

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
- Services Pétroliers Schlumberger -

Préambule

La Société Services Pétroliers Schlumberger (SPS) réaffirme que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité professionnelle sont une source de performance sociale et économique.

Le Groupe Schlumberger a pour ambition d'atteindre un premier jalon de 25% de femmes salariés d'ici 2025 et 30% de femmes d'ici 2030. En 2021, 48 % des diplômés en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) embauchés par le Groupe Schlumberger étaient des femmes.

La Société SPS a principalement des activités opérationnelles dans les domaines suivants :

- l'étude géophysique des puits et sondages, de la production et de l'exploitation de ressources minières et pétrolières et plus généralement des ressources du sous-sol ;
- la fabrication, l'utilisation et la vente d'outils de mesures, de contrôles et de régulation dans le cadre de toutes opérations de forage ;
- et le développement et l'exploitation de logiciels, d'équipements et de services associés.

Elle a également des activités de centre de technologie, déployées dans ses établissements de Montpellier et de Clamart. Elle dispense aussi des formations aux métiers techniques du pétrole, au sein de centres de formation basés à Pau et à Melun.

Pour rappel, au 31 décembre 2021, l'effectif de la Société SPS était composé de 211 salariés en CDI et 4 salariés en CDD. La part des femmes dans l'effectif CDI était de 47/211 soit 22.2%.

Dans la mesure où SPS a obtenu un score de 83 points sur 100 au titre de l'index égalité Femme Homme 2021, un plan d'action annuel est mis en place. Pour rappel, la société SPS a obtenu un score de 81 points en 2020 ce qui montre une légère progression. Ce plan d'action vise ainsi à poursuivre les efforts pour résorber les inégalités entre les hommes et les femmes.

Ce plan d'action s'inscrit dans le cadre des articles L.2242-3, L.2242-8, L.2242-13, L.2242-17 et R.2242-2 relatifs aux obligations en matière de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

I- Champ d'application

Ce plan d'action s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

II- Domaines d'actions

Conformément à l'article R. 2242-2 du Code du travail, **3 domaines d'action** ont été retenus pour promouvoir l'égalité professionnelle au sein de la Société :

- Rémunération effective
- Ecart dans les promotions/ Promotion professionnelle
- Proportion de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations / Embauche

Pour chaque domaine d'action, il est retenu au moins un objectif de progression, une action permettant d'atteindre cet objectif et un indicateur chiffré visant à apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé.

1^{er} Domaine d'action :

➤ Rémunération Effective

Objectif de progression : Assurer l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes lors :

- des augmentations
- des prises de nouvelles fonctions (changements de positions)

Pour rappel : les augmentations s'organisent selon 2 cycles distincts

Le MSA (market salary adjustment) : Un MSA ou « ajustement salarial du marché » peut être appliqué pour les populations sous différentes catégories basées sur l'analyse du positionnement sur le marché effectué annuellement.

Le PR (Performance reward) : Le « Performance Reward » ou augmentation liée à la performance vise à récompenser l'engagement envers la compétitivité par rapport au marché et la reconnaissance des hautes performances de ses collaborateurs.

Actions :

La société SPS entend poursuivre ses pratiques actuelles pour chacun des exercices à savoir un exercice de revue à plusieurs niveaux et une validation au niveau de la Direction des ressources humaines.

Dans ce cadre, la Direction des Ressources Humaines de la société apportera une vigilance particulière à la répartition des augmentations de salaire entre les femmes et les hommes,

- afin d'analyser les écarts éventuelles de rémunération qui pourraient être constatés à poste et expérience similaire
- et à corriger le cas échéant ces écarts pour atteindre une distribution homogène et cohérente par rapport aux performances individuels des salariés concernés.

En ce qui concerne les changements de positions en cours d'année, la société maintiendra ses pratiques actuelles consistant à comparer et à analyser la rémunération avec les salariés occupant un poste similaire.

Indicateurs chiffrés :

- Pourcentage de femmes augmentées par rapport à l'effectif féminin (PR) et Pourcentage moyen d'augmentation attribuée
- Pourcentage d'augmentation accordé aux femmes sur l'année (hors PR et MSA)
- Nombre d'analyses réalisées à l'occasion d'un changement de postes.

