

**DECISION UNILATERALE**

**RELATIVE A LA FIXATION**

**DES OBJECTIFS DE PROGRESSION**

**DE L'INDEX EGALITE FEMMES / HOMMES**

**Année de référence 2022 (Publication 28/02/2023)**

## Table des matières

<b>I. CONTEXT LEGAL</b> .....	3
<b>II. OBJECTIFS DE PROGRESSION PERENCO FRANCE</b> .....	4
1. <b>Indicateur 1 : Ecart de rémunération</b> .....	4
2. <b>Indicateur 2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles</b> .....	5
3. <b>Indicateur 5 : Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix plus hautes rémunérations</b> .....	6
<b>III. PUBLICITE DE LA PRESENTE DECISION UNILATERALE</b> .....	6

## **I. CONTEXT LEGAL**

Depuis septembre 2019, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant.

L'Index, sur 100 points, est composé de 5 indicateurs :

- Ecart de rémunération (sur 40 points),
- Ecart de taux d'augmentations individuelles (sur 20 points),
- Ecart de taux de promotions individuelles (sur 15 points),
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (sur 15 points),
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations (sur 10 points).

Conformément aux articles L.1142-9-1 et D.1142-6-1 du Code du travail, l'index a évolué depuis 2022 :

- En cas d'Index inférieur à 85 points, les entreprises ont jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre de l'année pour fixer et publier des objectifs de progression des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte.
- En cas d'Index inférieur à 75 points, les entreprises ont jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre de l'année pour publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

Ces mesures, annuelles ou pluriannuelles, et ces objectifs doivent être définis dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE sous peine de pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

## II. OBJECTIFS DE PROGRESSION PERENCO FRANCE

L'index calculé en 2023 au titre de l'année 2022 s'élève à 78/100.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	6,6	33	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	2,2	10	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,3	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>78</b>	<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>78</b>	<b>100</b>

Nous devons donc définir des objectifs de progression sur les indicateurs pour lesquels nous n'avons pas atteint la note maximale :

- Indicateur 1 : Ecart de rémunération,
- Indicateur 2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles,
- Indicateur 5 : Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix plus hautes rémunérations.

### 1. Indicateur 1 : Ecart de rémunération

Perenco opère dans le domaine industriel lié à l'exploration et l'exploitation des hydrocarbures historiquement masculin à plus de 85%. La part des effectifs ayant la plus grande ancienneté, et par conséquent les salaires les plus élevés, est donc majoritairement masculine.

Par ailleurs, la méthode de cotation par catégorie professionnelle binaire cadre/ETAM actuellement appliquée au sein de l'entreprise n'est pas représentative de la réalité des

postes et des catégories au sein de l'entreprise. Cela a pour effet de fausser la réalité des indicateurs et ainsi le calcul de l'index.

Perenco a donc pour premier objectif de réformer les classifications en place au sein de l'entreprise et ainsi permettre une analyse plus réaliste des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

La faible présence féminine dans le secteur d'activité industriel concerné par les activités de Perenco, cumulé à une cotation par catégorie binaire, a pour effet d'impacter particulièrement l'indicateur concernant l'écart de rémunération.

Perenco s'engage donc depuis déjà plusieurs années à renforcer la présence des femmes dans ses effectifs et ainsi favorise l'embauche des profils féminins. Ces embauches féminines plus récentes sont également en partie la cause d'un écart des rémunérations qui évoluent avec l'ancienneté.

Sur la population prise en compte pour le calcul de l'index, la part des nouvelles embauches féminines est passée de 14% à 42% entre 2021 et 2022. Dans le prolongement de ses efforts, Perenco s'engage à maintenir un taux d'embauche des femmes et ainsi faire évoluer leur rémunération afin de réduire l'écart et atteindre un indicateur de 35 en 2026.

## **2. Indicateur 2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles**

Conformément à la politique interne de Perenco, les salariés embauchés depuis moins d'un an à la date annuelle des augmentations ne sont en principe pas éligibles.

Ainsi, compte tenu de la prise en compte dans le calcul de l'indicateur des salariés non éligibles aux augmentations, le résultat obtenu à l'indicateur 2 est de 10/20.

Pour autant, sur la période prise en compte pour le calcul de l'index, l'intégralité des salariés ayant intégré l'entreprise depuis moins d'un an n'a pas bénéficié d'une augmentation.

En excluant du calcul de l'indicateur 2 les salariés ne bénéficiant pas d'une augmentation conformément à la politique de la société, le taux obtenu est de 20/20.

L'objectif de la société est donc de maintenir ce taux calculé en excluant les salariés non éligibles à une augmentation du fait de leur ancienneté inférieure à un an.

### **3. Indicateur 5 : Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix plus hautes rémunérations**

Comme indiqué précédemment, malgré les efforts engagés par Perenco pour favoriser l'embauche des profils féminins, compte tenu du secteur d'activité industriel dans lequel elle opère, les femmes restent sous représentées dans les effectifs globaux de l'entreprise et particulièrement parmi les profils dont l'ancienneté les placerait parmi les plus hautes rémunérations.

Pour cet indicateur, l'objectif de Perenco est de maintenir la répartition actuelle.

### **III. PUBLICITE DE LA PRESENTE DECISION UNILATERALE**

Conformément à l'article 3 du décret n°2022-243 du 25 février 2022, au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2023, les objectifs de progression définis dans la présente décision unilatérale doivent être publiés sur le site internet de l'entreprise, s'il existe.

Compte tenu de l'absence de site internet de l'entreprise, les objectifs seront publiés sur le site internet du Groupe dans l'onglet réservé à la documentation concernant la filiale française du Groupe sur la même page que le résultat de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2023.

Fait à Paris, le 04/09/2023

**La Direction**