément à l'article 38.4 de l'accord sur le Dialogue Social et Economique du 26 novembre 2021. Dans ce cadre, un accord au périmètre du Socle Social Commun a été conclu le 7 novembre 2022 ;
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé car ils sont prévus par l'accord Santé du 11 février 2013 et l'accord Prévoyance Lourde du 12 octobre 2009 ;
- les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail car, conformément à la volonté des parties, ce sujet fera l'objet d'une négociation distincte sur le thème de la mobilité durable, laquelle s'inscrit dans le cadre de l'accord relatif au transport domicile-lieu de travail du 13 juillet 2012.

La première réunion de négociation avait notamment pour but de dresser le constat de l'existant et d'effectuer un bilan sur l'application de l'accord en vigueur. C'est à partir de ce constat qu'il a été décidé de mettre l'accent sur un certain nombre de mesures.

Les parties à l'accord sont convenues de mettre en place des objectifs de progression et des actions chiffrées sur le domaine de la rémunération effective, le recrutement, la promotion et la formation. Ces objectifs sont compilés en annexe 3.

PLAN

Chapitre préliminaire : Champ d'application du présent accord 6

ARTICLE 1. Champ d'application 6

CHAPITRE 1 : Parentalité, maternité et paternité 6

ARTICLE 2. Congé premier parent 6

2.1 Bénéficiaires du congé premier parent 6

2.1.1 Liste des bénéficiaires 6

2.1.2 Définition des bénéficiaires 6

2.2 Durée du congé et rémunération 7

2.2.1 Durée 7

2.2.2 Rémunération et temps de travail 7

2.3 Conditions 7

2.4 Procédure de départ en congé 8

ARTICLE 3. Congé second parent 8

3.1 Bénéficiaires du congé second parent 8

3.2 Durée du congé et rémunération 8

3.2.1 Durée 8

3.2.2 Rémunération et temps de travail 9

3.3 Conditions 9

3.4 Procédure de départ en congé 9

ARTICLE 4. Capital temps maternité 10

ARTICLE 5. Capital temps adoption 10

ARTICLE 6. Entretien avec le manager 11

ARTICLE 7. Congé premier parent et évolution de rémunération 11

ARTICLE 8. Congé parental d'éducation 12

ARTICLE 9. Parentalité et formation 12

ARTICLE 10. Contribution aux frais supplémentaires de garde d'enfant(s) 12

ARTICLE 11. Parentalité et mobilité géographique 13

ARTICLE 12. Frais occasionnés par une annulation de mobilité géographique 13

ARTICLE 13. Congé parentalité/aidant et évolution professionnelle 13

ARTICLE 14. Prime de naissance ou d'adoption 14
ARTICLE 15. Salle d'allaitement et salle de repos pour les femmes enceintes 14
CHAPITRE 2 : Egalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération 15
ARTICLE 16. Rémuneration effective 15
CHAPITRE 3 : Recrutement, sensibilisation et droit d'expression 16
ARTICLE 17. Principe de non-discrimination 16
ARTICLE 18. Recrutement 16
ARTICLE 19. Descriptions de poste et offres d'emploi 17
ARTICLE 20. Processus de recrutement 17
20.1 Processus unique 17
20.2 Intervenants au processus de recrutement 18
20.3 Information des Instances Représentatives du Personnel 18
ARTICLE 21. Aménagement des lieux de travail 18
ARTICLE 22. Formation - sensibilisation des salariés exposés 18
ARTICLE 23. Formation – sensibilisation de l'intégralité des salariés 19
ARTICLE 24. Acteurs de la diversité et de l'Inclusion dans la Compagnie 19
ARTICLE 25. Droit d'expression directe des salariés 20
ARTICLE 26. Communication du présent accord et des exigences en matière d'égalité professionnelle 20
CHAPITRE 4 : Equilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle 21
ARTICLE 27. Violences conjugales 21
ARTICLE 28. Rentrée scolaire 21
ARTICLE 29. Travail à temps partiel 21
29.1 Evolution de carrière et mesures salariales des salariés à temps partiel 21
29.2 Cotisations sur la base d'un temps plein des salariés à temps partiel 22
29.3 Ouverture d'une négociation sur le travail à temps partiel 22
ARTICLE 30. Droit à la déconnexion 22
ARTICLE 31. Entretien individuel annuel (EIA) 23
ARTICLE 32. Solde de congés et don de jours 23
CHAPITRE 5 : Promotions et évolution de carrière 24
ARTICLE 33. Evolution de carrière 24
ARTICLE 34. Formation professionnelle 24
ARTICLE 35. Mobilité professionnelle via "JobPosting" 24
ARTICLE 36. Bilan professionnel et développeur de talents 25
ARTICLE 37. Promotion et évolution professionnelle 25
CHAPITRE 6 : Dispositions générales 25

ARTICLE 38. Durée de l'accord 25
ARTICLE 39. Evolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles 25
ARTICLE 40. Révision et dénonciation 26
ARTICLE 41. Suivi de l'accord 26
ARTICLE 42. Règlement des differends 26
ARTICLE 43. Notification, publicité et dépôt de l'accord 26

CHAPITRE PRELIMINAIRE : CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

Sauf précision contraire, le présent accord s'applique aux salariés des sociétés listées en Annexe 1 qui exercent leur activité professionnelle en France.

CHAPITRE 1 : PARENTALITE, MATERNITE ET PATERNITE

Par le présent accord, les Parties affirment leur volonté d'adopter une conception neutre de la famille visant à assurer à chaque salarié quel que soit son genre, son orientation sexuelle ou la composition de sa famille la possibilité de bénéficier d'un congé lors de l'arrivée d'un enfant au sein du foyer.

Dans cette optique et afin d'adopter une vision plus inclusive de la famille les termes « premier parent », « second parent », « congé premier parent » et « congé second parent » sont désormais utilisés.

Les congés premier parent et second parent ne se cumulent pas.

L'appellation « congé premier parent » ou « congé second parent » ne dispense pas le salarié d'effectuer les éventuelles démarches administratives au titre du congé légal applicable (démarches CPAM…).

Par ailleurs, les salariés souhaitant bénéficier du congé "premier parent" ou "second parent" doivent justifier de leur situation auprès du service paie/administration du personnel (acte de naissance, certificat de grossesse, agrément à l'adoption...).

ARTICLE 2. CONGE PREMIER PARENT

2.1 Bénéficiaires du congé premier parent

2.1.1 Liste des bénéficiaires

Le « premier parent » peut désigner :

- La mère biologique ;
- Le parent adoptant qui se détermine premier parent ;
- Le père biologique en cas de décès de la mère en couche.

2.1.2 Définition des bénéficiaires

La « mère biologique » désigne la personne ayant donné naissance à l'enfant et reconnue comme telle sur l'acte de naissance.

Le « père biologique » désigne l'ascendant désigné comme tel sur l'acte de naissance.

Le « parent adoptant » désigne le salarié qui accueille un enfant de moins de 18 ans dans son foyer dans le cadre d'une procédure établissant un lien de filiation avec l'enfant.

2.2 Durée du congé et rémunération

2.2.1 Durée

Le congé premier parent correspond en principe à une durée de 16 semaines.

A titre de rappel, les mères biologiques bénéficient au titre de la grossesse de 4 semaines de congé supplémentaires soit 20 semaines au total, conformément aux notes d'administration applicables actuellement.