2ème Domaine d'action :

➤ Ecart dans les promotions/ Promotion professionnelle

Objectif de progression : Lors des promotions, encourager le développement de carrière pour les personnes de la catégorie sous-représentée

Actions :

La Société entend poursuivre ses ambitions actuelles à savoir de donner une dynamique favorable en matière de promotion à la catégorie sous-représentée. Cette dynamique se poursuivra par une vigilance accrue et une sensibilisation des managers pour encourager les évolutions professionnelles de la catégorie sous représentée.

La Société s'attachera également à vérifier que la répartition des promotions soit homogène et en relation avec les opportunités de développement professionnel et en cohérence avec les performances individuelles.

Indicateurs chiffrés :

- Pourcentage de promotion chez les femmes par rapport à l'effectif femme de la société
- Pourcentage d'augmentation accordée à l'occasion des promotions par rapport à l'effectif femme promu.

3^{ème} domaine d'action

➤ Proportion de Femmes parmi les dix plus hautes rémunérations/ Embauche

Objectif de progression : Augmenter la proportion de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

Actions :

- Favoriser l'accès aux femmes à des postes de Line Management ou d'Expertises Techniques et Scientifiques élevées, promouvoir et former.

Conformément à l'exercice régulièrement réalisé dans la préparation des SLP1- succession plan- la société entend maintenir sa pratique actuelle en continuant à présenter des femmes et des hommes dans les postes à pourvoir. Une attention particulière sera donc portée à l'occasion des mobilités intra groupe pour évaluer et soutenir les possibilités de transfert sur des postes de Line management de la catégorie sous-représentée.

Afin de favoriser et d'encourager l'accès des femmes aux carrières scientifiques et de leur présenter la richesse des parcours professionnels qui peuvent être offerts, la société continuera de réaliser des actions avec les associations et les écoles.

La participation régulière à des forums visera également à communiquer auprès des jeunes ou futures diplômées sur les opportunités de carrière scientifiques et opérationnelles possibles dans le domaine de l'énergie au sein du Groupe Schlumberger.

Ces actions visent à recruter des femmes et des hommes dans les mêmes proportions pour construire le futur et à tous les niveaux de l'organisation. Cette action s'inscrit donc dans une politique de diversité de long terme.

A titre indicatif, les événements ci-dessous ont été réalisés au cours de l'année 2021, d'autres événements non listés ont également été réalisés et se poursuivent en 2022.

- Participation à l'évènement «**La Femme Numérique** », organisé par la Mêlée. Journée dédiée à la valorisation de la place des femmes et de la mixité dans le numérique. Participation de Solène Panhaleux à la table ronde sur le thème « Femmes, Osez les Métiers du Numérique ! ».
- Organisation du **hackathon EnergiaTech**, avec la participation de l'[EPF](#) (17/18 septembre 2021).
- Evènement organisé par la délégation régionale **Elles bougent Languedoc-Roussillon** : « **ça bouge près de chez vous** ». Organisé à l'EPF (Ecole Polytechnique Féminine) de Montpellier. Atelier de présentations des domaines scientifiques dans les nouvelles énergies animées par Elodie Daynac et Camille Perverie (Genvia) : création d'une escape game.
- La diversité & les mécènes – Art et Métier, Career Fair.
- HackerX – W&S – Paris Networking Event.
- **InterElles Le cercle InterElles a fêté ses 20 ans en 2021**. Compte-tenu des conditions sanitaires particulières de 2021 avec la pandémie de Covid, le colloque 2021 a eu lieu en 100 % digital le 4

mars. Notre collègue Laurent Butré, AI Lab Manager, a été l'un des principaux intervenants de la journée.

- **Programme SETC**

Une célébration virtuelle a été organisée le 24 juin 2022 avec 111 employés SRPC portant sur une reconnaissance pour les années 2018, 2019, 2020 et Q2 2021. Les managers, les Métiers managers, les équipes HR, ainsi que Pearl Chu, Domain Career & Technical Community Director, ont participé à cet événement. L'échelle de carrière Schlumberger Eureka Technical Career (SETC) est un élément central dans la reconnaissance de l'expertise technique des salariés. Ce programme unique dans l'industrie définit aussi le cadre pour favoriser le partage des connaissances à l'intérieur et à l'extérieur de Schlumberger.

