

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

Entre les soussignés :

IFP Energies nouvelles

Établissement public de l'État à caractère industriel et commercial sous la tutelle du Ministre chargé de l'Energie.

Siège : 1 & 4 avenue de Bois Préau à Rueil-Malmaison (Hauts de Seine)

SIRET : 775 729 155 000 17

représenté par Véronique Ruffier-Meray agissant en sa qualité de Directrice des Ressources humaines, ayant tout pouvoir à cet effet

COFIP

Société anonyme simplifiée

siège : 1 avenue de Bois Préau à Rueil-Malmaison (Hauts de Seine)

SIRET : 305 732 646 000 40

constituant avec IFPEN une UES, les deux entités étant collectivement dénommées ci-après l'Entreprise.

d'une part,

Et les organisations syndicales ci-après représentées par :

			Visa
CFDT	FCE-CFDT	DROCHON Sébastien	
CFE-CGC	CFE-CGC Pétrole et Energies Nouvelles	EL FEKI Abir	DocuSigned by: Abir EL FEKI 41B0B3A48EA64D0...
		PERNET Nicolas	DocuSigned by: Nicolas PERNET 7AASBU029D23459...
		GRIZON Laurent	DocuSigned by: Sébastien GONNARD D34A59D9BC0F413...
		GONNARD Sébastien	DocuSigned by: Pascal ROUX 7CC40D24472F4C4...
		ROUX Pascal	DocuSigned by: Laurent RENAUDOT 1F58EE7C63A44A...
CGT	CGT-Lyon	RENAUDOT Laurent	DocuSigned by: RABILLOUD Jean-Marc CB79E6A91A8747A...
		RABILLOUD Jean-Marc	DocuSigned by: Catherine LEFEBVRE 3D44D0E0D2C047E...
	CGT-Rueil	LEFEBVRE Catherine	DocuSigned by: Paul MALISANI 6D88E263F81641E...
		MALISANI Paul	DocuSigned by: Martha HAJIW-RIBERAUD 349E88B1010E43F...
		HAIW-RIBERAUD Martha	DocuSigned by: 4B8EC1BA952F44D...

d'autre part.

PREAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de la diversité qu'IFPEN souhaite promouvoir dans le cadre de sa responsabilité sociétale.

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent, à travers ce 5^e accord depuis 2011, de l'importance de poursuivre la politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en impliquant l'ensemble des acteurs de l'entreprise : la Direction, les managers, les organisations syndicales et les salariés. Le management a un rôle clé dans cette démarche et contribuera à poursuivre la progression de la mixité et l'égalité professionnelle des femmes et des hommes au sein des équipes d'IFPEN.

Par cet accord, IFPEN souhaite maintenir les actions déjà entreprises au cours des accords précédents sur les domaines qui lui paraissent particulièrement importants pour contribuer à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ainsi, des actions seront poursuivies sur :

- **La formation** : après le déploiement d'un plan de formation conséquent et obligatoire pour l'ensemble du personnel au cours du dernier accord, l'objectif sera de prévoir une piqûre de rappel obligatoire pour tous entre 2024 et 2027 et de favoriser les formations visant à renforcer les connaissances de tous sur le cadre légal en matière d'égalité professionnelle au travail, ainsi que sur la distinction entre des situations de discrimination, de sexisme et de harcèlement.
- **Les comportements** : continuer, par des actions de communication et de sensibilisation à faire évoluer les mentalités et les comportements mais aussi lutter, par la pédagogie, contre tout comportement sexiste et condamner le harcèlement sexuel en entreprise.
- **La rémunération** : maintenir un index égalité professionnelle avec une note à 100/100 comme c'est le cas depuis déjà 4 ans, tout en restant attentif à d'éventuelles situations de discriminations salariales qui pourraient être identifiées entre les femmes et les hommes.

Par cet accord, IFPEN s'engage par ailleurs à renforcer ses actions sur deux domaines prioritaires pour gagner encore en mixité :

- **Le recrutement** :
 - il s'agira de continuer à augmenter la mixité des équipes, notamment dans les directions et les comités de direction où l'un des genres est sous-représenté (le seuil étant positionné à 30%),
 - par des actions renforcées de sourcing et de recrutement, l'objectif sera que la proportion de femmes travaillant en R&I à IFPEN tende vers le taux de femmes présentes dans les formations scientifiques (38,8% en 2021 selon l'étude en référence*).
- **L'évolution professionnelle et la formation** : il s'agira d'accompagner les parcours professionnels de tous les salariés, indépendamment de leur sexe, tout au long de leur carrière afin d'encourager leur accession à tous les niveaux de responsabilité de l'entreprise et permettre ainsi une mixité des différentes structures décisionnelles et opérationnelles.