Lorsque les deux parents adoptants décident de prendre un congé lors de l'accueil de l'enfant, ces derniers partagent un congé d'une durée de 16 semaines augmentée de 28 jours (correspondant au congé premier parent et second parent) à répartir entre eux avec une durée minimale de 28 jours calendaires de congé pour chaque parent. Une attestation sur l'honneur détaillant la répartition du congé pris entre les deux parents doit être transmis par le salarié à son correspondant paie/du personnel.

Les durées mentionnées au sein du présent article sont applicables pour l'arrivée d'un premier enfant. En cas de dispositions plus favorables dans le cas de naissances multiples et/ou d'enfants déjà présents dans le foyer, les dispositions les plus favorables seront appliquées.

L'appellation « congé premier parent » se substitue à celle des congés légaux existant ayant le même objet (congé maternité, paternité, adoption). En conséquence, le congé « premier parent » et les congés légaux ne peuvent se cumuler.

2.2.2 Rémunération et temps de travail

Les salariés « premiers parents » bénéficient pendant leur congé du maintien de leur rémunération sous déduction, le cas échéant, du montant des indemnités journalières versées par les assurances sociales.

Le congé premier parent est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés. Ce congé est assimilé à des périodes de présence pour la répartition de l'intéressement et la participation.

2.3 Conditions

Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Le congé premier parent doit être pris concomitamment à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant dans le foyer ou précéder cet évènement, en conformité avec les dispositions légales applicables lorsqu'elles existent.

En cas de couple TotalEnergies SSC (deux parents salariés d'une même société ou de sociétés distinctes au sein du Socle Social Commun), un seul parent peut bénéficier du statut de premier parent, le deuxième salarié pourra bénéficier du statut de « second parent ».

2.4 Procédure de départ en congé

Le salarié doit avertir son service administration du personnel du motif de son absence et de la date à laquelle il prévoit d'y mettre fin. Il avertit son service administration du personnel le plus tôt possible et au plus tard avant le début de son congé. Les justificatifs liés au congé sont transmis dans le même temps.

Le présent article fera l'objet d'une transcription au sein des Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale (RAPMI).

ARTICLE 3. CONGE SECOND PARENT

3.1 Bénéficiaires du congé second parent

3.1.1 Liste des bénéficiaires

Le « second parent » peut désigner :

- Le père biologique ;
- Le parent adoptant qui se détermine second parent ;
- Le partenaire de vie.

3.1.2 Définition des bénéficiaires

Le « père biologique » désigne l'ascendant désigné comme tel sur l'acte de naissance.

Le « parent adoptant » désigne le salarié qui accueille un enfant de moins de 18 ans dans son foyer après une procédure établissant un lien de filiation avec l'enfant.

Le « partenaire de vie » désigne la personne partageant son foyer avec le premier parent de l'enfant et exerçant un rôle de co-parent (qui assume les responsabilités quotidiennes pour le bien-être de l'enfant). Il doit apporter la preuve de son lien avec le premier parent et attester de son rôle vis-à-vis de l'enfant.

3.2 Durée du congé et rémunération

3.2.1 Durée

Le congé second parent peut durer au total 28 jours calendaires, correspondant, pour les salariés remplissant les conditions du congé de paternité aux 25 jours du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant et aux 3 jours de congé de naissance.

Lorsque les deux parents adoptants décident de prendre un congé lors de l'accueil de l'enfant, ces derniers partagent un congé d'une durée de 16 semaines augmenté de 28 jours (correspondant au congé premier parent et second parent) à répartir entre eux avec une durée minimale de 28 jours calendaires de congé pour chaque parent. Une attestation sur l'honneur détaillant la répartition du congé pris entre les deux parents doit être transmis par le salarié à son correspondant paie/du personnel.

3.2.2 Rémunération et temps de travail

Les salariés « seconds parents » bénéficient pendant leur congé du maintien de leur rémunération sous déduction, le cas échéant, du montant des indemnités journalières versées par les assurances sociales.
Le congé second parent est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés. Ce congé est assimilé à des périodes de présence pour la répartition de l'intéressement et la participation.

3.3 Conditions

Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Selon les cas, le congé second parent peut être pris avant, concomitamment à la naissance ou l'arrivée de l'enfant dans le foyer ou dans les 12 mois suivants. Par ailleurs, le congé second parent peut être fractionné dans les conditions suivantes :

	Congé assimilé au congé paternité / partenaire de vie	**Congé assimilé au congé adoption**
Prise du congé	Suivant la naissance de l'enfant	Au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer
Fractionnement	Le congé peut être pris, en plusieurs fois, de la manière suivante : - une première période de 4 jours calendaires assortie d'une interdiction d'emploi, qui fait immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours ; - une seconde période de 21 jours calendaires fractionnable en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.	Le congé peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de 28 jours chacune et, lorsque la période de congé est répartie entre les deux parents, il peut être fractionné pour chaque parent en deux périodes, d'une durée minimale de 28 jours chacune.

En cas de couple TotalEnergies SSC (deux parents salariés d'une même société ou de sociétés distinctes au sein du Socle Social Commun), un seul parent peut bénéficier du statut de second parent.

3.4 Procédure de départ en congé

Le salarié doit avertir son service administration du personnel du motif de son absence et de la date à laquelle il prévoit d'y mettre fin. Il avertit son service administration du personnel le plus tôt possible et au plus tard avant le début de son congé. Les justificatifs liés au congé sont transmis dans le même temps.

Le présent article fera l'objet d'une transcription au sein des RAPMI.

ARTICLE 4. CAPITAL TEMPS MATERNITE

Il existe un capital temps maternité rémunéré.

Ce capital temps dont bénéficie la femme enceinte est fixé à huit jours ouvrés par grossesse.

Ces huit jours peuvent être exercés groupés ou isolément, par demi-journée ou journée entière (examens médicaux de la future mère au-delà de ceux prévus par l'assurance maladie, séances de préparation à l'accouchement, surveillance et séances de rééducation postnatale) dès la date à laquelle l'état de grossesse médicalement constaté est porté à la connaissance de l'employeur et jusqu'au terme de la 3ème année civile entière suivant cette date.

Le bénéfice du capital temps maternité est également accordé aux salariées expatriées dont la grossesse médicalement constatée a été portée à la connaissance de l'employeur à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Les huit jours ouvrés dont bénéficie la femme enceinte expatriée sont :

- inscrits dans un compteur « capital temps maternité »,
- utilisables au retour en France jusqu'au terme de la 3ème année civile entière suivant la date à laquelle l'état de grossesse médicalement constaté a été porté à la connaissance de l'employeur. Par exception, lorsque la période d'expatriation excède ce terme, l'utilisation des huit jours est reportée jusqu'au terme de la 4ème année civile suivant la date à laquelle l'état de grossesse médicalement constaté est porté à la connaissance de l'employeur.

Ces jours de capital temps maternité peuvent être exercés groupés ou pris isolément au retour en France. Le salaire maintenu pendant cette période d'absence sera calculé sur la base du salaire France au sens des RAPMI au jour de l'exercice desdits congés. Le présent article fera l'objet d'une transcription au sein des RAPMI.