- **Conférences « Les grandes femmes d'influence »**

La Commission Histoire de l'Art du CSE d'EPS et SRPC Connect Women ont proposé le 2 décembre 2021 une conférence pour découvrir le parcours et la vie de Simone de Beauvoir, grande philosophe et écrivain du XXe siècle.

Indicateurs chiffrés :

- Nombre d'actions réalisées sur l'année
- Nombre de recrutement et de transfert de femmes au sein de SPS sur l'année
- Proportion de femmes transférées au sein de SPS dans l'année (par rapport au nombre total de transferts IN sur l'année).

Evènements 2022 déjà réalisés :

- 08 mars 2022 : Journée internationale des Droits des femmes avec l'intervention de Florence Masquin d'Happy Men and Women Share more qui a sensibilisé sur les biais inconscients.
- 12 mai 2022 : Colloque InterElles pour discuter de la place des femmes : « Santé, gouvernance, intelligence artificielle : quelle place pour les femmes ? » en présentiel (à la Maison Internationale – Cité Universitaire Paris 14e) ou en distanciel
- 13 mai 2022 : Conférence « Respect and value the difference in the workplace » (diversité et la non-discrimination, le sexisme ordinaire, les stéréotypes et les préjugés au travail...) à l'occasion du mois de la diversité
- 29 octobre 2022 : Journée de présentation des partenaires SCHLUMBERGER France avec notamment Connect Women, le Cercle Inter'Elles, Elles Bougent et Happy Men & Women Share More qui ont été présentés aux salariés
- 1er et 2 octobre 2022 : Course Odyssea qui permet de récolter des fonds pour soutenir la recherche sur le cancer du sein
- Workshops Parenthood :
 - Première édition le 1er avril 2022 pour coconstruire le parcours de la parentalité et revoir le guide distribué à l'annonce d'une maternité.

- Deuxième édition le 4 octobre 2022 avec de jeunes mamans, lancement d'initiatives telles qu'une application Schlumberger dédiée à la maternité, du coaching pour le retour des mamans, un nouveau guide parentalité, une vidéo...
- Depuis octobre 2022, déploiement d'une formation à la stratégie Diversité et Inclusion qui est une thématique abordée dans le training One Schlumberger dispensée à tous les nouveaux embauchés à des postes de responsabilités Grade 12- Grade 14.

III. Durée et entrée en vigueur du plan d'action

Après consultation du CSE, ce plan d'action entrera en vigueur le 1er décembre 2022 au plus tard pour une durée d'un an, à compter du lendemain de son dépôt. Il cessera de produire ses effets le 30 novembre 2023.

IV. Formalités

Conformément aux dispositions réglementaires, ce plan d'action sera déposé sur la plateforme TéléAccords du Ministère du Travail (art. R2242-2-1 et D.2231-4 du Code du travail)

Fait à Clamart le 14 octobre 2022,

Signature

DocuSigned by:
Manon Grasset
2310C353279843E...

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
- Services Techniques Schlumberger -

Préambule

La Société Services Techniques Schlumberger (STS) réaffirme que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité professionnelle sont une source de performance sociale et économique.

Le Groupe Schlumberger a pour ambition d'atteindre un premier jalon de 25% de femmes salariées d'ici 2025 et 30% de femmes d'ici 2030. En 2021, 48 % des diplômés en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) embauchés par le Groupe Schlumberger étaient des femmes.

La Société STS a principalement des activités de fonctions support dans le domaine de la fourniture de tous conseils et assistance ainsi que de tous services d'ordre technique, administratif, juridique et financier aux sociétés spécialisées dans le domaine de l'expertise géophysique.

Plus généralement, elle exerce toute opération de quelque nature que ce soit se rattachant directement ou indirectement aux activités précitées et susceptibles d'en faciliter le développement ou la réalisation.