Par ailleurs, IFPEN respecte les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 Septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » en publiant annuellement depuis le 1^{er} mars 2019 l'index évaluant les inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

A IFPEN, cet index égalité professionnelle a progressé, passant de 90/100 en 2019 à 100/100 depuis 2020.

*Source : « [La parité dans l'enseignement supérieur](#) » - extrait de « l'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°16 »

DS DS DS DS DS DS DS DS DS DS DS DS
VPM SD AEF LG NP PR SG CL JR PM LR MAR

Enfin, en application des dispositions de la loi Rixain n° 2021-1774 en date du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, IFPEN publie depuis le 1er septembre 2022 l'écart de représentation femmes/hommes constaté parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. Le taux de femmes dans les équipes dirigeantes IFPEN (Comex) était en 2022 de 44,4% quand l'objectif fixé par la loi pour 2026 est de 30 % de femmes parmi les cadres dirigeants et de femmes membres des instances dirigeantes (puis 40% à compter de 2029).

L'accès aux aménagements de temps et de cadre de travail ainsi que les mesures en faveur de la parentalité ne font pas partie de cet accord mais d'un accord d'entreprise distinct.

TITRE 1 - FORMATIONS

A- Formation sur la thématique égalité professionnelle obligatoire pour tous

IFPEN a mis en place une formation obligatoire pour tous les salariés, avec validation des acquis et ancrage, au cours du précédent accord, en 2020 et 2021. Ces formations ont touché environ 98% du personnel et ont contribué :

- à doter les salariés de connaissances juridiques de base sur les aspects égalité, non-discrimination mais aussi harcèlement sexuel et/ou agissements/propos sexistes,
- à leur permettre de reconnaître et prévenir des situations de discrimination ou de harcèlement sexuel dans l'entreprise et d'alerter, qu'ils soient victimes ou témoins,
- à leur permettre de comprendre les obstacles sociaux et culturels, les stéréotypes conduisant à de la discrimination voire au harcèlement sexuel,
- à reconnaître les comportements à adopter pour respecter le principe d'égalité et les faire vivre au quotidien,
- à faire connaître à tous les salariés l'engagement d'IFPEN en faveur de l'égalité et de la diversité.

Cette formation continuera d'être proposée à tout nouvel embauché via le parcours d'intégration. Elle restera également accessible à tous les salariés qui souhaiteraient la visionner à nouveau sur la plateforme digitale de formation disponible via l'intranet IFPEN.

Parallèlement à ce programme de formation pour tous, les managers (directeurs, responsables de programme et chefs de département) se sont tous vus proposer en 2020 et 2021 un module obligatoire et complémentaire à celui prévu pour l'ensemble du personnel, visant à leur permettre de respecter les principes d'égalité professionnelle dans leurs pratiques managériales quotidiennes et de les faire respecter dans leurs équipes.

Cette formation sera dispensée aux managers nouvellement promus à travers le parcours manager dans lequel un module incluant la notion d'inclusion, de mixité et de diversité sera intégré.

Il a été convenu avec les Organisations Syndicales de proposer au cours de ce nouvel accord 2024-2027 une nouvelle formation obligatoire pour tous afin de contribuer à l'ancrage nécessaire sur ces questions d'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Sa forme pédagogique ainsi que son contenu seront déterminés par les équipes DRH.

DS VPM DS SD DS AEF DS LG DS NP DS PR DS SG DS CL DS JR DS PM DS LR DS MAR

B- Formation « recruter sans discriminer »

Parce que les managers ont un rôle actif dans le processus de recrutement et la décision d'embauche, ils bénéficient dans leur parcours manager, d'une formation « recruter sans discriminer ». Cette formation vise à éviter les biais car se débarrasser de préjugés et stéréotypes permet d'élargir le champ des possibles en termes de candidats. Cette formation offre également un éclairage légal sur les risques liés aux discriminations, et notamment celles basées sur le sexe, tout au long du processus de recrutement, qu'il s'agisse de discriminations directes ou indirectes.

Au cours de cette négociation, les Organisations Syndicales ont soulevé l'importance de pouvoir également accompagner les salariés qui, plus ponctuellement, participent au processus de recrutement du personnel hors charte (stagiaires, doctorants, ...).

Ainsi, il a été convenu que les salariés amenés, même ponctuellement, à participer au processus de recrutement pour IFPEN en ayant un poids décisionnel et qui ressentiraient le besoin d'un accompagnement sur les aspects liés à la discrimination pourront, au cours de cet accord, demander à bénéficier des conseils et accompagnement de la part de leur référent RH et/ou d'une formation « recruter sans discriminer » financée par le plan de formation de leur direction.

