

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES,
LA PARENTALITE ET L'EQUILIBRE DES TEMPS
AU SEIN DE L'UES CAPGEMINI**

Entre :

Les sociétés de l'Unité Économique et Sociale Capgemini, représentées par Monsieur Bruno DUMAS, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité,

d'une part,

Et

Les délégations suivantes :

- La Fédération Communication, Conseil, Culture (CFDT),
- Le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC),
- Le syndicat SICSTI (CFTC),
- Le syndicat national CGT Capgemini,
- La Fédération des employés et Cadres CGT-FO,

d'autre part,

ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

1.	DISPOSITIONS GENERALES	6
1.1.	CHAMP D'APPLICATION	6
1.2.	PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT.....	6
1.3.	REFERENTS EGALITE PROFESSIONNELLE ET PARENTALITE	6
1.4.	LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES OU A CONNOTATION SEXUELLE AU TRAVAIL.....	7
2.	AXE RECRUTEMENT	8
2.1	FORMER LES EQUIPES DE RECRUTEMENT AUX PRINCIPES D'EGALITE ET DE MIXITE.....	8
2.2	REALISER UN GUIDE DU RECRUTEMENT.....	8
2.3	EVALUER L'IMPACT DES ACTIONS DE RECRUTEMENT	9
2.4	ADOPTION D'UNE COMMUNICATION FAVORISANT L'EGALITE PROFESSIONNELLE.....	9
2.5	POURSUIVRE NOS ACTIONS POUR LES CURSUS DE FORMATION SECONDAIRE	10
2.6	POURSUIVRE NOS ACTIONS POUR LES PARCOURS DE FORMATION SUPERIEURE : ECOLES ET UNIVERSITES	10
2.7	PROMOUVOIR LES CANDIDATURES FÉMININES	11
2.8	ETRE SOUCIEUX DU TRAITEMENT EGALITAIRE POUR TOUT POSTE VACANT AVEC NOS PRESTATAIRES RECRUTEMENT	11
2.9	DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS UN PROCESSUS DE RECONVERSION VERS LES METIERS DU NUMERIQUE	12
2.10	ACCOMPAGNER LA VALORISATION ET LA VALIDATION DES COMPETENCES DES CANDIDATURES FEMININES	12
3.	AXE PARCOURS PROFESSIONNEL.....	13
3.1.	COMBATTRE LES STEREOTYPES LIES AU GENRE	13
3.2.	GARANTIR UNE EGALITE D'ACCES À LA FORMATION	13
3.3.	DEVELOPPER LES PROGRAMMES ET LES RESEAUX SOCIAUX ENTRE FEMMES DU GROUPE CAPGEMINI	13
3.4.	DISPOSER D'UN ACCOMPAGNEMENT PLUS ADAPTE DES PARCOURS DES SALARIEES.....	14
3.5.	ACCROITRE LES PROMOTIONS DES FEMMES DANS LES ENTITÉS	14
3.6.	EVALUER LES COMPETENCES	15
3.7.	ABORDER EN PARTICULIER LES PROMOTIONS DES SALARIEES LORS DES COMITES D'ÉVALUATION – TAUX DE FEMINISATION DES PROMOTIONS.....	15
3.8.	PRENDRE DES MESURES POUR S'ASSURER DE L'ÉGALITE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION ..	16
3.8.1	S'assurer de l'équité de traitement entre les femmes et les hommes lors de l'embauche	16
3.8.2	S'assurer de l'équité de traitement entre les femmes et les hommes lors des révisions salariales annuelles.....	16
3.8.3	Rémunérer les salarié(e)s sans tenir compte des congés pour maternité ou adoption.....	17
3.8.4	Effectuer un rattrapage des salaires pour les femmes en mettant en œuvre la méthode « des comparatio ».....	17
4.	AXE PARENTALITE ET EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE.....	23
4.1.	PARENTALITE.....	23
4.1.1	Faire évoluer les représentations autour de la parentalité.....	23
4.1.2	Sensibiliser les salariés à l'accompagnement de la parentalité.....	23
4.1.3	Mise à jour et diffusion du guide de la parentalité	23
4.1.4	Organisation du « Family Day »	24
4.1.5	Rappeler le cadre légal et conventionnel des congés maternité / adoption	24
4.1.6	Savoir gérer les périodes de grossesse	25

Handwritten initials and marks: "AS", "PT", "DJ" and a signature.

4.1.7	Congé paternité et d'accueil de l'enfant.....	25
4.2.	EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE.....	26
4.2.1	Accompagner le retour des congés maternité – adoption – paternité et d'accueil de l'enfant	26
4.2.2	Préparer le retour du salarié parent en congé parental.....	27
4.2.3	Faciliter le temps partiel.....	27
4.2.4	Temps partiel 90% aménagé en fonction des vacances scolaires.....	28
4.2.5	Mise en place d'une solution complète de garde d'urgence et occasionnelle pour les enfants âgés de moins de 4 ans.....	29
4.2.6	Accorder une absence exceptionnelle autorisée rémunérée en cas de maladie d'un enfant de moins de 4 ans	29
4.2.7	Accorder 3 jours rémunérés en cas d'hospitalisation des enfants de moins de 18 ans.....	30
4.2.8	Accorder une souplesse horaire pour la période de rentrée scolaire.....	30
4.2.9	Aménager les horaires.....	30
4.2.10	Attention particulière vis-à-vis des horaires et déplacements / missions.....	30
4.3.	INSTAURER UN ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE / FAMILIALE	31
4.3.1	Charte sur l'équilibre des temps de vie.....	31
4.4.	DEVELOPPER UN PANEL DE SERVICES A LA PERSONNE : « CESU NAISSANCE » ET « CESU FORMATION »	32
4.4.1	CESU « Naissance ».....	32
4.4.2	CESU « Formation ».....	32
4.5.	DECLINER LES PRINCIPES DE MIXITE ET D'EGALITE AU SEIN DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	32
5.	SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITES DE L'ACCORD.....	33
6.	EXERCICE D'UN RECOURS PAR LE SALARIE.....	33
7.	CONSOLIDER LE ROLE DE LA COMMISSION DE CHAQUE COMITE D'ETABLISSEMENT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE.....	34
8.	COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD.....	34
9.	DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD.....	35
10.	MISE EN PLACE DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES.....	35
11.	FORMALITES DE DEPÔT.....	35
	ANNEXE 1 : Glossaire.....	37
	ANNEXE 2 : Tableau de synthèse des indicateurs.....	38
	ANNEXE 3 : Charte sur les 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie.....	41
	ANNEXE 4 : Charte de la Parentalité en Entreprise.....	42

M

*AS
PJ
DJ*

PREAMBULE

Convaincues que la mixité des équipes est source de richesse, d'un plus grand respect mutuel et participe ainsi à réduire les stéréotypes, les organisations syndicales et la Direction se sont engagées les 21 novembre 2011 et 13 mars 2015, dans deux accords triennaux successifs, sur des actions visant à accroître la part des femmes et à s'assurer de l'égalité entre les genres au sein de l'UES Capgemini.

Ces accords comportaient des engagements selon trois axes distincts : le recrutement, le parcours professionnel et la parentalité.

L'axe recrutement se traduisait par la promotion de nos métiers pour attirer un plus grand nombre de femmes issues des filières scientifiques et l'élargissement des viviers de candidates avec nos universités partenaires.

L'axe parcours professionnel se traduisait par des actions entreprises au niveau de ces parcours, tant en termes d'évolutions qu'en termes d'égalité salariale.

Concernant l'égalité salariale pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de salaires entre les femmes et les hommes a constitué un objectif de :

- l'accord initial du 21 novembre 2011, qui prévoyait un budget total de 500 k€, auxquels ont été ajoutés 400 k€ dans le cadre des mesures unilatérales prises au titre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2013 pour l'exercice 2014. La méthodologie appliquée à ces mesures de rattrapage de rémunération a été affinée au fur et à mesure des exercices pour rendre éligibles notamment les femmes DSS (fonctions support) et les hommes de certaines catégories ;
- l'accord du 13 mars 2015, qui prévoyait un budget de 1 500k€ pour la période 2015-2017, auquel des enveloppes annuelles de 400k€ ont été ajoutées dans le cadre de chacune des négociations annuelles salariales.

Concernant l'évolution professionnelle, les parties s'étaient engagées à appliquer des critères objectifs, notamment relatifs aux taux de promotion, afin que la part des femmes occupant des postes à responsabilités reflète celle au niveau de l'UES.

L'axe parentalité s'appuyait au sein de l'accord initial sur les engagements pris par l'UES Capgemini suite à la signature de la charte de la parentalité le 13 mai 2011 et en donnait une traduction concrète en prenant en compte l'organisation et les métiers de l'entreprise.


Les actions entreprises dans chacun de ces trois volets sur la dernière période 2015-2017 ont fait l'objet de la présentation d'un bilan.

Ces trois volets complémentaires ont démontré qu'il est nécessaire d'agir sur différents leviers et sur la durée.

La part des femmes au sein de l'UES Capgemini est aujourd'hui d'environ 25% de l'effectif total. Le constat partagé est de poursuivre et renforcer des actions spécifiques pour accroître la part des femmes au sein de l'UES.