Pour rappel, au 31 décembre 2021, l'effectif de la Société STS était composé de 183 salariés en CDI et 3 salariés en CDD. La part des femmes dans l'effectif CDI était de 93/183 soit 51.6%.

Dans la mesure où STS a obtenu un score de 78 points sur 100 au titre de l'index égalité Femme Homme 2021, un plan d'action annuel est mis en place. Pour rappel, la société STS a obtenu un score de 64 points en 2020 ce qui montre une progression. Ce plan d'action vise ainsi à poursuivre les efforts pour résorber les inégalités entre les hommes et les femmes.

Ce plan d'action s'inscrit dans le cadre des articles L.2242-3, L.2242-8, L.2242-13, L.2242-17 et R.2242-2 relatifs aux obligations en matière de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

I- Champ d'application

Ce plan d'action s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

II- Domaines d'actions

Conformément à l'article R. 2242-2 du Code du travail, **3 domaines d'action** ont été retenus pour promouvoir l'égalité professionnelle au sein de la Société :

- Rémunération effective
- Ecart dans les promotions/ Promotion professionnelle
- Proportion de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations / Embauche

Pour chaque domaine d'action, il est retenu au moins un objectif de progression, une action permettant d'atteindre cet objectif et un indicateur chiffré visant à apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé.

1^{er} Domaine d'action :

➤ Rémunération Effective

Objectif de progression : Assurer l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes lors :

- des augmentations
- des prises de nouvelles fonctions (changements de positions)

Pour rappel : les augmentations s'organisent selon 2 cycles distincts

Le MSA (market salary adjustment) : Un MSA ou « ajustement salarial du marché » peut être appliqué pour les populations sous différentes catégories basées sur l'analyse du positionnement sur le marché effectué annuellement.

Le PR (Performance reward) : Le « Performance Reward » ou augmentation liée à la performance vise à récompenser l'engagement envers la compétitivité par rapport au marché et la reconnaissance des hautes performances de ses collaborateurs.

Actions :

La société STS entend poursuivre ses pratiques actuelles pour chacun des exercices à savoir un exercice de revue à plusieurs niveaux et une validation au niveau de la Direction des ressources humaines.

Dans ce cadre, la Direction des Ressources Humaines de la société apportera une vigilance particulière à la répartition des augmentations de salaire entre les femmes et les hommes,

- afin d'analyser les écarts éventuelles de rémunération qui pourraient être constatés à poste et expérience similaire
- et à corriger le cas échéant ces écarts pour atteindre une distribution homogène et cohérente par rapport aux performances individuels des salariés concernés.

En ce qui concerne les changements de positions en cours d'année, la société maintiendra ses pratiques actuelles consistant à comparer et à analyser la rémunération avec les salariés occupant un poste similaire.

Indicateurs chiffrés :

- Pourcentage de femmes augmentées par rapport à l'effectif féminin (PR) et Pourcentage moyen d'augmentation attribuée
- Pourcentage d'augmentation accordé aux femmes sur l'année (hors PR et MSA)
- Nombre d'analyses réalisées à l'occasion d'un changement de postes.

2^{ème} Domaine d'action :

➤ **Ecart dans les promotions/ Promotion professionnelle**

Objectif de progression : Lors des promotions, encourager le développement de carrière pour les personnes de la catégorie sous-représentée

Actions :

La Société entend poursuivre ses ambitions actuelles à savoir de donner une dynamique favorable en matière de promotion à la catégorie sous-représentée. Cette dynamique se poursuivra par une vigilance accrue et une sensibilisation des managers pour encourager les évolutions professionnelles de la catégorie sous représentée.

La Société s'attachera également à vérifier que la répartition des promotions soit homogène et en relation avec les opportunités de développement professionnel et en cohérence avec les performances individuelles.

Indicateurs chiffrés :

- Pourcentage de promotion chez les femmes par rapport à l'effectif femme de la société
- Pourcentage d'augmentation accordée à l'occasion des promotions par rapport à l'effectif femme promu.

3^{ème} domaine d'action

➤ Proportion de Femmes parmi les dix plus hautes rémunérations/ Embauche

Objectif de progression : Augmenter la proportion de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

Actions :

- Favoriser l'accès aux femmes à des postes de Line Management ou d'Expertises Techniques et Scientifiques élevées, promouvoir et former.

