

31 août 2020

Négociation de l'Accord d'UES relatif à L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, LA PARENTALITE ET L'EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

Il existe de nombreuses mesures dans l'Accord UES relatif à l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes, la Parentalité et l'Équilibre des Temps de Vie.

La **CFE-CGC CAPGEMINI** constate qu'elles n'ont pas toujours abouti aux objectifs escomptés. L'accord initial du 21 novembre 2011, reconduit en 2015 et amélioré en 2018 comportait des engagements selon trois axes distincts,

- le recrutement,
- le parcours professionnel,
- la parentalité et l'équilibre des temps de vie

et une nouvelle thématique a été ajoutée le 19 novembre 2019 par le gouvernement que nous prenons également en compte :

- la mobilité

La **CFE-CGC CAPGEMINI** souligne qu'il est important de bien positionner les 4 sujets : l'égalité, la parentalité, l'équilibre des temps de vie et la mobilité. Ces 4 sujets ne sont pas intrinsèquement liés, et le fait de les lier leur porte préjudice.

La **CFE-CGC CAPGEMINI** porte les revendications suivantes dans la cadre de la renégociation de l'accord actuel, signé en juillet 2018. Elle est attachée à préserver et à améliorer l'intérêt des salarié.e.s à travers les **mesures existantes, en les conservant ou les améliorant**, et à travers de **nouvelles mesures**.

La **CFE-CGC CAPGEMINI** regrette néanmoins de soumettre ses revendications sans avoir pu prendre connaissance du bilan de Sextant et se réserve le droit de faire évoluer les revendications présentées après analyse du bilan.

La **CFE-CGC CAPGEMINI** souhaite mettre en avant les revendications suivantes

- en lieu et place de la Commission de Suivi de l'Accord, création d'une Commission Paritaire d'Instruction, d'Exécution et de Suivi bimestriel (CPIES) au niveau des entités d'une part et de l'UES d'autre part
- augmentation des chèques CESU et ouverture à tou.te.s les salarié.e.s
- création d'un service social avec des assistant.e.s sociales/sociaux
- augmentation des jours enfants malades
- prolongation du congé « paternité »/accueil de l'enfant pour le second parent, et possibilité d'un 80% payé 90%

La **CFE-CGC CAPGEMINI** attire l'attention de la Direction sur le fait qu'elle considère cette négociation comme la première brique de l'harmonisation sociale liée à la future intégration d'Altran.



LinkedIn



A savoir : les chapitres (numéro et nom) correspondent aux chapitres de l'accord

CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

1) Création d'une commission paritaire avec 3 missions : d'instruction, d'exécution et de suivi bimestriel au niveau des entités d'une part et de l'UES d'autre part

- Voir CHAPITRE 8 -COMMISSION DE SUIVI ...

2) Amélioration du Système d'alerte

- Le mode d'emploi du système doit être mieux expliqué et mis en avant
- Les membres des commissions égalité doivent être tenu.e.s au courant des cas remontés par le système d'alerte

3) Référent.e harcèlement des CSE

Nous demandons que

- Les référent.e.s harcèlement soient invité.e.s à la Commission Egalité Pro de leur entité
- Un.e référent.e harcèlement soit créé.e au niveau du CSEC

4) Référent.e Egalité paritaire

La **CFE-CGC CAPGEMINI** a bien pris note de la création du.de la référent.e égalité, et souhaite que les points suivants soient pris en compte dans le nouvel accord

- Création d'un.e référent.e égalité pour chacune des OS afin de travailler paritairement avec le/la Référent.e Egalité de la Direction
- Que ces 2 référent.e.s participent aux Commissions Egalité

5) Indicateurs

La **CFE-CGC CAPGEMINI** demande que

- tous les indicateurs soient genrés et présentés sur 3 ans glissants => Voir annexe 2 de l'accord
- le coût financé des indicateurs soit transparent et explicité aux partenaires sociaux
- les indicateurs soient différenciés les actions => Voir annexe 2 de l'accord revu