Ainsi, les Parties se sont réunies dans le cadre de la négociation triennale sur l'égalité professionnelle dans le but de renforcer les actions en la matière pour la période 2018-2020. Les parties signataires du présent accord entendent notamment :

- réaffirmer leur engagement à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- manifester leur volonté de combattre les représentations et les préjugés.


AJ
PT
JS

Cet accord :

- complète l'accord national du 27 octobre 2014 de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs-Conseils, Sociétés de Conseil du 15 décembre 1987 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- poursuit et enrichit les accords collectifs à durée déterminée précités de l'UES, en précisant notamment pour chaque axe de l'accord, les objectifs, les moyens mis en œuvre et les indicateurs de suivi dont le récapitulatif est fourni en annexe 2,
- se substitue, à compter de sa date d'entrée en vigueur, à l'avenant N°1 du 27 décembre 2017 qui prorogeait pour une durée maximale de six mois, soit jusqu'au 30 juin 2018, l'accord du 13 mars 2015.



1. DISPOSITIONS GENERALES

1.1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés de l'UES Capgemini.

Ses dispositions s'appliquent intégralement à toutes les entités juridiques de l'UES. Il revient à la Direction des Ressources Humaines et à la Direction des Affaires Sociales de les mettre en œuvre, notamment par le biais d'une promotion de l'accord auprès de l'ensemble des acteurs (Direction générale, RRH, managers, représentants du personnel, etc.).

1.2. PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT

Les Parties entendent affirmer l'importance qu'elles attachent à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les stades de la vie professionnelle au sein de l'UES Capgemini.

A cet effet, elles affirment le principe selon lequel le recrutement, la mobilité, la formation, l'évolution de carrière, la rémunération, la promotion doivent être fondés exclusivement sur des éléments objectifs à l'exclusion notamment de toutes considérations liées au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'organisation du temps de travail, à la maternité/l'adoption/la paternité, à l'état de santé et aux charges familiales du/de la salarié(e) ou de tout autre critère discriminant tel que défini à l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Les Parties reconnaissent le caractère fondamental de ce principe et considèrent qu'il constitue la base du présent accord.

Elles ont la volonté de le partager et de le faire respecter à tous les niveaux dans l'UES.

Les Parties s'opposent à tout comportement discriminant ou plus globalement à tout comportement contraire au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

1.3. REFERENTS EGALITE PROFESSIONNELLE ET PARENTALITE

La Direction décide de créer un rôle de référent « Egalité Professionnelle et Parentalité » au niveau de l'UES Capgemini. Ce référent, nommé par la Direction des Ressources Humaines de l'UES, aura notamment pour rôle de :

- Animer un réseau de référents désignés par la Direction des Ressources Humaines de chaque établissement (au sens Comité d'Etablissement) et de coordonner leurs actions,
- Agir, avec ces mêmes référents, auprès des différents acteurs de l'entreprise pour s'assurer que les engagements pris soient tenus,
- Rassembler les données nécessaires au pilotage et au suivi du présent accord,
- Créer, avec ces mêmes référents, des fiches thématiques sur certains thèmes de l'accord en vue d'en faciliter la lecture et la compréhension. Ces fiches thématiques, communes à l'ensemble des sociétés de l'UES, seront mises en ligne sur Talent.

La nomination des référents « Egalité Professionnelle » interviendra dans le mois suivant la date de signature du présent accord et sera communiquée aux Délégués Syndicaux de l'UES et aux Délégués Syndicaux Centraux d'une part et aux salariés d'autre part.

Ces référents auront pour mission de :

- Déployer les dispositions de l'accord sur leur périmètre en collaboration avec les différents acteurs,
- Agir avec les Responsables Ressources Humaines de chaque périmètre pour que les engagements soient tenus,
- Coordonner et mutualiser les actions et évènements,
- Consolider les reporting attendus sur leur périmètre et participer à la commission égalité professionnelle de leur entité.

1.4. LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES OU A CONNOTATION SEXUELLE AU TRAVAIL

L'objectif est de sensibiliser les salariés sur le devoir de combattre les agissements sexistes au sens de l'article L. 1142-2-1 du Code du travail, ou tout harcèlement sexuel au sens de l'article L. 1153-1 du Code du travail qui pourraient avoir lieu au sein de l'UES et de mettre en place une procédure d'alerte spécifique.

A cet effet, la Direction s'engage à :

- Sensibiliser les salariés, dont les managers, via une sensibilisation en ligne sur :
 - o le nécessaire déploiement d'une politique organisationnelle et de relations sociales exempte de sexisme
 - o la définition et la condamnation de tout agissement sexiste au sens de l'article L. 1142-2-1 du Code du travail d'une part et sur l'impérieuse nécessité d'adopter des comportements et propos appropriés à l'égard des femmes et des hommes d'autre part
 - o le respect des orientations sexuelles et de l'identité de genre de chacun au travail
- Adopter toutes mesures immédiates propres à protéger la victime dans le cadre de l'obligation de santé et de sécurité et prononciation d'une sanction disciplinaire à l'égard d'un(e) salarié(e) qui aurait manqué à ses obligations
- Insérer dans le règlement intérieur de l'UES Capgemini, un article spécifique relatif aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel
- Informer les salariés de la possibilité d'exercer un recours auprès du DRH de son établissement lorsqu'ils s'estiment victimes d'agissements sexistes ou à connotation sexuelle. Le DRH procédera alors à une enquête dans l'objectif de faire cesser le trouble si celui-ci est avéré. Les instances représentatives du personnel compétentes en seront informées.

Indicateurs retenus :

- Création du module de sensibilisation en ligne
- Nombre de salariés ayant suivi ce module au cours de l'année N-1
- Nombre de recours exercé auprès des DRH d'établissement au cours de l'année N-1

2. AXE RECRUTEMENT

La politique de mixité des emplois s'appuie sur l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes. Ainsi, les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés sur les compétences requises et les qualifications des candidats. De la même manière, les annonces et les définitions des postes doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

L'objectif consiste à augmenter la part des femmes dans les recrutements. A cet effet, il convient de poursuivre et renforcer les actions de l'entreprise, non seulement globalement en amont, mais également de manière très ciblée sur certaines entités de l'UES.

Les principaux moyens susceptibles de permettre à l'UES d'atteindre son objectif sont les suivants :

2.1 FORMER LES EQUIPES DE RECRUTEMENT AUX PRINCIPES D'EGALITE ET DE MIXITE

L'UES s'engage à former tous les membres des directions du recrutement dès l'entrée en vigueur du présent accord et les managers qui recrutent dans leurs équipes à la prise en compte des enjeux de la diversité dans les pratiques RH et managériales.

A cet effet, le module de formation en ligne sur le recrutement intitulé « Diversité & Recrutement », qui comprend un volet sur l'égalité et l'équité de traitement salarial, sera mis à jour, amélioré et rendu obligatoire pour tout salarié impliqué dans le processus de recrutement. Cette formation est ouverte à tous les salariés.

Par ailleurs, les Directions du Recrutement veillent à appliquer le principe de mixité au sein de leur équipe de recruteurs.

Indicateur retenu :

- Nombre de salariés ayant suivi la formation en ligne « Diversité et Recrutement » au cours de l'année N-1

2.2 REALISER UN GUIDE DU RECRUTEMENT

L'objectif est de relayer les principales dispositions du présent accord aux salariés directement concernés, de sensibiliser les acteurs du recrutement sur l'importance de recruter des profils féminins et enfin de valoriser l'accord auprès des candidates lors des entretiens de recrutement.

Ainsi, afin de lutter contre tous les stéréotypes et de favoriser la mixité, un Guide du Recrutement et une sensibilisation seront réalisés, à l'attention de tous les acteurs du recrutement au sein de l'UES.

Ce guide sera consultable sur Talent par l'ensemble des salariés.

Indicateurs retenus :

- Réalisation du Guide du Recrutement en 2018
- Mise à jour éventuelle du Guide au cours des années suivantes

2.3 EVALUER L'IMPACT DES ACTIONS DE RECRUTEMENT

Les Parties réitèrent par le présent accord leur volonté commune de conserver un objectif de croissance constante de la part des femmes dans les recrutements réalisés.

L'objectif est d'augmenter la part des femmes au sein de l'UES Capgemini et d'atteindre une cible annuelle de recrutements de femmes qui soit au minimum égale au taux d'étudiantes diplômées de formation ingénieur issues d'écoles ou universités. Le taux de recrutements de femmes au sein de l'UES sera comparé chaque année avec celui résultant de l'enquête socio-économique de l'association « Ingénieurs et Scientifiques de France ». Dans le cas où certaines entités n'atteindraient pas ce double-objectif, des actions ciblées seront spécifiquement définies en concertation avec les membres de la commission de suivi du présent accord et mises en œuvre.

Indicateurs retenus

- Nombre de CV par source et par genre reçus au cours de l'année N-1
- Nombre d'embauches réalisées par mois et par genre et par entité au cours de l'année N-1
- Nombre de femmes dans chaque entité de l'UES au 31 décembre N-1
- Taux de recrutements féminins au sein des entités de l'UES, en distinguant la population CSS de la population DSS comparé au taux d'étudiantes diplômées de formation ingénieure, issues d'écoles ou universités

Le rapport annuel de situation comparée (RSC) constitue également un élément d'analyse majeur de ce bilan.