Conformément à l'exercice régulièrement réalisé dans la préparation des SLP1- succession plan- la société entend maintenir sa pratique actuelle en continuant à présenter des femmes et des hommes dans les postes à pourvoir. Une attention particulière sera donc portée à l'occasion des mobilités intra groupe pour évaluer et soutenir les possibilités de transfert sur des postes de Line management de la catégorie sous-représentée.

Afin de favoriser et d'encourager l'accès des femmes aux carrières scientifiques et de leur présenter la richesse des parcours professionnels qui peuvent être offerts, la société continuera de réaliser des actions avec les associations et les écoles.

La participation régulière à des forums visera également à communiquer auprès des jeunes ou futures diplômées sur les opportunités de carrière scientifiques et opérationnelles possibles dans le domaine de l'énergie au sein du Groupe Schlumberger.

Ces actions visent à recruter des femmes et des hommes dans les mêmes proportions pour construire le futur et à tous les niveaux de l'organisation. Cette action s'inscrit donc dans une politique de diversité de long terme.

A titre indicatif, les événements ci-dessous ont été réalisés au cours de l'année 2021, d'autres événements non listés ont également été réalisés et se poursuivent en 2022.

- Participation à l'évènement «**La Femme Numérique** », organisé par la Mêlée. Journée dédiée à la valorisation de la place des femmes et de la mixité dans le numérique. Participation de Solène Panhaleux à la table ronde sur le thème « Femmes, Osez les Métiers du Numérique ! ».
- Organisation du **hackathon EnergiaTech**, avec la participation de l'[EPF](#) (17/18 septembre 2021).
- La diversité & les mécènes – Art et Métier, Career Fair.
- HackerX – W&S – Paris Networking Event.
- **InterElles Le cercle InterElles a fêté ses 20 ans en 2021**. Compte-tenu des conditions sanitaires particulières de 2021 avec la pandémie de Covid, le colloque 2021 a eu lieu en 100 % digital le 4 mars. Notre collègue Laurent Butré, AI Lab Manager, a été l'un des principaux intervenants de la journée.

- **Programme SETC**

Une célébration virtuelle a été organisée le 24 juin 2022 avec 111 employés SRPC portant sur une reconnaissance pour les années 2018, 2019, 2020 et Q2 2021. Les managers, les Métiers managers, les équipes HR, ainsi que Pearl Chu, Domain Career & Technical Community Director, ont participé à cet événement. L'échelle de carrière Schlumberger Eureka Technical Career (SETC) est un élément central dans la reconnaissance de l'expertise technique des salariés. Ce programme unique dans l'industrie définit aussi le cadre pour favoriser le partage des connaissances à l'intérieur et à l'extérieur de Schlumberger.

- **Conférences « Les grandes femmes d'influence »**

La Commission Histoire de l'Art du CSE d'EPS et SRPC Connect Women ont proposé le 2 décembre 2021 une conférence pour découvrir le parcours et la vie de Simone de Beauvoir, grande philosophe et écrivain du XXe siècle.

Indicateurs chiffrés :

- Nombre d'actions réalisées sur l'année
- Nombre de recrutement et de transfert de femmes au sein de STS sur l'année
- Proportion de femmes transférées au sein de STS dans l'année (par rapport au nombre total de transferts IN sur l'année).

Evènements 2022 déjà réalisés :

- 08 mars 2022 : Journée internationale des Droits des femmes avec l'intervention de Florence Masquin d'Happy Men and Women Share more qui a sensibilisé sur les biais inconscients.
- 12 mai 2022 : Colloque InterElles pour discuter de la place des femmes : « Santé, gouvernance, intelligence artificielle : quelle place pour les femmes ? » en présentiel (à la Maison Internationale – Cité Universitaire Paris 14e) ou en distanciel
- 13 mai 2022 : Conférence « Respect and value the difference in the workplace » (diversité et la non-discrimination, le sexisme ordinaire, les stéréotypes et les préjugés au travail...) à l'occasion du mois de la diversité
- 29 octobre 2022 : Journée de présentation des partenaires SCHLUMBERGER France avec notamment Connect Women, le Cercle Inter'Elles, Elles Bougent et Happy Men & Women Share More qui ont été présentés aux salariés
- Workshops Parenthood :
 - Première édition le 1er avril 2022 pour coconstruire le parcours de la parentalité et revoir le guide distribué à l'annonce d'une maternité.
 - Deuxième édition le 4 octobre 2022 avec de jeunes mamans, lancement d'initiatives telles qu'une application Schlumberger dédiée à la maternité, du coaching pour le retour des mamans, un nouveau guide parentalité, une vidéo...