C- Formation des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et/ou les agissements sexistes

A IFPEN deux référents « harcèlement sexuel et sexisme » sont désignés, un parmi les élus de chaque CSE Etablissement (Lyon et Rueil), et deux référents entreprise, un par site, ont été nommés par la Direction : ils sont chargés d'accueillir la parole, d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et/ou les agissements sexistes.

Ces 4 référents « harcèlement sexuel et sexisme » sont systématiquement formés. Les salariés peuvent trouver leurs coordonnées sur l'affichage obligatoire et la page intranet dédiée.

En début de chaque nouveau mandat CSE, ces 4 référents assurent une sensibilisation auprès des élus CSE (titulaires comme suppléants) pour qu'ils soient eux aussi à même de développer les bons réflexes face à d'éventuelles situations sexistes ou de harcèlement sexuel et soient familiers avec le process de mise en place de la cellule d'alerte.

D- Une formation aux techniques pour développer sa répartie au travail

Une remarque sexiste ou discriminante peut laisser sans voix la victime elle-même, comme le manager ou le collègue témoins.

C'est pourquoi, pour faciliter la parole, une formation digitalisée a été proposée en libre accès à tous les salariés en 2023 afin d'apprendre à développer des techniques de répartie.

Un rappel sera fait à l'ensemble du personnel IFPEN en 2024 sur le libre accès possible à ce module via la plateforme de formation digitale. Au cours de cet accord, les nouveaux arrivants seront également informés du libre accès à ce module de formation.

Si, à l'issue de ce module digital, des salariés éprouvaient le besoin d'approfondir leurs techniques de répartie, ils pourront au cours de cet accord demander à bénéficier d'une formation complémentaire (développement personnel, atelier de mise en pratique) financée par le plan de formation de leur direction.

DS VPM SD AEF LG NP PR SG CL JR PM LR MAR

TITRE 2 - RECRUTEMENT

La féminisation des effectifs à IFPEN était de 36,8% en 2022 et est estimée à 37,6% pour 2023 (Taux de féminisation IFPEN, effectifs physiques au 31/12, chartés/payés).

Le recrutement est un des leviers qui permet de favoriser une plus grande mixité des équipes, source de dynamisme et de performance.

Le processus de recrutement, qu'il soit réalisé en externe ou par mobilité interne se déroule selon un principe d'égalité de traitement reposant sur des critères objectifs de formation et de compétences, sans tenir compte du genre.

Malgré cela, il apparaît nécessaire de rester vigilants, à toutes les étapes du processus de recrutement en vue de soutenir la mixité au sein des équipes IFPEN et ce quel que soit le domaine d'activité.

C'est pourquoi à qualification équivalente, la sélection du candidat retenu doit tenir compte de la composition de l'équipe intégrée et de son évolution souhaitée.

Une attention particulière sera notamment portée afin que les équipes ne soient pas « mono-genre ».

A- Poursuivre les actions qui garantissent l'égalité de traitement dans le processus de recrutement :

Conformément aux articles L. 1142-1 et L. 1132-1 du code du travail, les discriminations fondées sur le sexe sont expressément interdites.

- les offres d'emploi IFPEN s'adressent indifféremment aux femmes comme aux hommes (ex : Technicien Chimiste H/F ; Ingénieur Procédés H/F),
- IFPEN dispose d'un processus de recrutement qui se déroule de la même manière à chacune des étapes pour tous les candidats. Ce processus garantit les mêmes critères de sélection, fondés sur l'adéquation entre le profil du candidat et les compétences requises pour les emplois proposés,
- au cours de l'entretien d'embauche, les informations demandées, sous quelque forme que ce soit au candidat à l'emploi, ont pour seule finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présentent un lien direct et nécessaire à l'évaluation de ses aptitudes professionnelles,
- les conditions d'occupation des emplois, la classification et la rémunération à l'embauche ne tiennent pas compte du sexe de la personne retenue lors du recrutement,
- le recrutement est enfin conduit, dans la mesure du possible, par des équipes mixtes DRH et opérationnelles sachant que ces personnes en charge du recrutement font l'objet d'actions de sensibilisation et d'informations sur le présent accord.