2.4 ADOPTION D'UNE COMMUNICATION FAVORISANT L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Les décisions prises en matière de recrutement doivent être fondées exclusivement sur des éléments objectifs relevant du domaine professionnel.

Dans ce cadre, les directions du recrutement s'engagent à :

- utiliser une terminologie non discriminante dans l'intitulé et la définition des postes de travail ;
- faire en sorte que les femmes et les hommes se reconnaissent dans la description de l'annonce ;
- retenir des critères dans la définition des postes de travail qui ne sont pas de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès ;
- rechercher un recrutement équilibré entre les femmes et les hommes par rapport notamment :
 - . au nombre de candidatures reçues
 - . à la répartition femmes / hommes dans la filière de formation initiale

Ces engagements doivent être respectés à tous les niveaux du recrutement et quelles que soient la nature du contrat et des responsabilités professionnelles.

En outre, six modules de formation en ligne réalisés par la « Core Team Women@Capgemini » Groupe, composée de femmes investies dans ce réseau, seront déployés à destination des salariés de l'entreprise. Ces modules en ligne ont un objectif de sensibilisation sur les stéréotypes de genre.

Indicateur retenu :

- Nombre de salariés ayant suivi les modules de sensibilisation sur les stéréotypes de genre au cours de l'année N-1

2.5 POURSUIVRE NOS ACTIONS POUR LES CURSUS DE FORMATION SECONDAIRE

Afin de favoriser le choix des jeunes filles pour des filières scientifiques et informatiques dans leur cursus scolaire, l'UES Capgemini s'attachera à renforcer la participation de chaque entité à des actions de sensibilisation au sein des collèges et lycées.

Parmi les actions menées, certaines spécifiques, précédemment déployées dans l'accord du 13 mars 2015, en faveur des lycées et collèges se poursuivront. Il s'agit en particulier :

- du partenariat avec l'association « Elles bougent » et notamment la participation à la « Journée des sciences et de l'ingénieur au féminin » afin de sensibiliser et d'informer les collégiennes et lycéennes sur les métiers du numérique ;
- des parcours de découverte des métiers en entreprise, à l'image des actions menées avec l'association « Déployons Nos Elles » (association IMS-Entreprendre pour la Cité) ;
- du programme d'initiation au codage « Cap sur le Code » pour les enfants de 8 à 14 ans, dont 50% des participants sont des filles.

Les salariés qui souhaiteraient s'investir dans ce type d'actions informeront au préalable leur manager et leur référent Egalité Professionnelle et Parentalité de leur entité afin de déterminer les modalités de la disponibilité.

Chaque DRH pourra également proposer des stages d'observation de 3^{ème} dans les établissements scolaires à proximité géographique des différents sites de leur périmètre. Les stagiaires pourront être regroupés dans des sessions féminines, avec un programme précis, pour valoriser les métiers de l'UES Capgemini.

Enfin, l'UES développera des campagnes de communication spécifiques à destination des collégiennes et lycéennes en utilisant les supports numériques les plus adaptés.

Indicateurs retenus :

- Nombre d'interventions dans les établissements scolaires au cours de l'année N-1
- Nombre d'évènements « Cap sur le Code » au niveau de l'UES au cours de l'année N-1
- Participation des entités à la journée nationale « Déployons Nos Elles » dans les villes proposées par notre partenaires Innov'Avenir Des Entreprises pour la Cité

2.6 POURSUIVRE NOS ACTIONS POUR LES PARCOURS DE FORMATION SUPERIEURE : ECOLES ET UNIVERSITES

Chaque année, chaque entité s'engage à mener une action spécifique dédiée au thème de la mixité auprès d'au moins une école ou université-cible.

Les Directions du Recrutement et DRH veilleront à assurer la présence de femmes et à communiquer en amont sur ces événements auprès des salariés.

Les actions de collaboration avec les associations et les filières d'enseignement technique, scientifique commercial et management se poursuivront via des présentations concrètes de nos métiers et des perspectives de carrière en mettant en avant les parcours de nos salariées.

Ces actions peuvent se décliner au travers de différentes manières :

- Dans le cadre de séminaires, de cycles de conférences au sein des universités et/ou des écoles ou par l'intermédiaire des *campus managers* (salarié(e)s issus des parcours de formation cibles et se portant volontaires comme référent/relais de l'entreprise auprès des étudiants).

- Des programmes de marrainage développés en collaboration avec des universités ou écoles. Ces conventions visent notamment à formaliser des engagements mutuels au titre de la mixité afin d'encourager et promouvoir les parcours et les carrières au féminin. A titre d'exemple, les programmes de marrainage signés avec l'Université Pierre et Marie Curie en 2014, avec l'Université de Rennes 1 en 2017 et l'Université Toulouse III Paul Sabatier en 2017 seront poursuivis et développés avec d'autres universités partenaires, sur l'ensemble de la France avec toutes les entités de l'UES.

L'UES Capgemini a également inscrit cet objectif de mixité dans sa politique d'intégration de stagiaires.

L'ensemble de ces actions permettra de promouvoir les parcours féminins et nécessitera de solliciter nos salariées afin qu'elles puissent aller témoigner dans les différents établissements ou lors des différents événements.

Les salariés qui souhaiteraient s'investir dans ce type d'actions informeront au préalable leur manager et le référent Egalité Professionnelle et Parentalité de leur entité afin de déterminer les modalités de la disponibilité

Le management et la DRH porteront une attention particulière à cet investissement lors notamment de l'entretien annuel.

Indicateurs retenus :

- Actions auprès des écoles et universités conduites au cours de l'année N-1
- Typologie des actions conduites par chaque entité au cours de l'année N-1
- Nombre de programmes de marrainage par entité au cours de l'année N-1

2.7 PROMOUVOIR LES CANDIDATURES FÉMININES

L'UES Capgemini et les directions du recrutement de chaque entité continueront leurs actions nationales auprès des universités, écoles d'ingénieurs, écoles de commerce et de management en cohérence avec la stratégie de recrutement définie par chacune.

La volonté de recruter des profils féminins sera affichée et renforcée au travers de différentes actions et communications de recrutement.

Des campagnes de communication spécifique « recrutement au féminin » seront lancées par les directions du recrutement de l'UES.

2.8 ETRE SOUCIEUX DU TRAITEMENT EGALITAIRE POUR TOUT POSTE VACANT AVEC NOS PRESTATAIRES RECRUTEMENT

Dans le cadre des prestations négociées et signées avec les cabinets de recrutement, l'UES Capgemini demandera aux prestataires de proposer des candidatures des deux genres pour toute recherche de poste.

Chaque prestataire s'engage à fournir au moins une candidate qualifiée pour chacune des missions confiées.

Des missions de recrutement seront confiées à des cabinets spécialisés dans le recrutement de profils exclusivement féminins et référencés au sein de l'entité.

Indicateur retenu :

- Présentation d'une clause type à intégrer dans les contrats liant l'UES Capgemini avec ses prestataires Recrutement

2.9 DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS UN PROCESSUS DE RECONVERSION VERS LES METIERS DU NUMERIQUE

La DRH et les directions du recrutement de chacune des entités favoriseront la mise en place et l'utilisation du dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (« P.O.E.I. ») en partenariat avec Pôle Emploi.

Ce dispositif permet notamment le recrutement de jeunes diplômés et/ou de profils plus expérimentés, et de les former aux technologies recherchées au sein de l'UES Capgemini.

Des promotions exclusivement féminines, ou a minima avec 50% de candidates, pourront ainsi être mises en place et formées en fonction des compétences recherchées spécifiquement par l'entité.

Chaque entité contribuera au partenariat « Social Builder » qui a pour objectif d'accompagner des femmes dans leur reconversion vers les métiers du numérique. Ce partenariat permet notamment d'organiser des événements de communication et de recrutement pour les femmes en reconversion.

Indicateurs retenus :

- Nombre de P.O.E.I. « 100% féminines » par entité au cours de l'année N-1
- Présentation de l'événement « Social Builder » réalisé au cours de l'année N-1

2.10 ACCOMPAGNER LA VALORISATION ET LA VALIDATION DES COMPETENCES DES CANDIDATURES FEMININES

Les campagnes de cooptation au féminin, qui valorisent les candidatures féminines seront également poursuivies, notamment pour les entités dont le taux de recrutement de femmes est parmi les plus faibles.

Des soirées « cooptation » spécifiquement féminines seront organisées afin d'augmenter nos recrutements. Les entités s'efforceront d'en organiser au moins une dans l'année. De la même façon, l'attribution d'une prime de cooptation spécifique pourra être mise en place par chaque entité.

Indicateur retenu :

- Nombre de soirées « cooptation » au féminin au cours de l'année N-1

M

AJ
PT
DS

3. AXE PARCOURS PROFESSIONNEL

L'UES Capgemini s'engage à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par des mesures concrètes se rapportant à la gestion des carrières, l'équité salariale et la formation.