- Depuis octobre 2022, déploiement d'une formation à la stratégie Diversité et Inclusion qui est une thématique abordée dans le training One Schlumberger dispensée à tous les nouveaux embauchés à des postes de responsabilités Grade 12- Grade 14.

III. Durée et entrée en vigueur du plan d'action

Après information du CSE, ce plan d'action entrera en vigueur le 1er décembre 2022 au plus tard pour une durée d'un an, à compter du lendemain de son dépôt. Il cessera de produire ses effets le 30 novembre 2023.

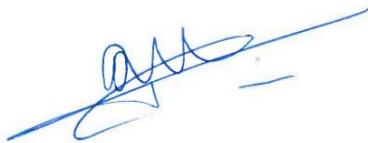
IV. Formalités

Conformément aux dispositions réglementaires, ce plan d'action sera déposé sur la plateforme TéléAccords du Ministère du Travail (art. R2242-2-1 et D.2231-4 du Code du travail)

Fait à Clamart le 25 octobre 2022,

Delphine Boyer

Directrice des Ressources Humaines



Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
- Compagnie d'Opérations Pétrolières Schlumberger -

Préambule

La Société Compagnie d'Opérations Pétrolières Schlumberger (COPS) réaffirme que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité professionnelle sont une source de performance sociale et économique.

Le Groupe Schlumberger a pour ambition d'atteindre un premier jalon de 25% de femmes salariés d'ici 2025 et 30% de femmes d'ici 2030. En 2021, 48 % des diplômés en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) embauchés par le Groupe Schlumberger étaient des femmes.

La Société COPS a développé une compétence spécifique regroupant des ressources permettant d'assurer les services de siège et de support techniques aux opérations. L'accessibilité à ces services de support au sein du Groupe permet aux entités opérationnelles de se centrer sur leur métier de base et de délivrer des services de qualité aux clients.

Pour rappel, au 31 décembre 2021, l'effectif de la Société COPS était composé de 56 salariés en CDI. La part des femmes dans l'effectif CDI était de 13/56 soit 23.2%.

Dans la mesure où COPS a obtenu un score de 64 points sur 100 au titre de l'index égalité Femme Homme 2021, un plan d'action annuel est mis en place. Pour rappel, la société COPS a obtenu un score de 71 points en 2020 ce qui montre une régression. Ce plan d'action vise ainsi à poursuivre les efforts pour résorber les inégalités entre les hommes et les femmes.

Ce plan d'action s'inscrit dans le cadre des articles L.2242-3, L.2242-8, L.2242-13, L.2242-17 et R.2242-2 relatifs aux obligations en matière de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

I- Champ d'application

Ce plan d'action s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

II- Domaines d'actions

Conformément à l'article R. 2242-2 du Code du travail, **3 domaines d'action** ont été retenus pour promouvoir l'égalité professionnelle au sein de la Société :

- Rémunération effective
- Ecart dans les promotions/ Promotion professionnelle
- Proportion de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations / Embauche

Pour chaque domaine d'action, il est retenu au moins un objectif de progression, une action permettant d'atteindre cet objectif et un indicateur chiffré visant à apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé.

1^{er} Domaine d'action :

➤ Rémunération Effective

Objectif de progression : Assurer l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes lors :

- des augmentations
- des prises de nouvelles fonctions (changements de positions)

Pour rappel : les augmentations s'organisent selon 2 cycles distincts

Le MSA (market salary adjustment) : Un MSA ou « ajustement salarial du marché » peut être appliqué pour les populations sous différentes catégories basées sur l'analyse du positionnement sur le marché effectué annuellement.