ARTICLE 5. CAPITAL TEMPS ADOPTION

Il est créé un capital temps adoption rémunéré de huit jours ouvrés par adoption constatée par une autorité administrative ou judiciaire au terme d'une procédure établissant un lien de filiation avec l'enfant.

Il peut être pris par demi-journée ou journée entière.

Ces huit jours peuvent être exercés groupés ou isolément (démarches nécessaires à la procédure d'adoption, entretiens dans le cadre du service d'aide sociale à l'enfance…) dès la date à laquelle les démarches d'adoption sont officiellement portées à la connaissance de l'employeur et jusqu'au terme de la 3ème année civile entière suivant cette date.

Dans le cas d'un couple de salariés appartenant à la même société ou à des sociétés distinctes au sein du Socle Social Commun, le capital temps bénéficie à l'un des salariés mais peut être partagé.

Le capital temps adoption est accordé aux salariés expatriés.

Les huit jours ouvrés dont bénéficie le salarié expatrié auquel l'autorité administrative ou tout autre organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption sont :

- inscrits dans un compteur « capital temps adoption »,
- utilisables au retour en France jusqu'au terme de la 3ème année civile entière suivant la date à laquelle l'arrivée de l'enfant au foyer est portée à la connaissance de l'employeur. Par exception, lorsque la période d'expatriation excède ce terme, l'utilisation des huit jours est reportée jusqu'au terme de la 4ème année civile suivant la date à laquelle l'arrivée de l'enfant au foyer est portée à la connaissance de l'employeur.

Ces jours de capital temps adoption peuvent être exercés groupés ou pris isolément au retour en France. Le salaire maintenu pendant cette période d'absence sera calculé sur la base du salaire France au sens des RAPMI au jour de l'exercice desdits congés.

ARTICLE 6. ENTRETIEN AVEC LE MANAGER

Lorsqu'un(e) salarié(e) annonce à son manager son état de grossesse ou son inscription dans un parcours de procréation médicalement assistée ou dans des démarches en vue d'une adoption, il lui est systématiquement proposé un entretien afin d'échanger sur l'organisation de son travail et sa charge pendant cette période (adaptation de la charge de travail, transmission des dossiers en cours et passation dans le cadre de son ou ses absences).

La personne salariée peut accepter ou refuser cet entretien.

ARTICLE 7. CONGE PREMIER PARENT ET EVOLUTION DE REMUNERATION

Le salarié ou la salariée absent(e) pour congé premier parent se voit appliquer l'augmentation la plus favorable entre celle résultant de l'application de la règle issue de l'accord européen relatif à l'égalité des chances du 21 novembre 2005, celle résultant des dispositions conventionnelles de branche (moyenne de la catégorie) et les dispositions légales en vigueur, sans se cumuler.

Depuis la conclusion de l'accord européen relatif à l'égalité des chances du 21 novembre 2005, TotalEnergies s'engage à veiller à ce que les absences pour congé premier parent ne puissent avoir aucune conséquence sur la rémunération ou l'évolution des salariés et, par voie de conséquence, à ce que les périodes d'absence pour congé premier parent soient neutralisées.

En ce sens, cet accord prévoit que l'augmentation salariale individuelle du salarié absent pour congé premier parent sera au moins égale, cette année-là, à la moyenne des augmentations salariales individuelles qu'il a obtenus au cours des trois années précédant le congé premier parent.

Pour apprécier cette moyenne, sont prises en compte toutes les augmentations individuelles versées lors des campagnes de mesures salariales individuelles à l'exception de celles versées dans le cadre de promotions. Lorsqu'une promotion a été attribuée au cours des trois dernières années, l'année de la promotion est neutralisée (la moyenne est alors calculée sur deux années et non sur trois années).

Par ailleurs, lorsque ce salarié bénéficie d'une mesure exceptionnelle sans changement de coefficient, les augmentations individuelles de l'intéressée sont limitées pour le calcul de la moyenne précitée au montant de l'augmentation individuelle de sa catégorie augmentée d'un point (1%).

Les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles intervenues postérieurement à la date de signature de l'accord européen relatif à l'égalité des chances, dès lors qu'elles auraient vocation à

s'appliquer, seront également prises en compte pour décider de l'augmentation individuelle à attribuer.

La garantie d'évolution de rémunération est appliquée dès le retour de congé premier parent des salariés concernés. Elle fait l'objet d'un budget calculé et lissé au niveau de chaque branche, qui ne saurait avoir pour effet de réduire le budget du service dans lequel le/la salarié(e) est affecté(e). Une communication dédiée à ce budget sera réalisée lors de la NAO salaires.

L'annexe 2 illustre le présent accord à l'aide d'exemples.

ARTICLE 8. CONGE PARENTAL D'EDUCATION

Conformément à l'article L.1225-55 du Code du travail, à l'issue du congé parental d'éducation, le salarié retrouve en priorité son précédent emploi (si celui-ci est disponible) ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
Les salariés expatriés peuvent demander à bénéficier d'un congé parental d'éducation et seront, dans cette hypothèse, réaffectés en France pour l'exercer.

Par ailleurs, afin de neutraliser l'impact sur les droits à l'ancienneté de la prise d'un congé parental d'éducation, les parties conviennent que sa durée sera prise en compte intégralement pour ces droits.

ARTICLE 9. PARENTALITE ET FORMATION

Objectif :
Les parties se fixent l'objectif de faciliter la conciliation entre les formations ou les missions professionnelles et la vie familiale.

Action :
A ce titre, la Direction privilégie l'organisation des actions de formation à proximité des lieux de travail des salariés, lorsque cela est possible et durant l'horaire habituel de travail.

Pour contribuer au même objectif de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, afin de répondre aux contraintes personnelles de certains salariés, les formations « e-learning » sont développées lorsqu'elles sont possibles.

ARTICLE 10. CONTRIBUTION AUX FRAIS SUPPLEMENTAIRES DE GARDE D'ENFANT(S)

Objectif

Les parties se fixent l'objectif de faciliter la conciliation entre les formations ou les missions professionnelles et la vie familiale.

Action
Afin de contribuer financièrement aux frais supplémentaires de garde d'enfants supportés par les salariés parents de jeunes enfants absents de leur domicile en raison d'une formation professionnelle engagée à l'initiative de la Direction, d'une mission[1] ou d'une intervention en astreinte, l'Entreprise

[1] Dispositions non applicables aux salariés dont les fonctions s'exercent par définition dans le cadre de missions (ATCO, CDC, Département Audit …).

verse une aide financière journalière, sous forme de remboursement, dans la limite de 90 euros moyennant la production des justificatifs correspondants ou, moyennant le justificatif correspondant, à 120 euros en cas de garde incluant des heures de nuit (entre 21h et 5h).

Cette contribution concerne les enfants dont l'âge est strictement inférieur à 15 ans à compter du premier jour d'absence du domicile.

Elle est versée sans condition d'âge pour les enfants handicapés.
Dans le cas où la garde de l'enfant est effectuée par un membre de la famille de l'enfant qui se déplace au domicile du salarié, cette contribution peut être versée, dans la limite du barème ci-dessus et dans les conditions suivantes :

- Remboursement du titre de transport collectif de seconde classe (sur présentation du justificatif de voyage) ;
- Remboursement d'indemnités kilométriques dans la limite du montant d'un titre de transport collectif de seconde classe pour le même trajet.