B- Adopter une stratégie de sourcing ciblée :

Pour augmenter la mixité des équipes IFPEN, les actions suivantes sont engagées :

- une action de communication sur le site Internet IFPEN ainsi que sur la page employeur LinkedIn est prévue afin de mettre en valeur nos engagements en faveur de l'égalité professionnelle et inciter les femmes à candidater sur les offres d'emploi IFPEN,
- les offres d'emploi IFPEN feront mention de l'index égalité professionnelle ainsi que des dispositifs QVCT permettant de valoriser l'attention que porte IFPEN à un bon équilibre entre vie professionnelle – vie personnelle,
- des actions de chasse via LinkedIn ou via des cabinets spécialisés pourront être mises en place pour favoriser la mixité des équipes notamment lors des recrutements dans les directions sous-représentées en hommes ou en femmes (seuil inférieur à 30%),

- les actions de promotion des filières scientifiques menées par les équipes d'IFPEN auprès des écoles cibles (présence à des forums de recrutement, enseignements extérieurs...) pour mieux faire connaître nos activités seront l'occasion de collecter :
 - o des CV de candidates diplômées lorsqu'il s'agit de compétences peu représentées en femmes à IFPEN (pour exemples au sein des directions R10, R11, R15...),
 - o des CV de candidats diplômés lorsqu'au contraire il s'agit de pourvoir des postes dans un secteur où les hommes sont peu représentés (pour exemples au sein de la DRH ou autres directions fonctionnelles).
- les référents RH et les managers veilleront à ce que la mixité soit maintenue à un niveau suffisant parmi le personnel recruté en CDD ainsi que parmi le personnel hors charte (stagiaires de fin d'étude, alternants) afin de constituer un vivier qui soit le plus mixte possible pour les recrutements futurs en CDI,
- lors d'ouverture de postes en CDI, les managers analyseront systématiquement les dossiers des CDD, doctorants ou alternants présents ayant démontré positivement leurs compétences, avec pour objectif de privilégier cette source de recrutement pour gagner en mixité.

C- Etudier des ouvertures de poste exceptionnelles :

Pour augmenter la mixité des équipes IFPEN, les actions suivantes sont engagées dans les directions où l'équilibre hommes-femmes est en-deçà de 30% :

- possibilité, après étude et validation de la DRH, d'accorder des postes hors quotas en stages et en alternance,
- possibilité, après étude et validation DRH, d'anticiper des embauches du fait de départs en retraite confirmés à deux ans,
- possibilité, lorsque des candidatures spontanées pertinentes correspondant aux compétences recherchées se présentent que les managers et référents portent une demande exceptionnelle d'ouverture de poste hors quota qui sera soumise à étude et validation de la DRH.

D- Sensibiliser les nouveaux embauchés, dès leur intégration, à la thématique de l'égalité professionnelle :

- tout nouvel embauché devra suivre et valider la formation sur la thématique égalité professionnelle obligatoire pour tous,
- l'échange DRH lors des séminaires d'intégration sera également l'occasion de parler de ces sujets avec les nouveaux embauchés,
- enfin, 12 mois après embauche, l'entretien d'intégration avec le référent RH comportera une question ouverte sur les ressentis du nouvel embauché au regard de l'égalité professionnelle et des comportements sexistes à IFPEN.

E- Attirer des femmes vers les métiers IFPEN :

Afin de favoriser la mixité dans les équipes R&I d'IFPEN, il apparaît nécessaire de promouvoir une image plus inclusive des filières scientifiques.

Pour ce faire IFPEN a convenu de maintenir les actions suivantes :

- renouveler notre abonnement au réseau « Elles bougent » : actuellement IFPEN contribue à ce réseau via une quarantaine de marraines volontaires ; il apparaît opportun qu'au cours de ce nouvel accord un certain nombre de salariés du genre masculin puisse s'engager à travers ces actions pour apporter la complémentarité de leur vision.
- proposer chaque année d'accueillir, sur site, en stage découverte des jeunes filles en partenariat avec des filiales du groupe (Axens, Beicip, Ifp Training) afin que ce stage leur fasse découvrir les opportunités de métiers scientifiques et techniques qu'offre chaque entité.



TITRE 3 - EVOLUTION PROFESSIONNELLE – FORMATION

Les parties signataires réaffirment leur volonté que les salariés d'IFPEN, indépendamment de leur sexe, bénéficient des mêmes opportunités de parcours professionnels et d'un accès similaire aux formations permettant de développer leurs compétences.

Les femmes et les hommes doivent avoir des possibilités d'évolution de carrière et des conditions d'accès aux postes à responsabilité équivalentes. Conformément à la loi, ni le genre ni la parentalité (maternité, paternité, adoption, congé parental, mono-parentalité...) ne doivent constituer des éléments de nature à influencer sur l'évolution professionnelle d'un salarié.

A- Evolution professionnelle

L'évolution professionnelle vise au développement des compétences et peut prendre différentes formes : la prise en charge d'une mission complémentaire ou d'une thématique nouvelle, un changement de poste avec ou sans changement d'emploi, un changement de coefficient, une promotion, etc.

En matière d'évolution professionnelle, il est rappelé que les critères d'évaluation (compétences techniques, comportementales et managériales) sont les mêmes pour les hommes comme pour les femmes, quel que soit leur temps de travail.