Le PR (Performance reward) : Le « Performance Reward » ou augmentation liée à la performance vise à récompenser l'engagement envers la compétitivité par rapport au marché et la reconnaissance des hautes performances de ses collaborateurs.

Actions :

La société COPS entend poursuivre ses pratiques actuelles pour chacun des exercices à savoir un exercice de revue à plusieurs niveaux et une validation au niveau de la Direction des ressources humaines.

Dans ce cadre, la Direction des Ressources Humaines de la société apportera une vigilance particulière à la répartition des augmentations de salaire entre les femmes et les hommes,

- afin d'analyser les écarts éventuelles de rémunération qui pourraient être constatés à poste et expérience similaire

- et à corriger le cas échéant ces écarts pour atteindre une distribution homogène et cohérente par rapport aux performances individuels des salariés concernés.

En ce qui concerne les changements de positions en cours d'année, la société maintiendra ses pratiques actuelles consistant à comparer et à analyser la rémunération avec les salariés occupant un poste similaire.

Indicateurs chiffrés :

- Pourcentage de femmes augmentées par rapport à l'effectif féminin (PR) et Pourcentage moyen d'augmentation attribuée
- Pourcentage d'augmentation accordé aux femmes sur l'année (hors PR et MSA)
- Nombre d'analyses réalisées à l'occasion d'un changement de postes.

2^{ème} Domaine d'action :

➤ Ecart dans les promotions/ Promotion professionnelle

Objectif de progression : Lors des promotions, encourager le développement de carrière pour les personnes de la catégorie sous-représentée

Actions :

La Société entend poursuivre ses ambitions actuelles à savoir de donner une dynamique favorable en matière de promotion à la catégorie sous-représentée. Cette dynamique se poursuivra par une vigilance accrue et une sensibilisation des managers pour encourager les évolutions professionnelles de la catégorie sous représentée.

La Société s'attachera également à vérifier que la répartition des promotions soit homogène et en relation avec les opportunités de développement professionnel et en cohérence avec les performances individuelles.

Indicateurs chiffrés :

- Pourcentage de promotion chez les femmes par rapport à l'effectif femme de la société
- Pourcentage d'augmentation accordée à l'occasion des promotions par rapport à l'effectif femme promu.

3^{ème} domaine d'action

➤ Proportion de Femmes parmi les dix plus hautes rémunérations/ Embauche

Objectif de progression : Augmenter la proportion de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

Actions :

- Favoriser l'accès aux femmes à des postes de Line Management ou d'Expertises Techniques et Scientifiques élevées, promouvoir et former.

Conformément à l'exercice régulièrement réalisé dans la préparation des SLP1- succession plan- la société entend maintenir sa pratique actuelle en continuant à présenter des femmes et des hommes dans les postes à pourvoir. Une attention particulière sera donc portée à l'occasion des mobilités intra groupe pour évaluer et soutenir les possibilités de transfert sur des postes de Line management de la catégorie sous-représentée.

Afin de favoriser et d'encourager l'accès des femmes aux carrières scientifiques et de leur présenter la richesse des parcours professionnels qui peuvent être offerts, la société continuera de réaliser des actions avec les associations et les écoles.

La participation régulière à des forums visera également à communiquer auprès des jeunes ou futures diplômées sur les opportunités de carrière scientifiques et opérationnelles possibles dans le domaine de l'énergie au sein du Groupe Schlumberger.

Ces actions visent à recruter des femmes et des hommes dans les mêmes proportions pour construire le futur et à tous les niveaux de l'organisation. Cette action s'inscrit donc dans une politique de diversité de long terme.

A titre indicatif, les événements ci-dessous ont été réalisés au cours de l'année 2021, d'autres événements non listés ont également été réalisés et se poursuivent en 2022.