En l'état actuel de la réglementation, cette aide est exonérée fiscalement et socialement dans la limite du plafond prévu par l'article D. 7233-8 du Code du travail. Le plafond il s'apprécie de façon cumulée avec les aides éventuelles octroyées par les Comités Sociaux et Economiques d'établissement.

Pour information, l'existence de la contribution prévue par le présent article est rappelée dans toutes les convocations aux formations et missions adressées aux salariés. Un rappel de cette disposition sera fait à TotalEnergies Learning Solutions.

ARTICLE 11. PARENTALITE ET MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Les salariés sont accompagnés, en tenant compte de leur situation de famille, dans leur mobilité géographique:

- en France par l'accord sur la mutation géographique en France,
- par les RAPMI pour les salariés en mobilité internationale.

ARTICLE 12. FRAIS OCCASIONNES PAR UNE ANNULATION DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Quel que soit l'affectation d'origine, le salarié dont la mobilité géographique en France ou à l'étranger – actée par écrit, par un Avis de Changement de Situation (ACS) – est annulée par l'employeur bénéficie du remboursement des frais éventuels de scolarité, de double loyers et d'abonnement internet/téléphone qu'il a engagés, sur présentation des justificatifs correspondants. Cette prise en charge est exclusive d'un remboursement prévu par un autre protocole d'accord ou les RAPMI.

ARTICLE 13. CONGE PARENTALITE/AIDANT ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les congés premier parent, second parent, de présence parentale, parental d'éducation, de proche aidant, de solidarité familiale (…) ne doivent en aucun cas constituer des freins à la promotion professionnelle et à l'évolution de carrière.

A cette fin, les membres des Ressources Humaines sont sensibilisés pour proposer des évolutions professionnelles prenant en compte ces congés.

Avant son départ et à l'issue des congés premier parent et parental d'éducation, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec sa hiérarchie ou son développeur de talents.

L'entretien de départ permet une présentation des conditions du congé et des modalités préservant le lien entre le salarié et l'Entreprise durant ce congé.

L'entretien au retour, programmé si possible en amont de la reprise d'activité et, au plus tard dans les 3 mois suivant le retour du salarié, permet, si nécessaire, de prévoir les actions de formation adaptées à cette reprise.

Les salariés qui le souhaitent bénéficient d'un coaching et/ou formation au retour de congé premier parent. Le manager reçoit une information sur l'exercice de ce droit et le projet qui lui est associé. Le dispositif de coaching, référencé par la Compagnie, peut débuter avant le retour du salarié, sur demande de l'intéressé. La formation peut être choisie pendant le congé premier parent mais s'exerce au retour du salarié dans l'Entreprise. Elle est sélectionnée parmi les formations disponibles dans le catalogue de formation Compagnie ou de la branche.

ARTICLE 14. PRIME DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

Le montant de la prime de naissance ou d'adoption versée par l'Entreprise est porté à 900 euros bruts par enfant sous réserve d'une ancienneté contractuelle égale ou supérieure à trois mois à la date de l'évènement.

Si les deux parents travaillent dans l'une des sociétés concernées par le présent accord, la prime de naissance ou d'adoption est versée à hauteur de 50 % du montant de la prime pour chacun des parents désignés dans l'acte de naissance de l'enfant, la déclaration d'adoption ou l'attestation d'adoption.

ARTICLE 15. SALLE D'ALLAITEMENT ET SALLE DE REPOS POUR LES FEMMES ENCEINTES

Une salle d'allaitement est mise à disposition sur l'ensemble des établissements. Les établissements n'en disposant pas à la date d'entrée en vigueur de l'accord mettent en place une telle salle avant juin 2024. Cette salle est équipée d'un réfrigérateur, un fauteuil et point d'eau à proximité. En cas de besoin, cette salle peut également servir de salle de repos pour les femmes enceintes.

Cette salle peut être utilisée par la salariée allaitante, dans la limite de 2 absences par jour à hauteur d'1 heure 30 par jour au total. Cette absence d'une heure et demie est à prendre à n'importe quel moment de la journée selon les besoins de la salariée. Cette période d'absence est considérée comme du temps de travail effectif. Cette stipulation ne se cumule pas avec les dispositions du Code du travail en la matière, notamment l'article L. 1225-30 du Code du travail.

Un bilan de la mise en place des salles d'allaitement sera effectué par le Département Diversité et Inclusion – People et ESG (Environnement, Social et Gouvernance) lors de la première réunion de la Commission de suivi de l'accord.

CHAPITRE 2 : EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN MATIERE DE REMUNERATION

Les salaires d'embauche des femmes et des hommes sont égaux pour un même niveau de formation, de responsabilité et d'expérience.

Les rémunérations des femmes et des hommes évoluent dans les mêmes conditions sur la base des compétences et performances.

ARTICLE 16. REMUNERATION EFFECTIVE

Objectifs et indicateur chiffré associé

Les parties se fixent pour objectif d'obtenir au minimum la note de 37/40 sur l'indicateur d'écart de rémunération de l'index égalité professionnelle tel que prévu par la législation en vigueur, et manifestent la volonté de ne pas se contenter d'atteindre le seuil légal de 75 points concernant l'index égalité femme-homme, lequel est déjà atteint et mettront en œuvre les actions nécessaires afin d'améliorer les résultats de chacune des UES.

Actions et indicateur chiffré associé

Pour ce faire, 100% des managers utilisant *MSITool* reçoivent une note de cadrage avant la campagne MSI, rappelant les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'Entreprise. Il leur appartient ensuite de s'assurer que ces obligations sont appliqués par leurs N-1 dans le cadre des revues de personnel.

De plus, les recommandations nécessaires sont formulées auprès des directions concernées afin que chaque campagne des mesures salariales individuelles soit une occasion d'assurer de façon continue l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'Entreprise.

Par ailleurs, un nouvelle étude APEC sera réalisée au périmètre Socle Social Commun à partir des données issues de la situation post-MSI 2023. Les résultats de cette enquête seront présentés lors d'une réunion de commission de suivi au périmètre du Socle Social Commun.

CHAPITRE 3 : RECRUTEMENT, SENSIBILISATION ET DROIT D'EXPRESSION

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'Entreprise.

Les conditions d'accès aux emplois de l'Entreprise doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les individus quel que soit leur genre dans l'Entreprise.

Elles concourent aux différents niveaux de qualification, au développement de la mixité dans les métiers.

Ces dispositions s'appliquent également aux conditions d'accès aux stages et Volontariat Internationaux en Entreprise (VIE).

ARTICLE 17. PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

Les conditions d'accès aux emplois de l'Entreprise respectent et promeuvent l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes.

Le recrutement 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 et notamment en dehors de toute considération fondée sur le genre, l'orientation sexuelle, l'état de grossesse ou la composition de la famille.

Des actions spécifiques de recrutement peuvent néanmoins être envisagées afin de rééquilibrer la mixité dans certains métiers.

Les critères de sélection reposent indifféremment sur la formation initiale, l'expérience professionnelle, les compétences et le potentiel.