CHAPITRE 3 – AXE PARCOURS PROFESSIONNEL

1) Méthode des comparatios – répartition du budget

- Si les différents rapports de situation comparée transmis, semblent tous conclure à une progression en matière d'égalité professionnelle F/H, nous constatons que certains objectifs affichés n'ont pas été atteints
- La **CFE-CGC CAPGEMINI** propose l'intervention et l'expertise des data scientists pour améliorer d'une part, l'exploitation de toutes les données, métriques nécessaires à l'analyse de l'égalité professionnelle au sein de l'UES Capgemini, et d'autre part permettre une lecture simplifiée des résultats à travers des graphiques, histogrammes,...
- La **CFE-CGC CAPGEMINI** souhaite la création d'une instance d'arbitrage paritaire pour le traitement des cas des salarié.e.s exclu.e.s des sous-groupes représentatifs

2) Améliorer l'accompagnement des salarié.e.s

Actuellement, les salarié.e.s sont souvent « baladé.e.s » lorsqu'ils/elles demandent des explications/informations. Les référent.e.s égalité issu.e.s des RH n'ont pas toujours la bande passante pour traiter les dossiers dans un délai raisonnable. Afin de permettre une plus grande transparence et des réponses plus rapides aux salarié.e.s, la **CFE-CGC CAPGEMINI** propose

- La création d'un.e référent.e égalité paritaire => Voir CH. 1 – DISPOSITIONS GENERALES



3) Cartographie des écarts

- La **CFE-CGC CAPGEMINI** souhaite avoir la cartographie des écarts pour mieux appréhender le nombre de salariées qui devraient être rattrapées, celles qui sont rattrapées et celles qui ne le sont pas.

Indicateurs attendus : par entité et par grade,

- le nombre des collaboratrices ayant un écart de salaire,
- le nombre de collaboratrices éligibles,
- le nombre de collaboratrices ayant réellement bénéficié du rattrapage,
- et le nombre de collaboratrices qui n'ont pu être rattrapées.

4) Index égalité Femmes/Hommes

- Basé sur l'index égalité femmes/hommes de Capgemini, 94 en 2019, la **CFE-CGC CAPGEMINI** demande que les chiffres utilisés pour calculer l'index soient communiqués et expliqués à la Commission de suivi de l'accord et aux Commissions Egalité des CSE.

5) Analyse complémentaire par Sextant

- Afin de faire une analyse, la **CFE-CGC CAPGEMINI** souhaite que Sextant fournisse une analyse chiffrée sur la progression des salarié.e.s, par entité et par grade, par genre, par âge, avec et sans enfant.

CHAPITRE 4 – AXE PARENTALITE [...]

1) Jours enfant malade

Dans le cadre de l'intégration d'Altran en janvier 2021, date de prise d'effet de notre futur accord, la **CFE-CGC CAPGEMINI** demande en tant que 1^{ère} brique de l'harmonisation sociale

- 3jrs par enfant malade (non nominatif) **jusqu'à 11 ans (inclus)** (équivalent entrée au collège) et qui peuvent être lissés sur une fratrie
- Que les familles monoparentales soient privilégiées avec 1 jour de plus par enfant malade, jusqu'à 11 ans inclus

Cf. extrait de l'accord Altran relatif à l'aménagement et l'organisation du temps de travail du 29 février 2016.

Article 1 – Les congés spéciaux

Des autorisations d'absence exceptionnelles, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération mensuelle garantie seront accordées au salarié lors des événements suivants :

Evènement	Jours accordés	Remarques
Mariage (ou remariage)	4	Couple marié de sexe différent ou de même sexe
PACS (ou re-PACS)	4	Couple de même sexe ou de sexe différent pour la conclusion d'un PACS
Naissance ou adoption d'un enfant	3	Jours ouvrés consécutifs ou non, inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance de l'enfant ou l'arrivée de l'enfant dans le foyer en cas d'adoption. Pas de jour supplémentaire accordé pour les naissances multiples.
Enfant malade âgé de 12 ans au plus	3	Par année civile et sur justificatifs



2) Indicateur Jours enfant malade

La **CFE-CGC CAPGEMINI** demande que l'indicateur

- soit généré afin d'avoir clairement les chiffres pour les femmes et les hommes,
- identifie également les familles monoparentales, par genre

3) Congés « paternité » et accueil de l'enfant pour le second parent

- La **CFE-CGC CAPGEMINI** demande qu'un 80% payé 90% soit disponible afin que le second parent puisse aider pour l'accueil et l'adoption, et soulager ainsi le 1^{er} parent.
- Sous condition d'un an d'ancienneté, pour tout enfant né à compter du 1^{er} janvier 2021, le congé de paternité et/ou d'accueil à l'enfant est prolongé de 15 jours ouvrés au-delà du congé légal de paternité de 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples).