1/ Favoriser la mixité et accompagner les évolutions professionnelles

- identifier des salariés à potentiel dans toutes les directions notamment lors des revues de personnel et des réunions « Compétences / Effectifs Cibles » (CEC), en s'assurant que la liste comporte un taux de femmes équivalent au taux de femmes (Cadres ou OETAM) effectivement présentes dans la direction. Cela se traduira, en fonction du genre sous-représenté au sein de la direction concernée, par l'identification d'un salarié ou d'une salariée par an et par direction qui sera plus particulièrement suivi(e) et accompagné(e) par le Référent RH (entretiens professionnels, auto-évaluation de personnalité pour connaître ses atouts et ses points de progrès, formations de développement de compétences, prise de responsabilités transverses, mission préparatoires d'encadrement de stages, thèses, alternance, etc...),
- être vigilant, pour le personnel OETAM, à compétences égales, à l'accès des femmes aux coefficients clés 310/340 et encourager les candidatures de femmes au parcours cadre notamment à l'occasion des entretiens professionnels.

2/ Lever d'éventuels facteurs d'autocensure

Afin de lever d'éventuels facteurs d'autocensure qui pourraient freiner des évolutions de carrière, il apparaît nécessaire :

- de saisir l'opportunité des entretiens d'appréciation ou des entretiens professionnels avec le management ou le référent RH pour inviter chacun des salariés, et plus particulièrement les femmes, à se projeter en termes de parcours professionnel, à se porter candidats ou candidates à des postes à responsabilités et inciter les évaluateurs à aborder systématiquement la question lors de l'entretien. Les souhaits d'évolution exprimés lors de ces entretiens devront être systématiquement retranscrits dans l'outil RH correspondant,
- de suggérer et proposer les opportunités de promotion aux salariés potentiellement concernés, indépendamment de leurs contraintes familiales réelles ou présumées, de leur temps de travail ou de toute autre considération liée à leur vie personnelle,
- d'avoir conscience qu'un salarié ayant mis en stand-by pour quelque temps ses souhaits d'évolution, peut être sollicité ultérieurement pour d'autres opportunités.

DS VPM SD AEF LG NP PR SG CL JR PM LR MAR

3/ Désigner une personne ressource pour aider à lever des freins

Lorsqu'une opportunité de promotion conduit la salariée à exprimer des freins, à hésiter, à se poser des questions sur la faisabilité, pour elle, d'un projet d'évolution elle pourra demander à son référent RH qu'il l'aide à la mettre en contact avec une personne ressource de l'entreprise au parcours similaire. Cette personne ressource sera identifiée par le référent RH en prenant appui sur le parcours de la salariée, ses compétences, son projet d'évolution. Le rôle de cette personne ressource sera de témoigner de son propre parcours en faisant état des éléments de satisfaction comme de difficultés éventuellement rencontrées et surmontées afin que la salariée puisse décider de postuler ou non, en ayant toutes les informations nécessaires à éclairer son choix.

4/ Lutter contre les biais de la parentalité

4.1 Avant départ en congé maternité, congé adoption ou congé parental d'éducation

- demander systématiquement si le/la salarié(e) accepte d'être contacté(e) par son manager en cas d'opportunité d'évolution professionnelle correspondant à ses aspirations qui se présenterait en son absence,
- accepter, quand les conditions le permettent, d'aménager le poste ou de différer la prise d'un poste à responsabilité le temps de la durée du congé.

4.2 Au retour d'un congé maternité, congé adoption ou congé parental d'éducation

- les managers seront attentifs à ce que le/la salarié(e) bénéficie de bonnes conditions de reprise du poste au retour du congé maternité /d'adoption ou du congé parental d'éducation,
- les managers identifieront avec le/la salariée les éventuels besoins de formation qui s'avèreraient nécessaires pour favoriser la reprise d'activité,
- conformément à la loi, un entretien professionnel sera systématiquement proposé aux salariés au retour du congé maternité et de congé parental d'éducation afin de faire le point entre les aspirations du salarié à son retour et les opportunités professionnelles à venir.

5/ Favoriser la promotion des femmes à des postes à responsabilités

5.1 : Chefs de projet

Une vigilance sera apportée aux nominations de femmes aux postes de chefs de projet parce que la nomination de femmes à ces postes revêt une importance particulière pour entraîner des changements culturels durables dans la mesure où cette fonction est souvent un préalable nécessaire à des évolutions futures vers des postes de management ou de Responsables de Programmes.

Si en 2020, le taux de femmes chefs de projets à IFPEN était de 26,5% l'accord égalité hommes-femmes 2020-2023 a permis de faire progresser ce taux à 30,7% en 2022.