ARTICLE 18. RECRUTEMENT

Objectifs et indicateur chiffré associé

Les parties se fixent comme objectif :

- OETAM : de viser, au périmètre du Socle Social Commun, à recruter une proportion égale de femmes au nombre de diplômées des écoles et universités cibles ;

- Ingénieurs et cadres : de contribuer, pour le périmètre du Socle Social Commun à l'objectif Compagnie de tendre vers une parité pour tous les recrutements de cadres ;

- Contrat d'apprentissage et de professionnalisation : de tendre vers une parité pour tous les recrutements au périmètre du Socle Social Commun.

Actions et indicateur chiffré associé

Pour favoriser la mixité des candidatures, l'Entreprise mène des actions auprès du monde éducatif (manifestations « Elles Bougent », forums, partenariats écoles et universités, mise à jour du site Planète Energies).

Elle participe à des actions de coopération avec les pouvoirs publics et/ou les autorités pédagogiques pour faire connaitre les besoins de l'Entreprise.

L'Entreprise fournit ses meilleurs efforts pour conserver le nombre d'ambassadrices ingénieures et techniciennes (250) afin de sensibiliser chaque année les lycéennes aux métiers scientifiques et inciter plus de salariées à devenir ambassadrices.

L'Entreprise missionne des femmes exerçant des métiers techniques ou scientifiques ou issues de ces filières afin qu'elles soient les ambassadrices de ces métiers dans les écoles et « forums des métiers».

L'Entreprise se fixe pour objectifs de progression de poursuivre le développement de la mixité des candidatures et la faire progresser dans les recrutements et les contrats liés à la politique de formation.

ARTICLE 19. DESCRIPTIONS DE POSTE ET OFFRES D'EMPLOI

Les offres d'emploi s'adressent indifféremment aux individus quel que soit leur genre.

Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient indistinctement accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

Elles sont non discriminantes, rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tout autre critère discriminatoire ; elles présentent objectivement les caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises.

Lorsque l'offre d'emploi concerne un emploi dont la dénomination existe au féminin et au masculin, les deux genres sont mentionnés (ex : employé(e), informaticien(ne)).

Lorsque la dénomination de l'emploi est spécifiquement masculine ou féminine, l'emploi doit précisément être offert aux deux sexes (ex: ingénieur H/F) ou être exprimé au moyen de mots neutres (ex: responsable des achats).

ARTICLE 20. PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Au titre du présent accord, un rappel des principes ci-dessous sera effectué à la Direction Recrutement par le Département Diversité et Inclusion – People et ESG.

20.1 Processus unique

Le processus de recrutement est unique : il garantit l'égalité de traitement des candidatures et se déroule de la même manière, à chacune de ses étapes, pour tous les candidats.

Ce processus est présenté à chaque candidat .

La Direction veille à ce que les cabinets de recrutements externes, auxquels elle a recours, respectent les principes définis au présent article.

20.2 Intervenants au processus de recrutement

Les équipes de recrutement sont mixtes.

En cas d'évolution des équipes, leur mixité doit être systématiquement recherchée.

La Direction en charge du recrutement et les responsables hiérarchiques des métiers intervenant au processus de sélection veillent au respect des dispositions du présent accord.

Ils sont formés lors de leur prise de poste et régulièrement sensibilisés au respect des principes légaux de non-discrimination, aux enjeux de la mixité et aux dispositions du présent accord.

20.3 Information des Instances Représentatives du Personnel

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, les instances représentatives du personnel sont informées du processus de recrutement. Elles le sont également lors de chaque modification significative de ce processus.

ARTICLE 21. AMENAGEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL

L'Entreprise s'assure que les lieux de travail sont conçus et équipés pour recevoir les salariés quel que soit leur genre.

Un bilan du dimensionnement et des équipements des vestiaires sur site sera effectué au cours du 1er semestre 2024. Il sera présenté lors de la première réunion de la commission de suivi de l'accord par le Département Diversité et Inclusion – People et ESG.

Par ailleurs, en cas de transition de genre d'un salarié et à sa demande, il est recommandé aux chefs d'établissement de lui proposer un vestiaire non-genré.

ARTICLE 22. FORMATION - SENSIBILISATION DES SALARIES EXPOSES

Objectif et indicateur chiffré associé

Les recruteurs, formateurs et développeurs de talents sont formés aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité. Au moins 80% de cette population est formée, en permanence, à cet enjeu.

Action et indicateur chiffré associé

Cette population de salariés est obligatoirement formée dans les 6 mois suivant leur arrivée sur le poste.

Un rappel des principes ci-dessus sera effectué à la Direction Recrutement, à TotalEnergies Learning Solutions et aux chefs Développeurs de Talents par le Département Diversité et Inclusion – People et ESG.

ARTICLE 23. FORMATION – SENSIBILISATION DE L'INTEGRALITE DES SALARIES

Les salariés bénéficient d'une offre de formation sur la diversité et l'inclusion, qui est susceptible d'évoluer. A titre d'exemple, les formations suivantes sont à disposition des salariés :

- *Recruter sans discriminer*
- *Inclusion : miser sur la diversité*
- *Diversité et inclusion : de quoi parle-t-on ?*
- *Mixité au travail*
- *Lutter contre les discriminations dans l'entreprise*
- *Déconfinons le handicap*
- *Adopter une gestuelle inclusive*
- *Agisme : travailler avec toutes les générations*
- *Eviter les stéréotypes*
- *Egalité F-H : lutter contre le sexisme et adopter la bonne posture*

Par ailleurs, des actions de sensibilisation (webinaire, conférence) sur la diversité et l'inclusion sont régulièrement organisées par le Département Diversité et Inclusion – People et ESG.

ARTICLE 24. ACTEURS DE LA DIVERSITE ET DE L'INCLUSION DANS LA COMPAGNIE

Chacun doit concourir à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes au sein de la Compagnie.

Le **Conseil de la Diversité et de l'Inclusion** de la Compagnie promeut l'égalité professionnelle femmes-hommes.
Les acteurs de la diversité et de l'inclusion ont pour missions :

- d'être force de propositions sur les questions de diversité et de l'inclusion au sein de la Compagnie ;
- de promouvoir la diversité et l'inclusion dans toutes les activités et les implantations de la Compagnie ;
- de suivre la mise en œuvre des objectifs et indicateurs de diversité et d'inclusion ;
- d'assurer la liaison, dans leur secteur d'activité respectif, avec la personne responsable de la diversité et de l'inclusion au sein des RH ;
- de participer activement au réseau Diversité et Inclusion de la Compagnie ;
- de soutenir le déploiement des initiatives diversité et inclusion dans leur périmètre ;
- de tester et de partager des bonnes pratiques ;
- d'être des porte-paroles et des ambassadeurs du sujet tant en interne qu'en externe.

- **le département Diversité et Inclusion** (People and Social Engagement) qui agit sur trois grands axes :
  - la coordination de la mise en œuvre de la politique diversité et inclusion et l'animation du réseau des correspondants diversité et inclusion de branche ;
  - l'initiation de certaines actions en faveur de la diversité et de l'inclusion (communication, formation, sensibilisation, etc.) ;
  - le suivi des résultats ainsi obtenus à travers un *reporting* régulier réalisé en concertation avec les branches.

- **les correspondants Diversité et Inclusion** de chaque branche qui ont pour mission de promouvoir la politique Diversité et Inclusion dans tous les actes RH (recrutement, gestion de carrières, formation, etc.) et auprès des managers, de définir les objectifs et actions propres à la branche et d'accompagner les entités opérationnelles dans la mise en œuvre.