4) Congé de « paternité » et d'accueil en cas d'hospitalisation de l'enfant après sa naissance

- La **CFE-CGC CAPGEMINI** demande que l'entreprise verse au second parent un complément de salaire aux indemnités journalières dans la limite du prorata temporis de 100% du salaire de base.

5) Rémunération

Dans le cadre de l'intégration d'Altran en janvier 2021, date de prise d'effet de notre futur accord, la **CFE-CGC CAPGEMINI** demande en tant que 1^{ère} brique de l'harmonisation sociale

- que la rémunération variable individuelle soit maintenue pendant les périodes correspondant au congé maternité ou d'adoption comme décrit dans l'accord Egalité d'Altran

Cf. Extrait de l'Accord Egalité Pro d'Altran

“1.3 Maintien de la rémunération variable individuelle pendant les périodes correspondant au congé maternité ou d'adoption

Il est précisé que la rémunération variable individuelle considérée est celle prévue au contrat de travail ou par avenant.

Les salariés relevant de familles SALES MANAGEMENT et TECHNICAL MANAGEMENT et bénéficiant d'une rémunération variable, percevront, pendant la durée de leur congé de maternité ou d'adoption, un montant de rémunération variable correspondant à la moyenne des rémunérations variables versées dans les douze mois précédents le congé de maternité ou d'adoption.

Par dérogation, si le salarié n'a pas été présent l'intégralité de la période des douze derniers mois précédents le congé maternité ou d'adoption, le montant de sa rémunération variable maintenue sera calculé selon la moyenne de sa rémunération variable versée sur la période de présence.

Pour les salariés relevant d'autres familles et bénéficiant d'une rémunération variable, le montant sera maintenu sur l'intégralité de la période de référence (périodicité de calcul prévue au contrat de travail), en fonction de l'atteinte des objectifs constatée sur la période de présence. »



CHAPITRE 4 – [...] ET EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

1) Ouverture et augmentation des chèques CESU

Suite à l'impact du COVID, et à l'augmentation du télétravail, afin de permettre aux salarié.e.s un meilleur équilibre des temps de vie, la **CFE-CGC CAPGEMINI** demande

- l'ouverture des chèques CESU à tou.te.s les salarié.e.s
- l'augmentation du financement des chèques CESU pour un montant de 1000€
 - i. En effet, pour certain.e.s salarié.e.s, l'activité partielle a eu un impact sur leur pouvoir d'achat qui a diminué.

Pour mémoire, les chèques CESU donnent accès à de l'aide à la personne (ex : garde d'enfants, aide aux parents, aide aux devoirs, aide aux tâches ménagères,...)

2) Droit à la déconnexion, télétravail

Suite à l'expérience que nous avons tou.te.s vécue lors du confinement, le droit à la déconnexion et le télétravail font partie intégrante de l'Equilibre des Temps de Vie.

- ces 2 sujets doivent avoir leur place dans l'accord Egalité, avec un lien à minima vers les 2 accords correspondants et vice-versa
 - i. 2018 04 18 [Accord relatif à la qualité de vie au travail portant sur le droit à la déconnexion](#)
 - ii. 2011 07 20 - [Accord sur le télétravail](#)
 1. 2013 12 10 - [Avenant n°1 à l'accord sur le télétravail](#)
- la **CFE-CGC CAPGEMINI** demande que le risque de TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) et les RPS (Risques Psycho Sociaux) soient pris sérieusement en compte par l'employeur
 - i. que le matériel (chaise ergonomique/écran/...) soit pris en charge par l'employeur,
 - ii. qu'un service dédié de service social, relai,... avec des assistant.e.s sociales/sociaux soit enfin accordé par la direction (par bassin d'emploi et à adapter aux effectifs), assurant la neutralité des échanges, le soutien et le bon aiguillage des salarié.e.s suivant leurs besoins.

3) Problématique des aidants

Avec le vieillissement global de la population, il est important de prendre conscience de la problématique des aidant.e.s (dépendance pour les aîné.e.s, ...). NB. Pour les situations d'handicap, voir l'accord Handicap...