3.1. COMBATTRE LES STEREOTYPES LIES AU GENRE

Dans le cadre de cet objectif de lutte contre la reproduction de stéréotypes, les équipes communication veilleront à privilégier une juste représentation des genres dans leurs messages et publications, dépourvue de stéréotype de sexe.

Pour atteindre cet objectif :

- L'UES Capgemini développera et déploiera une solution ou action, issue du concours GARIE réalisé en 2017, permettant de promouvoir la mixité, de lutter contre les stéréotypes de genre et de mettre en visibilité des talents féminins ;
- L'UES Capgemini s'engage à contribuer activement au déploiement de ce type de projets tel que le projet « Dame de Pique » qui sera déployé dans le courant des années 2018 et 2019. Ce projet a pour objectif de mettre en valeur les femmes inspirantes du groupe par la mise en place du « Trophée des Dames de Pique ». A travers ce trophée, il s'agit de mettre en valeur des parcours de femmes, de leur donner la parole, de créer une véritable communauté et de promouvoir la mixité en interne et en externe.

Indicateur retenu :

- Actions déployées pour combattre les stéréotypes liés au genre au cours de l'année N-1

3.2. GARANTIR UNE EGALITE D'ACCES À LA FORMATION

L'objectif est d'assurer l'égal accès des femmes et des hommes à la formation et aux domaines de formation en vue de garantir leur employabilité et leur accès et maintien dans les emplois, tels que définis dans les orientations stratégiques de recrutement.

A cette fin, les Directions des Ressources Humaines sensibiliseront les managers et les membres du L&D Center sur la nécessité de permettre à l'ensemble des salariés, quel que soit son genre, de s'inscrire et de suivre lesdites formations.

Indicateurs retenus :

- Nombre total de jours de formation dispensés aux femmes et aux hommes par entité au cours de l'année N-1
- Nombre de jours moyen de formation dispensés aux femmes et aux hommes par entité au cours de l'année N-1
- Nombre d'hommes et de femmes formés par domaine de formation par entité au cours de l'année N-1

3.3. DEVELOPPER LES PROGRAMMES ET LES RESEAUX SOCIAUX ENTRE FEMMES DU GROUPE CAPGEMINI

Dans l'objectif d'accélérer les candidatures des femmes à des postes à responsabilités, l'UES Capgemini encouragera les initiatives et les événements au sein des entités pour permettre aux salariées de se rencontrer et d'échanger autour de problématiques métiers et de développer un réseau d'échanges professionnels en interne et identifier les opportunités en termes de carrières, de formation et de promotions.

Le présent accord sera communiqué et présenté au réseau Women@capgemini France.

C'est dans cette perspective que les programmes Women@capgemini Groupe et France ont été créés, ayant pour objectif d'associer de manière volontaire des femmes pour réfléchir et mettre en œuvre des actions en faveur de l'égalité entre femmes et hommes.

Indicateur retenu :

- Intervention, une fois par an, au sein de la commission de suivi du présent accord d'un représentant du programme Women@Capgemini pour présenter les actions réalisées au cours de l'année N-1

3.4. DISPOSER D'UN ACCOMPAGNEMENT PLUS ADAPTE DES PARCOURS DES SALARIEES

Dans l'objectif de mieux accompagner les parcours professionnels des salariées, trois modules de formation en présentiel sont inscrits au catalogue de formation et accessibles aux femmes dans le cadre des actions lancées par le programme Women@Capgemini France :

- « **L'art du pitching** » (1 journée - destinée aux grades A à C) : formation pour écouter, valoriser, transmettre et permettre à chaque participante de gagner en confiance, en légitimité et en efficacité.
- « **Savoir oser** » (1/2 journée – destinée aux grades A à C) : comprendre ce qu'est l'assertivité et en quoi une posture assertive est utile dans des situations professionnelles.
- « **Leadership au féminin** » (3 jours – destiné aux grades D et E) : découvrir, affirmer son leadership sous un autre prisme. Nouer des liens forts avec d'autres managers femmes.

Au moment du lancement de la campagne des entretiens annuels, une communication spécifique liée à l'existence et à l'intérêt de ces formations sera intégrée dans les directives à destination des managers, évaluateurs et Responsables Ressources Humaines dans le but d'accroître le nombre de participantes.

En outre, afin de promouvoir les candidatures de femmes à des postes d'encadrement et/ou à responsabilités (à partir du grade C), un programme de « mentoring » est mis en place avec l'accord de la salariée, à l'image de celui mis en œuvre en 2014 sur Sogeti France, en 2016 chez FS SBU et Apps 2, et qui pourra être déployé plus largement dans les autres entités. Les entretiens de mentoring sont réalisés sur le temps de travail. Un parcours de formation des mentors est établi afin de communiquer et échanger sur l'objectif partagé de ce programme.

Indicateurs retenus :

- Nombre de femmes formées dans chacun des modules Women@capgemini au cours de l'année N-1
- Nombre de femmes mentorées au cours de l'année N-1

3.5. ACCROITRE LES PROMOTIONS DES FEMMES DANS LES ENTITÉS

L'objectif est d'augmenter le nombre de femmes dans le nombre total de promotion à tous les niveaux de l'entreprise et d'aboutir à un plus juste équilibre des promotions entre les femmes et les hommes. Une attention particulière sera apportée en complément par la Direction, lors des comités d'évaluation annuels (« CED »), aux positions les plus hautes (à partir du niveau 3 Syntec et/ou du grade D) dans chaque catégorie socio professionnelle afin de rééquilibrer le taux de mixité dans la hiérarchie.

A cette fin, les RRH et les managers apporteront une vigilance accrue au cours des « CED » sur :

- Le positionnement Syntec du/de la salarié(e) afin de s'assurer qu'il est toujours en phase avec les compétences et missions de l'intéressé(e) ;
- Le positionnement des salarié(e)s à temps partiel afin de s'assurer que leur positionnement n'est pas bloqué du fait de l'organisation de leur temps de travail.

Indicateurs retenus :

- Nombre et pourcentage de femmes identifiées « Talents » au regard de leur nombre et pourcentage au sein de l'UES
- Répartition des femmes et des hommes dans chaque coefficient Syntec au cours de l'année N-1 en comparaison avec l'année N
- Répartition des femmes et des hommes dans chaque grade au cours de l'année N-1 en comparaison avec l'année N
- Nombre de femmes présentes dans les Comités de Direction au 31 décembre N-1.

3.6. EVALUER LES COMPETENCES

L'objectif est de rappeler que l'évaluation des compétences et de la performance se fonde uniquement sur des critères objectifs au regard de ce qui a été défini avec le manager en début d'année ou en début de semestre et au regard des compétences et qualités professionnelles attendues par le métier et le Grade du/de la salarié(e).

A cet effet, la Direction des Ressources Humaines rappelle le principe d'égalité de traitement à l'ensemble des managers/évaluateurs en amont de l'entretien annuel.

En outre, le congé de maternité/d'adoption ainsi que le congé parental à temps partiel sont neutralisés dans le calcul du Taux d'Activité Congés Exclus (« TACE »). Cette mesure est applicable aux hommes sous réserve qu'ils aient porté à la connaissance de leur manager la naissance ou l'accueil de l'enfant et qu'ils aient modifié MyConnect en ce sens.

3.7. ABORDER EN PARTICULIER LES PROMOTIONS DES SALARIEES LORS DES COMITES D'EVALUATION – TAUX DE FEMINISATION DES PROMOTIONS

L'UES Capgemini souhaite qu'un point particulier soit apporté sur la promotion des femmes pendant les comités d'évaluation annuelle.

Il est rappelé que les décisions de promotion sont prises sans tenir compte du genre, de la situation familiale, d'une interruption d'activité ou d'un travail à temps partiel.

La Direction se donne pour objectif d'avoir un taux de promotion (d'un grade à un autre et/ou d'un coefficient à un autre) de femmes supérieur à celui des hommes, afin d'augmenter la part des femmes dans les plus hauts grades et les fonctions d'encadrement.

Ce taux par niveau doit tendre, sur la durée de l'accord et dans l'objectif d'un rééquilibrage des populations, vers le taux de féminisation du Grade source (soit le Grade immédiatement inférieur au Grade auquel le salarié est promu). Ainsi et pour exemple, pour les salariés CSS, le taux de promotion du grade A vers le grade B doit être le même que le pourcentage de femmes dans le grade A.

L'entreprise se donne pour objectif d'avoir une représentation des femmes dans chaque Grade qui soit équivalente à celle au niveau de l'entreprise.

L'UES portera en complément une attention particulière à la situation des femmes à l'occasion de certaines promotions charnières de l'évolution de carrière (à partir du grade D).

Indicateurs retenus :

- Taux de promotion des femmes et des hommes par entité et par grade au cours de l'année N-1
- Pourcentage de femmes dans chaque grade au 31 décembre N-1

3.8. PRENDRE DES MESURES POUR S'ASSURER DE L'ÉGALITE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

L'UES Capgemini s'engage à veiller au respect de l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les femmes et les hommes.

L'UES Capgemini réaffirme le principe selon lequel le sexe d'un individu ne peut influencer la décision de la Direction pour la fixation du salaire d'embauche, l'attribution d'une mesure salariale ou de rétention en cours d'exécution du contrat, voire même d'une indemnité au moment de sa rupture.