- **des acteurs « transversaux » :**
  - le Comité d'Ethique peut être saisi par tout collaborateur de toute question relative à un problème d'éthique (discrimination,…). Sa composition et son fonctionnement font notamment l'objet d'une page dédiée sur le WAT ;
  - les responsables des ressources humaines dans leurs missions de recrutement, de développement de talents, de formation et de conduite des relations sociales ;
  - les acteurs de la Fondation TotalEnergies, dans leurs engagements vis-à-vis des parties prenantes et des communautés (accès à l'emploi, à la formation, …) ;
  - les responsables de la communication, en valorisant les femmes et les hommes de TotalEnergies dans l'exercice de divers métiers.

ARTICLE 25. DROIT D'EXPRESSION DIRECTE DES SALARIES

L'expression directe des salariés est favorisée par les canaux de communication suivants : WAT, Viva Engage (Yammer), TotalEnergies Pulse et TotalEnergies Pulse Survey.

Une analyse comparée femmes-hommes des réponses relatives à l'égalité professionnelle de l'enquête TotalEnergies Survey au périmètre du Socle Social Commun sera réalisée et présentée à la commission de suivi du présent accord.

ARTICLE 26. COMMUNICATION DU PRESENT ACCORD ET DES EXIGENCES EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

Pour assurer la promotion des principes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès de tous les salariés, le présent accord et les mesures qu'il prévoit font l'objet d'une diffusion.

Une plaquette de communication sur les dispositions du présent accord sera élaborée par le Département Diversité et Inclusion – People et ESG, puis mise à la disposition des salariés dès septembre 2024.

En parallèle, TotalEnergies informe les sociétés de prestations de services des exigences en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et attend d'elles qu'elles s'engagent à les respecter. Au titre du présent accord, un rappel de ce principe sera effectué à la Direction des Achats par le Département Diversité et Inclusion – People et ESG.

CHAPITRE 4 : EQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

Les dispositions du présent chapitre visent à favoriser une meilleure conciliation entre les temps de la vie professionnelle, personnelle et familiale.

ARTICLE 27. VIOLENCES CONJUGALES

TotalEnergies apporte un soutien aux salariés victimes de violences domestiques à travers la plateforme d'écoute Eutelmed, la sensibilisation et/ou la formation des médecins du travail, assistants sociaux et managers dans le but de repérer les signes de violences et d'orienter les salariés concernés vers des structures/associations spécialisées.

Les référents RPS, harcèlement sexuel et agissements sexistes et infirmiers du travail sont également sensibilisés à ce sujet.

Une communication est effectuée sur le sujet auprès de l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, une réflexion sur la possibilité de mettre à disposition des salarié(e)s victimes de violences conjugales des hébergements d'urgence ou de prendre en charge les frais associés sera menée au cours du 1er semestre 2024. Le résultat de la réflexion sera présenté en commission de suivi du présent accord par le Département Diversité et Inclusion – People et ESG.

ARTICLE 28. RENTREE SCOLAIRE

Le premier parent et le second parent bénéficient, sous réserve des nécessités de service, d'un aménagement de son emploi du temps le jour de la rentrée scolaire depuis la maternelle jusqu'à l'entrée en classe de 6ème.

Le bénéfice de cet aménagement n'est pas limité à l'entrée en classe de 6ème lorsqu'il s'agit d'un enfant en situation de handicap.

Les salariés qui n'ont pas d'enfant mais dont le conjoint (par mariage, concubinage ou PACS) a des enfants qui font leur rentrée scolaire bénéficient également d'une possibilité d'aménagement d'horaires dans les conditions précitées.

Cet aménagement est neutre au regard du décompte de la durée du travail.

ARTICLE 29. TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont mis en place depuis de nombreuses années des dispositions favorisant le travail à temps partiel, notamment à travers l'accord relatif au travail à temps partiel du 14 octobre 2005.

29.1 Evolution de carrière et mesures salariales des salariés à temps partiel

Les Organisations Syndicales Représentatives signataires rappellent leur volonté de voir garantir aux salariés travaillant à temps partiel des droits et traitement de ces droits identiques à ceux des salariés travaillant à temps plein.

Le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non-obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière.

Aucune mobilité ne peut être refusée aux salariés du seul fait du travail à temps partiel.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient de la formation professionnelle continue au même titre que les salariés à temps complet.

29.2 Cotisations sur la base d'un temps plein des salariés à temps partiel

Objectif :
Les parties se fixent pour objectif de limiter l'impact des périodes d'activité à temps partiel sur le niveau du revenu de remplacement au moment de la retraite et sur le niveau des garanties au titre de la prévoyance lourde.

Action :
Les Correspondants du personnel et Correspondants paie informent systématiquement les salariés sollicitant un passage à temps partiel de leur possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein en matière de retraite de base, retraite complémentaire, retraite supplémentaire et prévoyance.

Par ailleurs, bien que le travail à temps partiel (hors temps partiel thérapeutique) résulte de la volonté du salarié et ne peut être imposé par les sociétés employeurs du Socle Social Commun, la prise en charge des cotisations retraite supplémentaire et prévoyance lourde est améliorée dans les conditions suivantes :

- Retraite supplémentaire : les salariés en temps partiel familial ou temps partiel choisi ont désormais la possibilité de cotiser pour la retraite supplémentaire à temps plein au-delà de trois ans. Pendant cinq ans, les parts salariales et patronales correspondant au supplément d'assiette (correspondant à un taux plein) sont respectivement pris en charge par l'intéressé et l'employeur ;

- Prévoyance : afin d'aligner le régime de cotisation prévoyance des salariés à temps partiel choisi sur celui des salariés en temps partiel familial, les parts salariales et patronales correspondant au supplément d'assiette (correspondant à temps plein) sont désormais intégralement pris en charge par l'employeur les trois premières années.

29.3 Ouverture d'une négociation sur le travail à temps partiel

Les parties conviennent d'ouvrir une négociation qui portera sur le travail à temps partiel durant l'année 2024.

ARTICLE 30. DROIT A LA DECONNEXION

L'accord du 3 octobre 2019 portant sur le droit à la déconnexion au sein du Socle Social Commun est arrivé à son terme le 3 octobre 2023. A titre exceptionnel, les parties conviennent de proroger les dispositions de cet accord jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord sur cette thématique.

Les parties s'engagent à ouvrir une négociation sur le droit à la déconnexion au cours de l'année 2024.

ARTICLE 31. ENTRETIEN INDIVIDUEL ANNUEL (EIA)

L'EIA est un moment privilégié pour échanger sur la qualité de vie au travail et notamment sur la charge de travail, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale en garantissant le respect de la vie privée du salarié. Ce point figure dans le guide de l'EIA.

ARTICLE 32. SOLDE DE CONGES ET DON DE JOURS

Le solde des jours de congés payés, RTT et autres compteurs n'est pas obligatoire avant de pouvoir bénéficier d'une campagne de don de jours.

CHAPITRE 5 : PROMOTIONS ET EVOLUTION DE CARRIERE

A qualifications et expériences équivalentes, la Direction veille à promouvoir une même proportion de femmes et d'hommes au sein de la population globale femmes/hommes éligible à la promotion considérée.

