

Madame,

Nous nous permettons de revenir vers vous, concernant les questions que vous nous avez adressées à l'occasion de notre Assemblée générale.

1. Quelle est la proportion de femmes qui travaillent au sein de votre entreprise à des postes stratégiques (type Director ou Senior Director) ? Quelle évolution depuis 2016 ?

Concernant tout d'abord la proportion de femmes qui travaillent à des postes stratégiques, nous vous informons que 20,8 % des dirigeants étaient des femmes au 1^{er} mars 2017, contre 20 % en 2016. Les femmes ont représenté 23 % des nominations de cadres dirigeants en 2017. A ce jour, 21.4 % des N-1 du Comex sont des femmes.

Notre objectif pour 2020 est d'avoir 25 % de femmes cadres dirigeantes et 20 % de femmes dans les Comités de direction (siège et filiales), contre 16 % à fin 2014.

2. Tandis que l'écart salarial global entre Femmes et Hommes est d'environ 26% en France en 2016, l'écart salarial entre F et H à poste, ancienneté, temps de travail et compétence égale en est d'environ 9%. Pouvez-vous nous communiquer le tableau anonymisé comparant les rémunérations (avantages en nature inclus) F et H à poste équivalent ou comparable ? Quelle est votre stratégie pour supprimer définitivement les écarts salariaux entre F et H à poste équivalent ou comparable ? A quelle date cet écart sera-t-il supprimé ?

Plusieurs actions ont été entreprises pour supprimer les écarts salariaux. Aussi, TOTAL s'est engagé en 2010 dans une étude d'analyse anonyme ainsi qu'à une rectification des écarts salariaux, et a procédé à des rectifications de salaire de plus de 2285 femmes.

Total s'est pleinement engagé en faveur de l'égalité professionnelle par la signature, le 4 mai 2010, d'un « accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Celui-ci traite de l'ensemble des grands thèmes de la vie en entreprise : accès à l'emploi, accès à la formation professionnelle et la promotion professionnelle, égalité salariale, conditions de travail et, en particulier celles des salariés à temps partiel et articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Conscient des écarts de salaires évoqués depuis des années en France, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives souhaitent disposer d'une mesure pertinente de la situation dans l'entreprise. Ils ont ainsi choisi de faire appel en 2010 – sur la base de l'accord du 4 mai – à l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) (organisme paritaire reconnu pour son indépendance et l'objectivité des études qu'il mène) afin de conduire une étude

objective et étayée fournissant précisément les écarts de salaires dus uniquement au genre.

L'APEC a ainsi construit, pour l'entreprise, un modèle basé sur des données anonymes fournies pour 6 sous-groupes de salariés (cadres et OETAM). L'analyse de la variance décomposait une variable, le salaire, à l'aide de facteurs explicatifs tels que le sexe, le domaine, la branche, l'ancienneté. Elle permettait ainsi de calculer très précisément les écarts de salaires entre deux individus présentant des caractéristiques similaires (âge, branche, métier etc.)

A partir du diagnostic APEC et en application de l'accord du 4 mai 2010, la Direction des Ressources Humaines a ensuite traité les écarts individuels de salaire injustifiés qui avaient pu être constatés. Cette démarche, conduite par l'APEC, a été renouvelée en 2015 et a conclu à l'absence d'écart.

3. Comment incitez-vous les hommes salariés dans votre entreprise à prendre le congé paternité, temps partiel et/ou télétravail dans le but d'une meilleure conciliation des temps (privés et professionnels) ?

Le congé paternité a été favorisé par deux mesures (accord de 2010 et son avenant) :

- Le salarié se voit garantir le bénéfice de la totalité du salaire moyennant récupération par la société des indemnités journalières de sécurité sociale (ou le régime substitutif) ;
- Le salarié peut en outre bénéficier du fractionnement de ses jours de congé paternité non pris dans la limite de 8 jours ouvrés (à exercer dans les 3 années civiles entières suivant la naissance de l'enfant).

4. Quelle est la part des femmes au sein de votre COMEX ?

Enfin, deux membres du COMEX ont été nommés en 2016 : une femme et un homme.

Notre équipe reste à votre disposition pour tout complément d'information.

Meilleures salutations,