3.8.1 S'assurer de l'équité de traitement entre les femmes et les hommes lors de l'embauche

L'UES Capgemini s'engage à :

- assurer une équité de traitement entre les femmes et les hommes recrutés à un même poste ;
- ce que les rémunérations attribuées aux femmes nouvellement recrutées soient compatibles avec les rémunérations des hommes ayant un périmètre de responsabilité comparable.

La rémunération des salariés nouvellement recrutés tient compte de l'âge, de l'ancienneté, de la formation, de l'expérience et des compétences professionnelles ainsi que du contexte général (notamment l'évolution du marché).

Indicateurs retenus :

- Positionnement salarial moyen des hommes recrutés pendant l'année N-1 (par grade)
- Positionnement salarial moyen de femmes recrutées pendant l'année N-1 (par grade)

Les Parties reconnaissent que ces informations donnent tout au plus une tendance, sans qu'elles puissent être exploitables en l'état du fait de la diversité des métiers et des compétences plus ou moins recherchées comprise dans un même grade.

3.8.2 S'assurer de l'équité de traitement entre les femmes et les hommes lors des révisions salariales annuelles

Lors de chaque révision salariale périodique, l'entreprise s'engage à ce que :

- la médiane des augmentations individuelles des femmes soit au moins égale à la médiane des augmentations individuelles des hommes pour chaque catégorie professionnelle ;
- le pourcentage de femmes augmentées soit au moins égal au pourcentage d'hommes augmentés par société au regard du nombre de femmes présentes dans la société ;
- l'équité de traitement salarial entre les femmes et les hommes soit assurée pour des compétences, niveaux d'expérience professionnelle et de formation similaires.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, la Direction s'assurera que ces salariés ne soient pas pénalisés par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

L'entreprise s'engage, lors de chaque CED, à :

- ce que le rattrapage salarial réalisé au titre de cet accord n'ait pas d'effet sur l'attribution des augmentations individuelles ;
- réétudier toutes propositions d'augmentations individuelles faites dans le cadre du déploiement annuel de la politique salariale, émanant d'un manager ne respectant pas ces principes.

3

45
AJ
PT
DS

Indicateurs retenus :

- Médianes des augmentations individuelles des femmes et des hommes au cours de l'année N-1
- Pourcentage de femmes et d'hommes augmentés
- Pourcentage de salariés à temps partiel augmentés au cours de l'année N-1
- Médiane des augmentations individuelles des salariés à temps partiel au cours de l'année N-1

3.8.3 Rémunérer les salarié(e)s sans tenir compte des congés pour maternité ou adoption

L'UES Capgemini adopte un principe de non-discrimination et une non-proratisation lors de la validation des augmentations de salaires et des calculs de la part variable pour les salarié(e)s absent(e)s pour des congés maternité/adoption.

Ainsi, au titre de l'année durant laquelle l'absence a eu lieu, la salariée se voit attribuer une augmentation annuelle individuelle au moins égale à la médiane des augmentations annuelles individuelles accordées au sein de chaque entité juridique pour une même catégorie définie par une même position et un même coefficient de la Convention Collective SYNTEC. Si la catégorie est composée d'au moins 10 salariés, la comparaison s'effectue avec cette catégorie.

Dans le cas contraire, la médiane prise en compte est celle de l'ensemble des coefficients de la même position, qui est prise comme référence. Ainsi, à titre d'exemple, pour un salarié cadre de position 1.2 coefficient 100, si sur cette catégorie il y a moins de 10 salariés, la médiane est calculée en prenant en compte tous les salariés de la position 1 (1.1 et 1.2).

L'augmentation est prise en compte aux mêmes dates que les autres salariés de l'entité juridique d'appartenance des salariées concernées.

Le seuil de 10 pourra être revu si cela s'avère trop élevé.

Les calculs pour déterminer le montant de la part variable sont effectués sur la base d'une année pleine sans tenir compte de la période d'absence qui est ainsi « neutralisée ». Cette information est portée dans le guide de la lettre de rémunération.

La rémunération variable est maintenue pendant la période d'absence pour maternité ou adoption sur la base de la moyenne des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois si cela est plus favorable.

Indicateurs retenus :

- Nombre de salariés revenus d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental au cours de l'année N-1
- Bilan annuel des augmentations des salariés de retour de congé maternité ou d'adoption et/ou parental

3.8.4 Effectuer un rattrapage des salaires pour les femmes en mettant en œuvre la méthode « des comparatio »

Les Parties décident de poursuivre pour la nouvelle période triennale 2018-2020 l'application de la méthode dite « des comparatio », tout en y apportant des adaptations.

A la demande des organisations syndicales et afin de prendre en compte davantage de femmes dans la méthode et que son application soit davantage conforme à la réalité des groupes analysés, il est procédé à un certain

nombre de changements. Certaines de ces évolutions sont recommandées par le cabinet d'expertise Sextant mandaté par le CCE depuis 2016 pour vérifier la bonne application de la méthodologie de l'accord de 2015.

Ainsi :

- Les rattachements des salariés à une société se feront sur la base de la situation au 31/12/2017. Cela permettra dans le cas de fusion de sociétés entre elles, de ne pas favoriser les salariées de l'une de ces sociétés au détriment de celles de l'autre société.
- Seront concernées par les calculs et les rattrapages égalité Femmes/Hommes, les salariées présentes au 31/12/2017 afin d'éviter l'impact du poids des nouvelles entrées dans les calculs (le nombre d'hommes rejoignant la société étant supérieur au nombre de femmes, dans un rapport de 3 pour 1), mais aussi donner une vision plus précise de l'efficacité des rattrapages.
- La population DSS (Cadre ou ETAM) a ceci de spécifique qu'il s'agit d'une population en grande majorité féminine (au niveau de l'UES, près de 70% des DSS sont des femmes). Ce constat a rendu impossible l'application de la méthode des comparatio sur les DSS lors du précédent accord triennal.

Pour pouvoir constituer un certain nombre de sous-groupes représentatifs et pouvoir leur appliquer la méthode des comparatio, il est décidé de ne pas retenir la société comme élément constitutif d'un sous-groupe et de réunir les salarié(e)s par grands groupes de métiers (ex. : Communication + Marketing, ...).

En fonction des résultats obtenus et de l'efficacité de cette nouvelle méthodologie, la commission de suivi de l'accord pourra décider d'adapter la méthode, toujours dans l'optique de pouvoir l'appliquer à un maximum de salariées. Ainsi et après échanges avec la commission de suivi, la Direction peut le cas échéant, en cas d'impossibilité de créer des groupes représentatifs de 10 femmes et de 10 hommes, réduire ce nombre à 5, en se gardant la possibilité d'appliquer un coefficient maximum au rattrapage afin de conserver une certaine cohérence et équité, dont il sera fait état aux membres de la commission de suivi.

- Concernant les ETAM non DSS, la Direction peut le cas échéant, en cas d'impossibilité de créer des groupes représentatifs de 10 femmes et de 10 hommes, réduire ce nombre à 5, en se gardant la possibilité d'appliquer un coefficient maximum au rattrapage afin de conserver une certaine cohérence et équité, dont il sera fait état aux membres de la commission de suivi.
- Afin de pouvoir effectuer également des rattrapages pour des femmes qui n'auraient pas pu être concernées par la méthode des comparatio, il est décidé que 10% de l'enveloppe seront dédiés à ces rattrapages hors méthode des comparatio. En accord avec la commission de suivi, ce pourcentage pourra évoluer en fonction de la situation de +/- 5 points.

3.8.4.1 Les paramètres pris en compte pour déterminer les groupes d'analyse

Les paramètres ayant un impact sur la rémunération pris en compte dans la constitution des groupes d'analyse dans le cadre de la méthodologie des comparatio sont :

- la catégorie (CSS, DSS, DSP telles que définies en annexe 1) ;
- l'entité juridique d'appartenance (société de l'UES Capgemini) au 31 décembre 2017 ;
- la localisation géographique (distinction Paris/Région) ;
- le statut cadre ou ETAM ;
- le coefficient Syntec corrigé en fonction du grade.



3.8.4.2 Correction de certains coefficients Syntec

Dans le cadre de l'analyse par coefficient réalisée par cette méthodologie, les parties conviennent que les coefficients de certains salariés seront artificiellement « corrigés » pour cet exercice, afin de limiter les risques de minorations des écarts existants entre les femmes et les hommes. Cette correction consistera à ramener les salariés ayant un coefficient inférieur au coefficient central sur le coefficient central le plus proche. Cette correction s'effectuera également dans l'autre sens, à savoir ramener les salariés ayant un coefficient supérieur au coefficient central sur le premier coefficient central.

Ces éléments permettront de déterminer un salaire de référence pour le calcul des comparatio.

Cette correction est illustrée par le schéma ci-dessous. Pour les salariés du grade D dans cet exemple, tous ceux ayant un coefficient compris entre 100 et 150, se verront affecter un nouveau coefficient égal à 170 pour cet exercice. De la même façon, dans cet exemple, tous ceux ayant un coefficient supérieur à 210 se verront affecter un nouveau coefficient égal à 210.