Toujours à qualifications et expériences équivalentes, lors de l'élaboration des plans de succession, une attention particulière est portée à la promotion des femmes afin d'éviter les situations de « plafond de verre ».

ARTICLE 33. EVOLUTION DE CARRIERE

Les conditions d'accès à la promotion professionnelle et aux postes à responsabilité sont identiques pour les femmes et les hommes, dans le respect de l'obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction (loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 dite loi « Rixain »).

En ce sens, tout comme pour le recrutement, les descriptifs des emplois proposés en interne sont rédigés de manière à susciter les candidatures des femmes et des hommes.

Afin d'assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelle, la gestion des parcours professionnels est fondée sur les qualifications de chaque salarié, en fonction des capacités professionnelles requises pour les postes à pourvoir.

ARTICLE 34. FORMATION PROFESSIONNELLE

Le développement des compétences par la formation professionnelle constitue une condition essentielle à l'évolution de carrière des femmes et des hommes que ceux-ci travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Les parties au présent accord conviennent de la nécessité de promouvoir de façon continue la participation des salariés à la formation en vue d'accroître le niveau de qualification des femmes et des hommes, de développer leur employabilité et valoriser leur parcours professionnel.

La formation professionnelle doit notamment être encouragée dans la perspective d'un accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et au développement de la mixité des métiers.

ARTICLE 35. MOBILITE PROFESSIONNELLE VIA "JOBPOSTING"

En l'état actuel de la politique Compagnie et afin de permettre à chacun d'être acteur de son projet professionnel, un système de « job posting » est également développé pour tous les postes dans l'Entreprise jusqu'aux postes d'encadrement supérieur.

Dans les métiers présentant un déséquilibre femmes/hommes, l'Entretien Individuel Annuel et les entretiens de carrière doivent permettre aux hiérarchies et aux développeurs de talents de susciter et d'identifier des candidatures pour des fonctions hiérarchiques et des mobilités professionnelles contribuant à rétablir l'équilibre.

ARTICLE 36. BILAN PROFESSIONNEL ET DEVELOPPEUR DE TALENTS

Le salarié a la possibilité de solliciter, à tout moment de sa carrière, un rendez-vous avec son développeur de talents pour l'aider à construire son projet professionnel. Cette information est communiquée lors de l'EIA.

L'Entreprise met à disposition toutes les informations sur le déroulé de carrière du salarié (historique des postes occupés, formations réalisées, éléments de rémunération) par le biais d'outils interne à destination des salariés (exemples : HR4U, Lizzy, BSI).
En outre, une information sur les dispositifs légaux de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), sur le Compte Personnel de formation (CPF) et les abondements possibles du CPF, sur le conseil en évolution professionnelle (CEP) est mise en ligne pour l'ensemble des salariés du Socle Social Commun afin qu'ils disposent de l'ensemble des informations nécessaires sur ces sujets afin de pouvoir en échanger avec son développeur de talents et/ou son Manager.

Un nombre suffisant de développeur de talents est maintenu afin d'assurer aux salariés un accompagnement dans leur parcours professionnel.

ARTICLE 37. PROMOTION ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Objectifs et indicateurs chiffrés associés
Les parties se fixent pour objectif d'atteindre en 2025, 30% de femmes parmi les dirigeants et plus de 30% de femmes parmi les postes d'encadrement supérieur au périmètre de la Compagnie.

Action et indicateur chiffré associé
Pour ce faire, les parties s'engagent à ce que la proportion de femmes cadrées se dirige vers celle des hommes et visent à maintenir à minima 35% de femmes dans le vivier des Hauts Potentiels cadres au périmètre de la Compagnie.

CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 38. DUREE DE L'ACCORD

Conformément à l'article 38.5 de l'accord sur le Dialogue Social et Economique, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sa signature marque le début d'un nouveau cycle de négociation.

Sauf exception dûment mentionnée, les objectifs sont fixés pour une durée de 4 ans à compter de l'entrée de vigueur de l'accord. Le niveau d'atteinte de ces objectifs est arrêté chaque année au 31 décembre.

Il entre en vigueur au 1er janvier 2024.

ARTICLE 39. EVOLUTIONS LEGISLATIVES, REGLEMENTAIRES OU CONVENTIONNELLES

En cas d'évolutions législatives ou réglementaires concernant les mesures prévues par le présent accord, les parties conviennent qu'une réunion sera organisée à l'initiative de la Direction avec les

Organisations Syndicales Représentatives pour en examiner les conséquences.

ARTICLE 40. REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord pourra être révisé par avenant conformément aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Toute modification fera l'objet d'un avenant conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision doit être notifiée aux parties signataires par courrier électronique.

En cas de demande de révision émanant d'une partie habilitée en application de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, les négociations commenceront dans les trois mois suivant la réception de la demande. Le présent avenant pourra être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail. La dénonciation doit être portée à la connaissance des autres parties signataires.

ARTICLE 41. SUIVI DE L'ACCORD

Sans préjudice des informations transmises aux Instances Représentatives du Personnel notamment en application de l'accord sur le Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018 et son avenant du 26 novembre 2021, une commission de suivi est mise en place au périmètre du Socle Social Commun.

Cette commission de suivi se réunit une fois par an et se compose de :

- Représentants de la Direction,
- 2 représentants par Organisations Syndicales Représentatives signataires du présent accord.

Les indicateurs qui sont présentés aux membres de la Commission de suivi figurent en annexe 4.

Il est convenu que la commission de suivi se réunira à compter de 2024.

ARTICLE 42. REGLEMENT DES DIFFERENDS

En cas de différend survenant à l'occasion de l'application du présent accord, les parties signataires s'engagent à rechercher une solution amiable. Si une solution amiable ne peut être trouvée, les parties concernées pourront saisir les juridictions compétentes.

ARTICLE 43. NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera notifié par la Direction à chacune des Organisations Syndicales Représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme « TéléAccords ».

Fait à Courbevoie, le XX novembre 2023
Conclusion via signature électronique

ANNEXE 1
LISTE DES SOCIETES DU SOCLE SOCIAL COMMUN DE TOTALENERGIES COMPOSANT LE PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD

- **TotalEnergies SE**
- **Elf Exploration Production SAS**
- **TotalEnergies Marketing Services SAS**
- **TotalEnergies Marketing France SAS**
- **TotalEnergies Additives and fuels solutions SAS**
- **TotalEnergies Lubrifiants SA**
- **TotalEnergies Fluids SAS**
- **TotalEnergies Raffinage Chimie SA**
- **TotalEnergies Petrochemicals France SA**
- **TotalEnergies Raffinage France SAS**
- **TotalEnergies One Tech SAS**
- **TotalEnergies Global Information Technology Services SAS**
- **TotalEnergies Global Financial Services SAS**
- **TotalEnergies Global Procurement SAS**
- **TotalEnergies Global Human Resources Services SAS**
- **TotalEnergies Learning Solutions SAS**
- **TotalEnergies Facilities Management Services SAS**
- **TotalEnergies Consulting SAS**

ANNEXE 2
EXEMPLE EVOLUTION DE REMUNERATION PREMIER PARENT

Les exemples qui suivent reprennent les mesures issues des NAO de décembre 2018, décembre 2017 et décembre 2016.