Depuis l'accord précédent, l'ensemble des cadres des départements concernés sont informés de la volonté du Centre de Résultats d'ouvrir un projet, ceci afin de permettre à tous les salariés intéressés de se faire connaître auprès de leur chef de département. Cette action a porté ses fruits, elle sera maintenue.

Par cet accord, il est convenu de mettre l'accent sur l'accompagnement des salariés (hommes comme femmes) qui auraient postulé à la fonction de chef de projet et n'auraient pas été retenus. Ainsi, les managers transmettront aux référents RH la liste des candidats non retenus suite à l'ouverture d'un poste chef de projet afin qu'ils bénéficient, s'ils le souhaitent, d'un accompagnement par le Référent RH pour travailler leur projet professionnel et leur donner les moyens d'y parvenir à moyen ou long terme.

DS VPM SD AEF LG NP PR SG CL JR PM LR MAR

5.2 : Responsables de programmes et chefs de département R&I

Une attention particulière sera portée, sur toute la durée de cet accord, à l'accompagnement des femmes vers les fonctions de responsables de programmes et chefs de département R&I, postes à responsabilités pour lesquels des progrès sont attendus en termes de représentation des femmes pour que le taux de femmes à ces fonctions soit équivalent au taux de femmes cadres en R&I.

B- Formation

La formation continue est un levier permettant de favoriser des évolutions professionnelles.

Les derniers bilans formation démontrent qu'actuellement à IFPEN l'accès aux formations est équivalent quel que soit le sexe.

En outre, IFPEN s'engage à ce que les objectifs de formation et le contenu pédagogique des formations ne contiennent aucun élément ou stéréotype de nature sexiste.

Par cet accord, il est rappelé :

- que les managers et référents RH sont attentifs à suggérer aux salariés les formations qui leur permettront, en anticipation, de se préparer à accéder à des postes à responsabilités ; ces formations pourront être techniques et/ou dédiées au développement personnel.
- qu'un dispositif de prise en charge des frais de garde d'enfants permet aux salariés IFPEN, sous certaines conditions, de faciliter leur participation à une formation. Pour promouvoir ce dispositif encore peu utilisé, il sera rappelé aux salariés sur les convocations des formations organisées en intra.

TITRE 4 – LES COMPORTEMENTS

Les stéréotypes, les mentalités et les comportements liés aux préjugés ou représentations socio-culturelles ont une place centrale dans les phénomènes de discrimination et d'auto-censure. Par cet accord, un plan de communication et de sensibilisation sera déployé pour favoriser les changements de comportement.

A- Plan de communication et de sensibilisation pour changer les comportements

1/ Présentation de l'accord

La Direction générale, les Directeurs R&I et fonctionnels ainsi que les équipes DRH bénéficieront, dans les 6 mois suivant sa signature, d'une présentation de l'accord et de ses enjeux, avec les messages principaux suivants :

- les sensibiliser aux principes d'égalité professionnelle, de sexisme et de harcèlement sexuel,
- les inviter à poursuivre leurs efforts sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en termes de recrutement et de promotion,
- leur demander de condamner tout propos sexiste au sein de leurs équipes et de les sanctionner quand nécessaire,
- leur demander d'être vigilants au regard de risques de harcèlement sexuel dans l'entreprise et de remonter ces informations à l'un des référents « harcèlement sexuel et sexisme » ou à leur référent RH.

Un kit de communication sera également mis à la disposition des managers pour communiquer dans leurs équipes. Enfin, l'accord sera porté à la connaissance de l'ensemble du personnel via une information Intranet début 2024.

DS VPM SD AEF LG NP PR SG CL JR PM LR MAR

2/ Actions de communication :

La page dédiée sur l'intranet IFPEN sera mise à jour en y incluant :

- l'accord en faveur de l'égalité professionnelle 2024-2027,
- le nom et le rôle des 4 référents « harcèlement sexuel et sexisme » (1 élu CSE et 1 référent entreprise par établissement),
- un rappel sur le fait que tout salarié peut solliciter le service santé au travail, les managers, les référents RH, les référents « harcèlement sexuel et sexisme » ou les élus s'il estime être victime ou témoin d'une discrimination ou d'un comportement inadapté,
- un message sur l'importance d'une prise de parole, la possibilité qu'elle reste anonyme et le fait qu'elle n'aura pas de conséquences négatives.

Cette page dédiée sera, au cours de ce nouvel accord, étayée par des contenus qui participeront à la sensibilisation contre le sexisme ordinaire.