Coef. / Grades	A	B	C	D	E
1.1. 95	243	112	34		
1.2. 100	2141	400	27	2	
2.1. 115	285	2633	314	17	1
2.2. 130	33	1351	1354	46	3
2.3. 150	7	43	1311	148	4
3.1. 170	8	22	1321	798	96
3.2. 210		6	16	510	257
3.3. 270		1	13	2	220
			3	7	4
Total général	2717	5156	4537	1556	630

3.8.4.3 Calcul du comparatio individuel

Le comparatio traduit le positionnement salarial de chaque salarié par rapport à une référence.

Il consiste à exprimer le salaire sous la forme d'un pourcentage (ou un indice centré sur la valeur 100) qui exprime le positionnement du salaire de chaque salarié(e) par rapport à un salaire de référence. Ce calcul est réalisé pour chaque salarié en appliquant la formule suivante :

$$\text{Comparatio individuel} = \frac{\text{SAT}}{\text{Salaire de référence du Groupe d'appartenance du salarié}} \times 100 \quad \text{I}$$

Le salaire de référence est le SAT médian, calculé pour chaque groupe d'analyse, tel que défini ci-dessus.

Pour illustration, un salarié ayant un comparatio de 90 a une rémunération inférieure de 10% au salaire de référence de son groupe d'appartenance.

3.8.4.4 Calcul du comparatio moyen par coefficient Syntec corrigé et par genre en fonction de l'âge

Le calcul du comparatio moyen par coefficient Syntec corrigé et par genre pour chaque catégorie doit prendre en compte l'âge des salariés. Il existe en effet une corrélation entre la rémunération de base médiane et la tranche d'âge. Une correction liée à l'âge implique de prendre en compte le pourcentage moyen d'évolution annuel de la rémunération (et donc du comparatio), calculé de la manière suivante :

(Handwritten signatures and initials: B, AT, PJ, DJ)

$$\% \text{age moyen d'évolution annuel du comparatio} = \frac{\text{Coefficient directeur de la régression linéaire}}{\text{Salaire moyen}}$$

En disposant de ce pourcentage moyen d'évolution annuelle du positionnement des salariés, dès lors qu'une différence d'âge moyen est observée pour un groupe d'analyse donné, on peut appliquer la correction suivante au comparatio des hommes, par exemple :

$$\text{Correction liée à l'âge} = (\% \text{ d'évolution moy. annuel de comparatio}) \times \Delta (\text{âge moyen F/H})$$

Concrètement, si en moyenne les hommes sont plus âgés que les femmes, alors il est légitime que leur positionnement moyen soit plus élevé. De ce fait, l'écart d'âge moyen entre les femmes et les hommes sera négatif et la correction va donc abaisser le comparatio des hommes. A l'inverse, si en moyenne les hommes sont moins âgés que les femmes, leur comparatio sera augmenté. Cette correction sur le comparatio des hommes va corriger l'écart calculé entre les femmes et les hommes.

L'exemple ci-dessous illustre la méthodologie utilisée.

Coefficient de régression linéaire	0,93		
Pente (coef. Directeur)	0,31		
Equation de droite obtenue : $y = 0,315x + b$			
Age moyen		Comparatio moyen	
Femmes	46,33	Femmes	97,56
Hommes	48,33	Hommes	104,97
Ecart d'âge moyen	-1,8	Ecart de comparatio	-7,06%
Impact lié à l'âge	-0,57	Compatio moyen des hommes corrigé :	
		= 104,96 + (-0,57) = 104,4	
		Ecart de comparatio corrigé	-6,55%

La correction liée à l'âge sera calculée sur l'ensemble de la population, en séparant les statuts Cadre et ETAM, dont les évolutions de carrière sont différenciées, afin d'associer l'évolution de carrière, l'évolution de la rémunération et l'évolution de l'âge (l'âge moyen variant en général en fonction du Grade et/ou du coefficient).

La correction ne pourra s'appliquer en revanche que sur un groupe d'analyse donné car il s'agit, à un niveau de responsabilité donné, d'apprécier la différence d'âge moyen entre les femmes et les hommes qui traduit, de fait, une différence d'expérience sur un poste donné.

3.8.4.5 Correction liée à une différence d'ancienneté dans le grade

A de nombreuses reprises, il a été constaté des niveaux d'ancienneté différents entre les hommes et les femmes d'un même sous-groupe de calcul. Jusqu'à présent, cette information n'était pas utilisée dans le traitement des rattrapages.

Afin de garantir une équité dans les calculs entre les différents sous-groupes analysés et lorsque cette information sera disponible, il sera appliqué une correction au % de rattrapage calculé s'il est constaté une différence entre les anciennetés moyennes dans le grade des hommes et des femmes. Cette correction sera appliquée lorsque la différence d'ancienneté moyenne ira dans le sens opposé de la différence d'âge moyen.

3

45
PJ
DJ

Exemple :

Dans le groupe d'analyse, l'âge moyen des femmes est plus élevé que celui des hommes de 2 ans.

Si l'ancienneté moyenne dans le grade des femmes est supérieure à celle des hommes, on applique que la correction liée à l'âge.

Si l'ancienneté dans le grade des femmes est plus faible que celle des hommes de 1 an, alors la **correction appliquée ne sera plus de 2 ans X évolution moyenne de rémunération mais de (2 ans – 1 an) X évolution moyenne de rémunération**. Dans ce cas en effet, les femmes sont plus âgées en moyenne mais elles occupent leur grade actuel depuis moins longtemps en moyenne que les hommes et donc leur expérience professionnelle sur ce niveau de responsabilité est plus faible que celle des hommes, d'où la pondération apportée par cette évolution de la méthode.

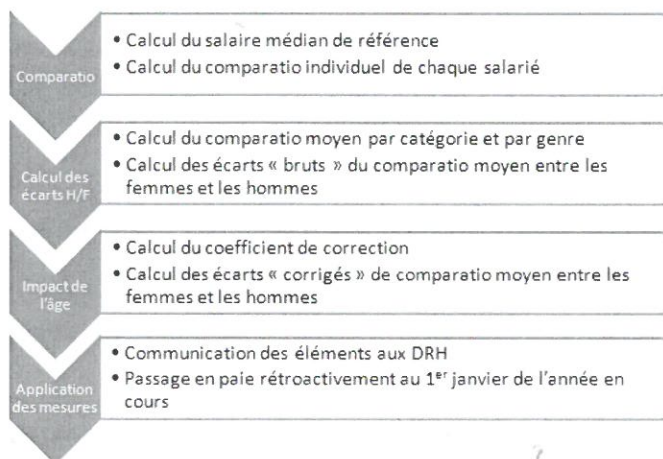
3.8.4.6 Calcul des écarts de rémunération entre femmes et hommes

Au sein de chaque catégorie de sous-groupe de calcul, l'écart de rémunération entre les rémunérations des femmes et des hommes est calculé de la manière suivante :

$$\text{Ecart F/H} = \frac{\text{Comparatio moyen des femmes} - \text{comparatio corrigé moyen des hommes}}{\text{Comparatio corrigé moyen des hommes}}$$

Dès lors que l'écart entre le comparatio moyen des femmes et le comparatio corrigé moyen des hommes au sein d'une catégorie est en défaveur des femmes, les rémunérations des femmes de cette catégorie devront toutes être augmentées à proportion de cet écart.

3.8.4.7 Synthèse des principales étapes de calcul des écarts entre femmes et hommes



S'agissant d'une méthode « collective » de détermination des écarts de rémunération existant entre les femmes et les hommes, les mesures de rattrapages doivent être appliquées à l'ensemble des femmes identifiées par la méthode. En conséquence, aucun ajustement individuel (exclusion ou inclusion de femmes) ne sera réalisé.

Ces mesures de rattrapage sont distinctes de celles actées lors des comités annuels d'évaluation et aucune corrélation ne sera établie entre celles-ci.

Un rapport d'expertise dressant un examen complet des écarts salariaux à date au niveau de l'UES pourra être réalisé chaque année à la demande du CCE.

AJ
PT
DJ

3.8.4.8 Budget et échéancier de ces mesures de rattrapage salarial

Le budget minimal réservé dans le cadre de cet accord est de 1,5 millions d'euros sur l'exercice triennal 2018-2020.

Chaque année, un budget complémentaire sera alloué dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, compte tenu des préconisations de la commission de suivi de l'accord et de l'expertise annuelle d'estimation des écarts, de manière à atteindre l'objectif de suppression des écarts salariaux dans les trois années à venir.

3.8.4.9 Règles de priorité

L'analyse annuelle de la dispersion des rémunérations des femmes et des hommes permettra de prendre des décisions pour cibler chaque année des catégories de salariés prioritaires aux mesures de rattrapage.

Les catégories éligibles pourront ainsi être priorisées en fonction de l'importance de l'écart entre le comparatio moyen des hommes et le comparatio moyen des femmes, en privilégiant dans un premier temps les salariées positionnées sur les Grades A à E : il pourrait être décidé, par exemple, de prioriser les femmes de certains grades, de certaines géographies/entités, des femmes au comparatio inférieur à 100, au comparatio compris entre 90 et 110, etc.

