

**AVENANT N°1 A L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
FEMMES-HOMMES ET LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
AU SEIN DE BOLLORE ENERGY**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société BOLLORE ENERGY dont le siège administratif est situé 31/32, quai Dion Bouton – 92800 PUTEAUX ;
représentée par Madame Delphine LE ROL, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines,

ci-après dénommée « l'Entreprise »

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales énumérées ci-après, prises en la personne de leurs représentants qualifiés :

- Le Syndicat C.F.D.T, représenté par Madame Céline DEMOL, en sa qualité de Déléguée Syndicale,
- Le Syndicat C.G.T, représenté par Madame Marie-Hélène LAMY, en sa qualité de Déléguée Syndicale,
- Le Syndicat F.O., représenté par Monsieur Franck BORGNIET, en sa qualité de Délégué Syndical.

D'autre part,

Il a été conclu le présent avenant n°1 à l'Accord d'Entreprise sur l'égalité professionnelle femmes – hommes et la
qualité de vie et des conditions de travail en date du 28 juillet 2022.

Préambule

Le présent avenant est conclu afin de prendre en compte les nouvelles dispositions législatives relatives à l'index égalité professionnelle et à la modification du titre de l'Accord afin d'ajouter les conditions de travail.

Le décret 2022-243 du 25 février 2022 crée l'obligation pour les entreprises ayant obtenu une note inférieure à 85 à l'Index égalité professionnelle de fixer les objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Pour l'année 2021, la société Bolloré Energy a obtenu la note globale de 76.

Par conséquent, les Parties sont convenues des mesures ci-après :

Article 1 – Modification du titre de l'Accord

Le Titre de l'Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle femmes – hommes et la qualité de vie au travail est modifié de la manière suivante :

« **Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle femmes – hommes et la qualité de vie et des conditions de travail** ».

Article 2 – Objectifs de progression relatifs à l'Index égalité professionnelle

Est ajoutée la Partie suivante à l'Accord :

PARTIE 1 BIS – OBJECTIFS DE PROGRESSION RELATIFS A L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes Bolloré Energy

| | indicateur calculable (1=oui, 0=non) | valeur de l'indicateur | points obtenus | nombre de points maximum de l'indicateur | nombre de points maximum des indicateurs calculables |
|---|--------------------------------------|------------------------|----------------|--|--|
| <u>1- écart de remuneration (en %)</u> | 1 | 3,9 | 36 | 40 | 40 |
| <u>2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)</u> | 1 | 2,7 | 10 | 20 | 20 |
| <u>3- écarts de promotions (en points de %)</u> | 1 | 5,8 | 15 | 15 | 15 |
| <u>4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)</u> | 1 | 100 | 15 | 15 | 15 |
| <u>5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</u> | 1 | 1 | 0 | 10 | 10 |
| Total des indicateurs calculables | | | 76 | | 100 |
| INDEX (sur 100 points) | | | 76 | | 100 |

Indicateurs à améliorer

| | |
|--|-------|
| 1- écart de remuneration (en %) | 36/40 |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %) | 10/20 |
| 5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 0/10 |

A. Objectifs de progression concernant l'écart de rémunération

L'indicateur relatif à l'écart de rémunération femme homme est de 36. La note maximale est de 40.

Les Parties fixent comme objectif de progression l'atteinte l'an prochain (publication en 2023 pour l'année 2022) de la note de 38, soit un écart supérieur à 2 et inférieur ou égal à 3.

Pour ce faire, les Parties rappellent qu'une enveloppe de 30 000 euros est allouée pour réduire les écarts de rémunérations femmes/hommes dans le cadre du protocole d'accord NAO 2022.

En outre, pour atteindre cet objectif de progression, les Parties conviennent de mettre en place les mesures suivantes :

- Réaliser l'analyse de la situation individuelle au regard d'éléments comparatifs objectifs, dès lors qu'un collaborateur estime faire l'objet d'un écart de rémunération injustifié en raison de son sexe. Il peut par ailleurs solliciter un entretien avec le service des Ressources Humaines afin que sa situation soit examinée.
- A l'issue de la démarche ci-dessus et dans l'hypothèse où un écart de rémunération est constaté et ne trouve pas de justification, une mesure d'ajustement est mise en œuvre.

B. Objectifs de progression concernant les écarts d'augmentations individuelles

L'indicateur relatif aux écarts d'augmentations individuelles est de 10, soit un écart d'augmentation individuel de 2,7. La note maximale pour cet indicateur est de 20.

Les Parties fixent comme objectif de progression l'atteinte l'an prochain (publication en 2023 pour l'année 2022) d'un écart d'augmentation individuel de 2,1.

Pour atteindre cet objectif de progression, les Parties conviennent de mettre en place les mesures suivantes :

- Réaliser l'analyse de la situation individuelle au regard d'éléments comparatifs objectifs, dès lors qu'un collaborateur estime avoir obtenu une augmentation individuelle inférieure en raison de son sexe. Il peut solliciter un entretien avec le service des Ressources Humaines afin que sa situation soit examinée.
- A l'issue de la démarche ci-dessus et dans l'hypothèse où un écart de rémunération est constaté et ne trouve pas de justification, une mesure d'ajustement est mise en œuvre.

C. Objectifs de progression concernant le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

L'indicateur relatif au nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations est de 0. La note maximale pour cet indicateur est de 10.

Les Parties fixent comme objectif de progression l'atteinte l'an prochain de la note de 5, soit 2 ou 3 salariés du sexe sous-représenté.

Pour atteindre cet objectif de progression, les Parties conviennent de :

- Mettre en place un vivier permettant d'assurer une juste représentation des deux sexes à la tête de l'entreprise.

*Avenant n°1 à l'Accord d'Entreprise sur l'égalité professionnelle Femmes – Hommes et la qualité de vie
et des conditions de travail en date du 4 février 2022, 28/07/2022*

Le présent avenant à l'Accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Fait à Puteaux, le 28 juillet 2022.

Pour BOLLORE ENERGY

Delphine LE ROL

Directrice des Ressources Humaines

DocuSigned by:
Delphine LE ROL
C805B7830CC8463...

Pour les Organisations Syndicales

Céline DEMOL

Pour la C.F.D.T.

DocuSigned by:
Céline DEMOL
244CCC205ED6450...

Marie-Hélène LAMY

Pour la C.G.T

DocuSigned by:
Marie-Hélène LAMY
6CC5E9A8C7264A5...

Franck BORGNIET

Pour la F.O.

DocuSigned by:
Franck BORGNIET
A4BE059A12F64EE...