- Participation à l'évènement "**La Femme Numérique** », organisé par la Mêlée. Journée dédiée à la valorisation de la place des femmes et de la mixité dans le numérique. Participation de Solène Panhaleux à la table ronde sur le thème « Femmes, Osez les Métiers du Numérique ! ».
- Organisation du **hackathon EnergiaTech**, avec la participation de l'[EPF](#) (17/18 septembre 2021).
- La diversité & les mécènes – Art et Métier, Career Fair.
- HackerX – W&S – Paris Networking Event.
- **InterElles Le cercle InterElles a fêté ses 20 ans en 2021**. Compte-tenu des conditions sanitaires particulières de 2021 avec la pandémie de Covid, le colloque 2021 a eu lieu en 100 % digital le 4 mars. Notre collègue Laurent Butré, AI Lab Manager, a été l'un des principaux intervenants de la journée.
- **Programme SETC**
Une célébration virtuelle a été organisée le 24 juin 2022 avec 111 employés SRPC portant sur une reconnaissance pour les années 2018, 2019, 2020 et Q2 2021. Les managers, les Métiers managers, les équipes HR, ainsi que Pearl Chu, Domain Career & Technical Community Director, ont participé à cet événement. L'échelle de carrière Schlumberger Eureka Technical Career (SETC) est un élément central dans la reconnaissance de l'expertise technique des salariés. Ce programme unique dans

l'industrie définit aussi le cadre pour favoriser le partage des connaissances à l'intérieur et à l'extérieur de Schlumberger.

- **Conférences « Les grandes femmes d'influence »**

La Commission Histoire de l'Art du CSE d'EPS et SRPC Connect Women ont proposé le 2 décembre 2021 une conférence pour découvrir le parcours et la vie de Simone de Beauvoir, grande philosophe et écrivain du XXe siècle.

Evènements 2022 déjà réalisés :

- 08 mars 2022 : Journée internationale des Droits des femmes avec l'intervention de Florence Masquin d'Happy Men and Women Share more qui a sensibilisé sur les biais inconscients.
- 12 mai 2022 : Colloque InterElles pour discuter de la place des femmes : « Santé, gouvernance, intelligence artificielle : quelle place pour les femmes ? » en présentiel (à la Maison Internationale – Cité Universitaire Paris 14e) ou en distanciel
- 13 mai 2022 : Conférence « Respect and value the difference in the workplace » (diversité et la non-discrimination, le sexisme ordinaire, les stéréotypes et les préjugés au travail...) à l'occasion du mois de la diversité
- 29 octobre 2022 : Journée de présentation des partenaires SCHLUMBERGER France avec notamment Connect Women, le Cercle Inter'Elles, Elles Bougent et Happy Men & Women Share More qui ont été présentés aux salariés
- 1er et 2 octobre 2022 : Course Odyssea qui permet de récolter des fonds pour soutenir la recherche sur le cancer du sein
- Workshops Parenthood :
 - Première édition le 1er avril 2022 pour coconstruire le parcours de la parentalité et revoir le guide distribué à l'annonce d'une maternité.
 - Deuxième édition le 4 octobre 2022 avec de jeunes mamans, lancement d'initiatives telles qu'une application Schlumberger dédiée à la maternité, du coaching pour le retour des mamans, un nouveau guide parentalité, une vidéo...
- Depuis octobre 2022, déploiement d'une formation à la stratégie Diversité et Inclusion qui est une thématique abordée dans le training One Schlumberger dispensée à tous les nouveaux embauchés à des postes de responsabilités Grade 12- Grade 14.

Indicateurs chiffrés :

- Nombre d'actions réalisées sur l'année
- Nombre de recrutement et de transfert de femmes au sein de COPS sur l'année
- Proportion de femmes transférées au sein de COPS dans l'année (par rapport au nombre total de transferts IN sur l'année).

III. Durée et entrée en vigueur du plan d'action

Après information du CSE, ce plan d'action entrera en vigueur le 1er décembre 2022 au plus tard pour une durée d'un an, à compter du lendemain de son dépôt. Il cessera de produire ses effets le 30 novembre 2023.

IV. Formalités

Conformément aux dispositions réglementaires, ce plan d'action sera déposé sur la plateforme TéléAccords du Ministère du Travail (art. R2242-2-1 et D.2231-4 du Code du travail)

Fait à Clamart le 25 octobre 2022,

La présidente du CSE,
Delphine Boyer