1ère série d'exemples (promotions avec changement de coefficient) :

Hypothèse cadres

Campagne MSI	Moyenne	N-1	N-2	N-3
Augmentations salariales individuelles du salarié de retour de congé maternité/congé d'adoption (disposition issue de l'accord européen relatif à l'égalité des chances)	(N-1 + N-3) / 2 (3,1 + 2,3) / 2 = **2,7**	3,1	3 (changement de coefficient)	2,3
Augmentations salariales individuelles des salariés relevant de la même catégorie (disposition conventionnelle de branche)	(N-1 + N-2 + N-3) / 3 (3,1 + 2,3 + 1,9) / 3 = 2,43	3,1	2,3	1,9
Dans cette hypothèse le/la salarié(e) percevra une garantie de 2,7%				

Hypothèse OETAM

Campagne MSI	Moyenne	N-1	N-2	N-3
Augmentations salariales individuelles du salarié de retour de congé maternité/congé d'adoption (disposition issue de l'accord européen relatif à l'égalité des chances)	(N-1 + N-3) / 2 (0,5 + 0) / 2 = 0,25	0,5	3 (changement de coefficient)	0
Augmentations salariales individuelles des salariés relevant de la même catégorie (disposition conventionnelle de branche)	(N-1 + N-2 + N-3) / 3 (1 + 0,8 + 0,35) / 3 = **0,71**	1	0,8	0,35
Augmentations générales versées au réel + prime d'ancienneté versée selon l'historique du/de la salariée		2,1	1,5	1,55
Dans cette hypothèse le/la salarié(e) percevra une garantie de 0,71% (en plus de AG et PA)				

2ème série d'exemples (mesure exceptionnelle sans changement de coefficient):

Hypothèse cadres

Campagne MSI	Moyenne	N-1	N-2	N-3
Augmentations salariales individuelles du salarié de retour de congé maternité/congé d'adoption (disposition issue de l'accord européen relatif à l'égalité des chances)	(N-1 + N-2 + N-3) / 3 (3,1 + 3,3 + 2,2) / 3 = **2,86**	3,1	5 (sans changement de coefficient=> capé à 2,3+1 = 3,3)	2,2
Augmentations salariales individuelles des salariés relevant de la même catégorie (disposition conventionnelle de branche)	(N-1 + N-2 + N-3) / 3 (3,1 + 2,3 + 1,9) / 3 = 2,43	3,1	2,3	1,9
Dans cette hypothèse le/la salarié(e) percevra une garantie de 2,86%				

Hypothèse OETAM

Campagne MSI	Moyenne	N-1	N-2	N-3
Augmentations salariales individuelles du salarié de retour de congé maternité/congé d'adoption (disposition issue de l'accord européen relatif à l'égalité des chances)	(N-1 + N-3) / 2 (0,5 + 1,8 + 0) / 2 = **1,15**	0,5	2,5 (sans changement de coefficient=> capé à 0,8+1 = 1,8)	0
Augmentations salariales individuelles des salariés relevant de la même catégorie (disposition conventionnelle de branche)	(N-1 + N-2 + N-3) / 3 (1 + 0,8 + 0,35) / 3 = 0,71	1	0,8	0,35
Augmentations générales versées au réel + prime d'ancienneté versée selon l'historique du/de la salariée		2,1	1,5	1,55
Dans cette hypothèse le/la salarié(e) percevra une garantie de 1,15% (en plus de AG et PA)				

ANNEXE 3
SYNTHESE DES OBJECTIFS, ACTIONS ET INDICATEURS CHIFFRES ASSOCIES DANS LE CADRE DU PRESENT ACCORD

	Objectifs de progression et indicateurs chiffrés associés	**Actions et indicateurs chiffrés associés**
Rémunération effective	Obtenir la note minimale de 37/40 à l'indicateur sur les écarts de rémunération dans l'index égalité professionnelle tel que prévu par la législation en vigueur	100% des managers utilisant MSI Tool reçoivent une note de cadrage avant les MSI pour rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes
Recrutement	Le recrutement des femmes vise à atteindre une proportion égale au nombre de diplômées des écoles et universités cibles de la Compagnie et que le nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus avec des femmes tende ou se maintienne autour de 50% au périmètre SSC	viser à conserver au minimum le nombre actuel d'ambassadrices techniciennes et ingénieures (250) et inciter plus de salariées à devenir ambassadrices
Promotion	A horizon 2025 : 30% de femmes parmi les dirigeants et plus de 30% de femmes dans l'encadrement supérieur	Maintenir à minima 35% de femmes dans le vivier des Hauts Potentiels cadres
Formation	Les recruteurs, formateurs et développeurs de talents sont formés aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité. En permanence, au moins 80% de cette population est formée à cet enjeu.	Rendre obligatoire la formation de ces populations dans les 6 mois de leur arrivée.

ANNEXE 4
INDICATEURS PRESENTES EN COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

1. Nombre d'actions menées annuellement auprès du monde éducatif :
    - Nombre de marraines et nombre d'évènements organisées par l'association « Elles Bougent »
    - Nombre de forums, partenariats écoles et universités
    - Nombre de scolaires touchés dans le cadre de « Planète Energies »

2. Congé parental d'éducation :
    - Nombre de salariés hommes et femmes bénéficiaires annuellement d'un congé parental d'éducation
    - Pourcentage par rapport aux hommes et aux femmes ayant eu un enfant dans l'année civile

3. Contribution aux frais de garde d'enfant(s) : nombre de salariés femmes et hommes bénéficiant annuellement de cette mesure

4. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé premier parent

5. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé second parent

6. Index Egalité Professionnelle : résultat des 5 indicateurs légaux tels que prévus par la législation en vigueur constituant l'index fournis par UES, soit à la date de signature de l'accord : l'écart de rémunération femmes-hommes, l'écart de répartition des augmentations individuelles, l'écart de répartition des promotions, le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

7. Promotion :
    - Nombre de promotions par sexe et par catégorie professionnelle
    - Durée moyenne entre deux promotions

8. Temps partiel :
    - Nombre de salariés travaillant à temps partiel bénéficiant des options de cotisations à 100%
    - Nombre de salariés à temps partiel promus
    - Nombre de salarié à temps partiel étant passé à temps plein dans le cadre d'une mobilité entre sociétés du Socle Social Commun

9. Indicateurs « Compagnie » suivis par le Conseil de la Diversité et de l'Inclusion :
    - % de femmes parmi les cadres dirigeants
    - % de femmes parmi les Hauts Potentiels

10. Proportion de femmes et d'hommes dans l'effectif global

11. Proportion de femmes dans l'effectif cadres

12. Proportion de femmes dans les recrutements CDI

13. Proportion de femmes dans les recrutements cadres CDI

14. Proportion de femme dans les recrutements en contrat d'apprentissage et de professionnalisation

15. Proportion de femmes cadrées

16. Pourcentage de femme au sein du vivier des Hauts Potentiels cadres

17. Proportion de recruteurs, formateurs et développeurs de talents formés aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité

18. Nombre de bilans professionnels réalisés

Par ailleurs, il sera présenté lors de la première commission de suivi les éléments suivants :

- Etude APEC réalisée au périmètre Socle Social Commun à partir des données issues de la situation post-MSI 2023 ;

- Bilan de la mise en place des salles d'allaitement auprès des établissements

- Bilan du dimensionnement et des équipements des vestiaires sur site

-