Ces règles pourront être redéfinies au fil des exercices annuels et les modifications actées lors des réunions de la Commission de suivi du présent accord.

3.8.4.10 Evolution législative possible

Dans l'hypothèse d'une évolution législative pendant la durée d'application du présent accord, imposant à l'ensemble des entreprises en France une méthode unique visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les Parties se réuniraient afin d'examiner les conditions de sa modification.

3.8.4.11 S'assurer de la suppression des écarts salariaux à la fin de la période de validité de l'accord

A l'issue du présent accord, l'UES Capgemini dressera et présentera aux Organisations Syndicales représentatives le bilan des actions entreprises en matière de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans l'hypothèse d'éventuels écarts subsistant entre des femmes et des hommes exerçant un travail égal sur un même périmètre sans justification objective (âge, ancienneté, diplômes, compétences, expérience professionnelle, etc.), l'entreprise réévaluera la situation des salariées concernées et mettra en œuvre, en cas de besoin, toute mesure utile et nécessaire pour atteindre l'objectif de suppression des écarts.

Indicateurs retenus :

- Montant du budget dédié à la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N-1
- Nombre de femmes ayant bénéficié d'une mesure de rattrapage au titre de la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N-1 au sein de l'UES et par entité juridique de l'UES
- Montant moyen des mesures attribuées au cours de l'année N-1

4. AXE PARENTALITE ET EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

Dans la continuité des engagements pris depuis la signature de la Charte de la Parentalité en Entreprise (annexe 4 du présent accord), l'UES Capgemini réaffirme sa volonté d'accompagner au mieux ses salarié(e)s pour trouver un réel équilibre entre leur carrière professionnelle et leur vie personnelle / familiale.

L'axe parentalité de cet accord soutient les périodes déterminantes de la construction de nos vies personnelles et familiales et les mesures prises accompagnent à la fois les salarié(e)s lors des absences liées aux naissances et/ou aux adoptions mais également dans la vie et la gestion quotidienne de leurs rôles de parents.

Les principes qui sont retenus dans le présent accord sont ceux décrits dans la Charte de la Parentalité.

4.1. PARENTALITE

4.1.1 Faire évoluer les représentations autour de la parentalité

Les Parties signataires réaffirment leur volonté commune de communiquer largement sur la politique d'accompagnement de la parentalité de l'UES, considérant que celle-ci permet de prévenir en amont de possibles tensions, voire des conflits, dont l'origine est liée à la conciliation vie familiale / professionnelle.

Une fois par semestre, les Référents Egalité Professionnels animent un « Kfé Parents », où sont conviés tous ceux/celles qui veulent s'informer sur les droits en matière de parentalité, poser des questions et/ou partager leur expérience avec d'autres parents.

Indicateurs retenus :

- Communication semestrielle sur la politique de parentalité en vigueur au sein de l'UES au cours de l'année N-1
- Dates des « Kfé parents » organisés sur les divers périmètres au cours de l'année N-1 et thèmes

4.1.2 Sensibiliser les salariés à l'accompagnement de la parentalité

L'UES Capgemini s'engage dans la continuité des quatre conférences sur le thème de la parentalité organisées depuis 2013 sur des sites de l'UES Capgemini, à planifier a minima une conférence sur ce thème chaque année, afin de poursuivre la sensibilisation de l'ensemble des salariés à l'accompagnement de la parentalité et à la prise en compte de la sphère familiale. Un catalogue de conférences thématiques sera proposé aux DRH.

Indicateur retenu :

- Nombre, date et thématique des conférences réalisées au sein de l'UES au cours de l'année N-1

4.1.3 Mise à jour et diffusion du guide de la parentalité

L'objectif de l'entreprise est de sensibiliser l'ensemble des salariés et de leur faire prendre conscience de la place de la parentalité en son sein.

L'objectif est d'agir à plusieurs niveaux :

- au niveau du management, pour expliquer le cadre légal des absences liées aux congés maternité/adoption, les possibilités d'aménagement du temps de travail ainsi que la prise en considération de la situation personnelle des salarié(e)s comme élément de motivation et de fidélisation

- au niveau des commerciaux, pour faciliter dans la relation avec les clients, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale
- au niveau du salarié(e), pour connaître ses droits et ses devoirs, pour les informer des dispositifs prévus dans l'accord et les éclairer sur les aspects pratiques de leur vie de salariés-parents ainsi qu'à promouvoir les évolutions légales en la matière
- au niveau des équipes RH, pour rappeler les règles de droit du travail et de gestion des carrières en matière de congé maternité, paternité, parental mais également pour leur fournir un support à diffuser auprès des salariés-parents

A cet effet, le guide de la parentalité existant depuis 2012, mis à jour en 2015, sera remis à jour et complété en 2018. La nouvelle édition du guide de la parentalité fera l'objet d'une communication spécifique auprès de l'ensemble des salariés. Il sera ensuite :

- accessible en direct sur la page d'accueil de Talent dans une rubrique spécifique à la Qualité de Vie au Travail ;
- communiqué à chaque salarié(e) annonçant une grossesse ou l'accueil/naissance d'un enfant.

Indicateurs retenus :

- Date de la mise à jour du guide de la parentalité
- Date de la communication informant les salariés de la mise à jour de ce guide
- Date d'insertion du guide de la parentalité sur Talent

4.1.4 Organisation du « Family Day »

L'objectif de l'entreprise est de faire découvrir le monde de l'entreprise aux enfants de ses salariés de façon ludique et pédagogique à l'occasion du « Family Day ».

Vis-à-vis des salariés, le « Family Day » permet d'humaniser les relations, de favoriser la création des liens à travers la parentalité entre salariés, salariés et managers et de créer des ponts entre les différents services non habitués à communiquer ensemble.

Vis-à-vis des managers, il permet de les sensibiliser et les aider à prendre en compte la sphère parentale et personnelle des salariés, sans pour autant interférer dans leur vie privée.

Vis-à-vis enfin des enfants des salariés, il peut permettre de contribuer à lever les appréhensions des jeunes et des adolescents, de les aider à se représenter mentalement le lieu de travail de leurs parents et de préparer les jeunes générations à appréhender leur arrivée dans le monde du travail. C'est enfin une occasion de mettre en avant l'aspect enrichissant et diversifié des métiers de l'UES.

L'UES Capgemini décide de déployer cet évènement sur le plus grand nombre de sites géographiques.

Indicateurs retenus :

- Nombre de « Family Day » organisés au cours de l'année N-1
- Entités ayant organisé un « Family Day » au cours de l'année N-1

4.1.5 Rappeler le cadre légal et conventionnel des congés maternité / adoption

L'UES Capgemini s'engage à respecter le cadre légal et conventionnel applicable aux salariés avant et après leurs congés maternité / adoption.

A ce titre :

- les congés maternité ou adoption sont considérés comme du temps de travail effectif notamment pour les droits liés à l'ancienneté, la répartition de la participation et de l'intéressement au cas où un accord serait conclu et le calcul des congés payés ;
- la période d'absence liée aux congés maternité ou adoption est prise en compte pour le calcul des droits au titre du Compte Personnel de Formation ;
- les femmes enceintes bénéficient d'une surveillance médicale renforcée et les facilités d'horaires prévues dès le 3^{ème} mois de grossesse ne peuvent être refusées (réduction d'horaire rémunérée de 20 minutes par jour). Il est rappelé que les salariées en forfait jours bénéficient d'une autonomie particulière et peuvent à ce titre adapter leur temps de travail.

4.1.6 Savoir gérer les périodes de grossesse

Au-delà des dispositions légales et conventionnelles, l'UES Capgemini s'engage à :

- aménager et adapter les horaires et les déplacements de la salariée enceinte notamment pour lui permettre de continuer à exercer ses fonctions et ses responsabilités sans mettre en danger son état de santé ;
- examiner avec bienveillance une demande d'un éventuel changement de mission d'une salariée enceinte afin de limiter ses déplacements professionnels ;
- favoriser le télétravail pour réduire les déplacements pendant la période de grossesse ;
- autoriser les absences du salarié parent (conjoint(e), concubin(e) ou partenaire lié par un PACS à la femme enceint(e) pour réaliser les trois examens médicaux prénataux, sur présentation de justificatifs médicaux. La mère est également autorisée à s'absenter pour suivre les stages de préparation à l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise ;
- à partir du 3^{ème} mois de grossesse, diminuer de 30 minutes par jour le temps de travail des femmes. A partir du 5^{ème} mois de grossesse, la salariée bénéficie d'une réduction horaire de 40 minutes par jour rémunérée. Cette période décomptée est considérée comme du temps de travail effectif ;
- sensibiliser les managers et commerciaux à la gestion de cette période et à la nécessité d'en informer le client.

Pour les salariées en forfait jours, la salariée bénéficie d'une réduction de son temps de présence aux mêmes échéances (3^e et 5^e mois). L'entreprise veillera à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne lui permettant pas de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle et le formalisera par un écrit, au regard du respect de la santé de la femme enceinte. La charge de travail sera en tout état de cause adaptée en conséquence.