Pour favoriser la notion d'ancrage et inscrire dans la durée nos actions en faveur de l'égalité professionnelle, l'opportunité de campagnes de communication à intervalles réguliers tout au long de l'accord sera étudiée par la DRH avec la Dricom. Ce pourrait être par exemple une animation thématique aux restaurants d'entreprise ainsi que des communications régulières sur les actions concrètes réalisées par les associations pour lesquelles IFPEN adhère (Elles bougent,...).

Des témoignages vidéo sur l'intranet IFPEN de salariés ayant évolué via un parcours cadre ou vers des fonctions de chefs de projet, responsables de programmes ou encore chefs de département seront aussi des moyens pour ouvrir le champ des possibles aux salariés qui hésiteraient à se positionner. Ces témoignages seront préparés avec la Dricom en tenant compte des enjeux de mixité sur chacune de ces fonctions.

B- Lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel

Lutter contre toute forme de sexisme en entreprise et condamner des faits de harcèlement sexuel avérés est une priorité pour IFPEN. Cet engagement est assuré :

- par des actions préventives (Cf. actions de communication et de sensibilisation ci-dessus, module de formation obligatoire, etc.),
- mais aussi, au besoin, par des sanctions telles que prévues par la loi en cas de harcèlement sexuel avéré ou d'agissements sexistes répétés.

IFPEN attache également de l'importance à la communication sur ce sujet car informer c'est déjà faire prendre conscience des comportements sexistes ordinaires (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts.

Parce que ces situations sont souvent délicates, IFPEN a prévu plusieurs canaux d'écoute.

Chaque salarié peut donc librement, s'il est lui-même victime ou témoin de sexisme ou de harcèlement sexuel prendre contact :

- avec l'un des 4 référents « harcèlement sexuel et sexisme »,
- avec le Service de Prévention et de Santé au Travail Autonome (SPSTA),
- avec un des référents RH,
- avec son manager,
- ou tout élu de son choix.

DS VPM SD AEF LG NP PR SG CL JR PM LR MAR

Le traitement de ces situations passera par la vigilance de tous, le signalement d'agissements sexistes, l'écoute bienveillante des victimes et l'assurance que la prise de parole n'aura pas de conséquences négatives.

Le nombre de situations d'alerte portées à la connaissance des référents harcèlement entreprise pour des faits de sexisme ou de harcèlement sera communiqué annuellement et par site aux élus du CSE Central.

TITRE 5 - LA REMUNERATION

A - Maintenir l'index égalité professionnelle avec une note de 100/100

Outil mis en place depuis 2019 par le Ministère du Travail afin de supprimer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes dans les entreprises, l'index à IFPEN fait état depuis mars 2020 d'une note de 100/100.

L'analyse de l'index pour les années 2020 à 2023 laisse apparaître une situation équilibrée quant à la rémunération des salariés à IFPEN, quel que soit leur sexe ainsi qu'un process de révision salariale homogène pour l'entreprise et respectant le principe d'égalité de traitement.

Il n'en reste pas moins que cet index peut fluctuer d'une année sur l'autre compte tenu de variations d'effectif ou/et de mouvements de personnel. IFPEN continuera d'y apporter une attention particulière.

B - Rectifier toute discrimination sur les salaires entre les femmes et les hommes

IFPEN s'assure que les augmentations individuelles de salaire et l'attribution de primes soient similaires entre les hommes et les femmes à compétences, qualifications, ancienneté, parcours, fonctions et performances individuelles équivalentes.

Cela étant, la DRH s'engage, à la demande des salariés, à étudier les cas possibles de discriminations sur les salaires. Il convient dans tous les cas d'adresser sa demande au référent RH concerné.

Tout dossier étudié par la DRH aboutissant à une discrimination confirmée entraînera un repositionnement salarial opéré hors enveloppe de révisions salariales.

Le nombre de repositionnements de salaires qui seraient réalisés suite à des éléments confirmés de discrimination salariale sera communiqué annuellement aux élus du CSE Central et aux membres de la commission égalité professionnelle.

TITRE 6 - DISPOSITIONS GENERALES

A - Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Cet accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024, pour une durée de quatre ans. Il est expressément convenu qu'il prendra fin à l'échéance du terme, le 31 décembre 2027 et cessera définitivement de s'appliquer à cette date.

Les parties conviennent de suivre cet accord à travers un certain nombre d'indicateurs précisés en annexe qui seront échangés avec la commission "égalité professionnelle femmes / hommes" une fois par an pour préparer l'information / consultation du CSE Central sur la politique sociale, conformément à l'accord sur le fonctionnement du CSE.