- la **CFE-CGC CAPGEMINI** demande la création de jours payés pour les « aidant.e.s »

CHAPITRE 5 – SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITES DE L'ACCORD

1) Meilleure accessibilité de l'accord

- Mise en place d'un chatbot, sur le même modèle de « Ask Adam », pour une meilleure connaissance de tous les accords au sein de l'UES
- Revoir la lisibilité de l'accord afin que les salarié.e.s puissent s'en servir. Par exemple, que la table des matières soit cliquable, mettre l'accord en html
- Utiliser l'écriture inclusive dans l'accord et toutes les communications



CHAPITRE 7 – CONSOLIDER LE ROLE DE LA COMMISSION DE CHAQUE COMITE D’ETABLISSEMENT SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE

La **CFE-CGC CAPGEMINI** demande que les cas de recours des salarié.e.s soient suivis au niveau des commissions égalité.

- Voir également dans CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES, la création d’un.e référent.e égalité paritaire (émanant de chaque OS)
- Les cas de recours qui n’auront pu être statué en commission Egalité Pro dans les entités pourront être soumis à la Commission paritaire (voir point suivant)

CHAPITRE 8 – COMMISSION DE SUIVI DE L’ACCORD

L’expérience de cette année a montré qu’une commission de suivi de l’accord tous les 6 mois ne permet pas aux membres de la Commission de travailler dans de bonnes conditions. La **CFE-CGC CAPGEMINI** demande que

- cette commission ait un rôle plus actif et devienne une Commission Paritaire d’Instruction, d’Exécution et de Suivi bimestriel (CPIES) au niveau des entités d’une part et de l’UES d’autre part. Pour cela, nous pouvons nous appuyer sur les commissions Egalité Pro des entités
- 1 réunion d’1/2j tous les 2 mois afin d’éviter le goulot d’étranglement de vouloir traiter tous les sujets en 2h
- Indiquer le temps de délégation pour les membres de la Commission de Suivi de l’accord suivant la charge de travail par Commission : préparation, commission, bilan

NOUVEAU CHAPITRE : MOBILITE

La **CFE-CGC CAPGEMINI** demande que **ce sujet soit traité dans un accord à part**

1) Forfait mobilité durable

Ce sujet est abordé dans l'accord sur la rémunération

https://talent.capgemini.com/media_library/Medias/France/2020_07_08_Accord_salarial_2019_UES_Capgemini.pdf

- Pour mémoire, la loi prévoit de réduire le coût de la mobilité ET d'inciter aux mobilités douces...

2) Favoriser le recours aux mobilités douces

- Ajout de la possibilité de prendre un vélo de fonction dans le catalogue des véhicules de fonction et s’engager à réduire les propositions de véhicules polluant
- Communiquer sur les partenariats existants pour l’achat de vélo, aide à la réparation et à l’entretien des vélos, cours de remise en selle, possibilité de recharger son véhicule électrique dans tous les établissements

3) Limiter la durée des trajets

- Limiter la durée des trajets entre le travail et le domicile personnel notamment dans le cadre des familles mono-parentales et/ou au cours de la première année des enfants ==> dans le cas où cela n'est pas possible réduire le temps de travail ou renforcer le système de garde d'urgence.

4) Réduction de l’impact carbone

- La direction s’engage pour mettre en place les moyens pour réduire les émissions carbone sans que cela ne nuise à l’équilibre des temps de vie des salarié.e.s
- La **CFE-CGC CAPGEMINI** demande la mise en place d’une commission dédiée dans toutes les entités pour suivre ce sujet



LinkedIn



ANNEXES : extraits d'accords égalité pro inspirants



Extrait d'accord
égalité pro.docx

EQUIPE CFE-CGC

Abla MOKHTARI abla.mokhtari@capgemini.com

Christine CHOVET christine.chovet@capgemini.com

Magali FREY magali.frey@capgemini.com

Carole CLEVENOT carole.clevenot@capgemini.com

Laura FILITOV laura.letteron-filitov@capgemini.com

Lygie PORCHET DE KERPOISSON lygie.porchet-de-kerpoisson@sogeti.com

Hang THIEBAUT hang.thiebaut@capgemini.com



LinkedIn