DS DS DS DS DS DS DS DS DS DS DS DS
VPM SD AEF LG NP PR SG CL JR PM LR MAR

B - Conditions de validité de l'accord

Conformément à l'article L2232-12, la validité de cet accord est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages, alors les syndicats signataires ont un mois à compter de la signature de l'accord pour formuler leur demande de référendum. Cette demande marque le point de départ d'un délai de 8 jours, destiné à laisser aux syndicats non-signataires le temps de la réflexion.

Si, à l'issue de ce délai, il n'y pas eu de nouvelles signatures permettant de dépasser le seuil de 50 %, l'employeur organise la consultation. Le référendum a lieu dans les 2 mois qui suivent l'expiration du délai de réflexion de 8 jours.

C - Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Les demandes de révision du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des autres parties.

La demande de révision devra être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé révision.

La Direction et l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives se réuniront alors dans un délai de deux mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant.

Dans le cas où la législation relative aux thèmes de cet accord serait modifiée, les signataires se réuniront pour envisager toute modification du présent accord rendue et jugée nécessaire.

Conformément à l'article L 2261-8 du Code du travail, si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord.

Par souci de simplification et d'efficacité les parties signataires ont convenu qu'il serait néanmoins possible en séance en cas d'accord de toutes les parties, d'apporter révision de thèmes sans impérativement rentrer dans le processus de révision décrit ci-dessus.

D - Dépôt et publicité.

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par IFPEN à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature.

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative de la Direction, d'un dépôt dématérialisé dans les conditions prévues aux articles D 2231-4 et suivants du Code du Travail.

Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des Prud'hommes.

DS DS DS DS DS DS DS DS DS DS DS DS
VPM SD AEF LG NP PR SG CL JR PM LR MAR

ANNEXE : Liste des indicateurs annuels de suivi

POUR RAPPEL : LES DONNEES PRESENTES DANS LE BILAN SOCIAL

Effectifs :

- Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail CDI/ CDD
- Age moyen par catégorie professionnelle

Durée et organisation du travail :

- Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel
- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, etc.

Données sur l'absentéisme

- Répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés

Données sur les embauches et les départs

- Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail
- Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement etc.

Promotions

- Nombre de promotions par catégorie professionnelle
- Ancienneté moyenne dans le coefficient
- Durée moyenne entre deux coefficients

Ancienneté

- Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle

Rémunérations

- Eventail des rémunérations
- Rémunération moyenne mensuelle
- Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations

Formation

- Répartition par catégorie professionnelle du nombre d'heures et du nombre de bénéficiaires d'actions de formation

Les indicateurs de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle pour 2024- 2027

Les indicateurs identifiés dans le présent accord visent à suivre le résultat des actions identifiées pour la progression de l'égalité professionnelle F/H sur les différents axes retenus.

INDICATEURS	OBJECTIF	DETAILS
% de femmes cheffes de département R&I et DF	similaire au % de femmes cadres en R&I / DF	effectif physique au 31/12
% de femmes directrices R&I et DF	similaire au % de femmes cadres en R&I / DF	effectif physique au 31/12
% femmes adjointes Scientifiques / Hommes ASD	similaire au % de femmes cadres en R&I	effectif physique au 31/12
% de femmes au COMEX	30%	en fin d'accord
% de femmes cheffes de projet	similaire au % de femmes cadres en R&I	effectif physique au 31/12. Chefs de projet R&I uniquement
% de femmes responsables de programme	similaire au % de femmes cadres en R&I	effectif physique au 31/12
Taux de promotion des femmes, R&I/DF,C/OETAM	similaire à celui des hommes sur 4 ans glissants	Nombre de changements de coefficient rapporté aux effectifs physiques moyens CDI payé des catégories concernées, divisé par le nombre d'années de la période
Taux de promotion au statut cadre	similaire chez les femmes et les hommes sur 4 ans glissants à fin 2023	Nombre de passages cadre rapporté aux effectifs physiques moyens CDI payé des catégories concernées divisé par le nombre d'années de la période.
Taux de promotion aux coefficients clés 310/340 et 560/660	similaire chez les femmes et les hommes sur 4 ans glissants à fin 2023.	Nombre de passages aux coefficients définis rapporté aux effectifs physiques moyens CDI payé des catégories concernées divisé par le nombre d'années de la période.
Age moyen par coefficient de la population promue dans l'année	Sur 4 ans glissants	ventilation H/F et C/OETAM
Index égalité H/F	Egal à 100 à la fin de l'accord	suivi annuellement
Recrutement inférieur à 30%	Assurer une veille quant aux recrutements réalisés dans l'année dans les directions sous-représentées en femmes ou en hommes.	Liste des directions avec une répartition H/F inférieure à 30-70. Mesure de la répartition H/F des recrutements dans ces Directions.
Nombre de situations de harcèlement / sexisme instruites par les référents		Suivi annuellement avec ventilation par établissement