L'entreprise s'engage à :

- ce que le client soit informé de ces dispositions pour les salariées en mission hors des locaux de l'entreprise ;
- faciliter l'accès au parking gratuit du lieu de travail ou prendre en charge les frais de parking en cas de nécessité ;
- adapter l'ergonomie du poste de travail en fonction des besoins ;
- faciliter l'accès aux places à proximité de l'entrée du lieu de travail.

4.1.7 Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant

maritalement avec elle bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, l'entreprise verse un complément de salaire aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) afin que, globalement, le salarié perçoive sa rémunération, dans la limite du prorata temporis (durée du congé et taux d'activité) de 100% du salaire de base (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature) sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an au sein de l'UES.

Il est précisé que ce complément ne peut excéder la valeur journalière du plafond de la Sécurité Sociale. Par ailleurs, le complément de rémunération est subordonné au versement effectif de l'allocation minimum par la Sécurité Sociale.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la Sécurité Sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30ème du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

L'UES Caggemini poursuit son engagement à adopter un principe de non-discrimination et une non-proratation lors des calculs de la part variable pour les salariés absents pour congé paternité.

Pour le calcul des droits individuels relatifs à la participation, la rémunération du bénéficiaire au titre du congé de paternité est reconstituée fictivement, sur la base des salaires qu'il aurait perçus pendant la même période s'il avait travaillé.

Indicateurs retenus :

- Nombre de salariés-parent ayant eu ou accueilli un enfant par entité au cours de l'année N-1
- Nombre de salariés-parent ayant pris un congé de paternité par entité au cours de l'année N-1
- Total du nombre de jours pris au titre du congé paternité ou d'accueil de l'enfant au cours de l'année N-1

4.2. EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

4.2.1 Accompagner le retour des congés maternité – adoption – paternité et d'accueil de l'enfant

Au-delà des dispositions légales, l'UES Caggemini s'engage à :

- **favoriser l'aménagement des jours ou des horaires de travail** et ce pendant les 6 premiers mois de retour post congé maternité ou adoption ou paternité et d'accueil de l'enfant pour permettre au salarié-parent de trouver une organisation optimale pour la garde de l'enfant. Les managers sont fortement incités à proposer le recours au télétravail ;
- rechercher pour le salarié-parent pendant les 6 premiers mois de retour de congés, des **missions n'impliquant pas déplacements importants et limitant les longs trajets et les nuitées hors domicile** ;
- **organiser un entretien de « parentalité »** obligatoirement avec le responsable hiérarchique et les RH pour préparer le retour du salarié(e) et analyser les missions/projets les plus compatibles avec une conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, dans un délai maximum d'un mois après le retour. Cet entretien fera l'objet d'une formalisation écrite dans l'outil PEPS RH ;
- attribuer, sous réserve de la présentation d'un certificat médical, le **temps de pause dont souhaitent bénéficier les salariées allaitant leur enfant** et ce jusqu'au premier anniversaire de celui-ci, sans retenue salariale. Un lieu adapté est mis à disposition des salariées pour tirer et conserver leur lait ;
- **préparer au mieux les dates de départ du congé d'adoption** en intégrant les impératifs du calendrier lorsque le/la salarié(e) doit partir pour accueillir son/ses enfant(s). En effet il est nécessaire que le

responsable hiérarchique et l'équipe RH soient informés au plus tôt de la démarche d'adoption et favorisent au mieux le départ précipité mais prioritaire du salarié(e).

Indicateurs retenus :

- Nombre de salariées revenues d'un congé de maternité ou d'adoption au cours de l'année N-1
- Nombre d'entretiens de « parentalité » réalisés au cours de l'année N-1

4.2.2 Préparer le retour du salarié parent en congé parental

L'UES Capgemini s'engage à préparer le retour du salarié-parent à l'issue d'un congé parental en organisant obligatoirement dans un maximum d'un mois qui suit le retour un entretien de retour avec le responsable hiérarchique et l'équipe RH. Cet entretien est formalisé via l'outil PEPS RH, le compte rendu est joint au dossier personnel.

Pendant le congé parental, l'entreprise participera au financement de la complémentaire santé dans les mêmes conditions que les actifs.

Le salarié-parent continuera d'acquérir en totalité son ancienneté.

A l'issue du congé parental à temps plein ou à temps partiel, des aménagements d'horaires pourront être mis en place pour faciliter la reprise d'activité, avec si besoin le recours aux modalités du télétravail.

Dans le cas d'une absence égale ou supérieure à deux ans, le salarié-parent peut bénéficier à sa demande d'un bilan de compétences. En cas de refus, l'entreprise doit le motiver dans un délai d'un mois. Dans ce cas et en l'état actuel de la législation au jour de la signature du présent accord, le salarié-parent bénéficie d'une priorité de prise en charge par le FAFIEC et, le cas échéant, d'une priorité d'accès à une période de professionnalisation.

Indicateurs retenus :

- Nombre de salariés-parents revenus d'un congé parental au cours de l'année N-1
- Nombre d'entretiens réalisés avec un salarié-parent revenu d'un congé parental au cours de l'année N-1
- Nombre de salariés-parents revenus d'un congé parental et ayant demandé à bénéficier d'un bilan de compétences au cours de l'année N-1

4.2.3 Faciliter le temps partiel

Les sociétés de l'UES Capgemini s'engagent à étudier les possibilités d'évolution de carrière et de promotion sans tenir compte des choix effectués par les salariés en termes de modularité liée au temps de travail.

En effet, d'une manière générale, tout salarié peut demander à son responsable hiérarchique de passer d'un temps complet à un temps partiel. Une réponse doit être donnée par écrit dans un délai d'un mois. En cas de refus, celui-ci devra être motivé.

Inversement et à la demande du salarié(e), le passage du temps partiel au temps plein sera facilité.

Les salariés en temps partiel peuvent proposer leur candidature à tout poste créé ou vacant au sein de l'UES Capgemini même si ce dernier est décrit comme étant un temps plein.



Et réciproquement, les responsables hiérarchiques et l'équipe RH sont soucieux d'étudier tout type de candidature interne en se basant sur les compétences et le niveau d'expérience requis pour occuper le poste créé ou vacant sans distinction du temps partiel ou choisi du salarié postulant.

L'UES Capgemini met à la disposition des salariés sous MyConnect une fiche pratique relative aux modalités de demande et d'exercice d'un temps partiel.

L'UES Capgemini sensibilise également chaque salarié formulant une demande de temps partiel à l'impact de ce choix sur les cotisations et le montant de la pension de retraite.

Indicateurs retenus :

- Nombre de salariés à temps partiel par entité au cours de l'année N-1
- Pourcentage de femmes et d'hommes à temps partiel par entité au 31 décembre N-1

4.2.4 Temps partiel 90% aménagé en fonction des vacances scolaires

Les salariés ayant un enfant scolarisé de moins de 18 ans ou rattaché au foyer fiscal peuvent bénéficier avec accord de leur management d'un droit à temps partiel avec une répartition des jours non travaillés sur une période civile annuelle prenant en compte les vacances scolaires.

Le volume de travail à temps partiel retenu est de 90% du temps de référence annuel de travail.

Les 23 jours non travaillés sur l'année civile seront répartis sur le calendrier des vacances scolaires fixées par le Ministère de l'Education nationale de la manière suivante :

- Vacances d'hiver : 5 jours consécutifs ;
- Vacances de printemps : 5 jours consécutifs ;
- Vacances de la Toussaint : 5 jours consécutifs ;
- Vacances de Noël : 5 jours consécutifs.

Les 3 jours restants devront être positionnés par le salarié sur les vacances scolaires de son choix.

Une souplesse dans la fixation du calendrier pourra être accordée aux salariés en cas de nécessité conformément à leur demande.

Le droit annuel de jours de congés payés s'ajoute aux 23 jours annuels non travaillés au titre du temps partiel.

La demande de temps partiel devra être réalisée par une lettre remise en main propre contre décharge, ou avec accusé réception, ou le cas échéant dans l'outil prévu à cet effet, :

- avant le 30 juin précédant la mise en application de l'avenant contractuel, pour une application au 1er septembre de la même année ;
- avant le 1^{er} décembre N pour une application au 1^{er} janvier N+1.

Les salariés éligibles à ce dispositif devront avoir à date de leur demande une année d'ancienneté.

L'avenant contractuel est conclu pour une durée d'un an. Il peut être renouvelé à la demande du salarié par voie d'avenant, dans les mêmes conditions que la demande initiale.

La rémunération est lissée sur l'année et le salarié percevra chaque mois une rémunération égale à 90%. Les absences seront prises en compte au même titre que pour tout travail à temps partiel.

Les droits à RTT seront calculés au prorata des jours travaillés pendant la période de référence.

En cas de départ acté pendant la période couverte par l'avenant, une régularisation sera réalisée au sein du Solde de Tout Compte du salarié.

Indicateur retenu :

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un temps partiel 90% aménagé vacances scolaires au cours de l'année N-1

4.2.5 Mise en place d'une solution complète de garde d'urgence et occasionnelle pour les enfants âgés de moins de 4 ans

L'UES souhaite accompagner les salariés parents d'enfants âgés de moins de 4 ans dans la recherche d'une solution de garde d'urgence ou occasionnelle proche de leur domicile ou de leur lieu de travail.

Il leur est ainsi proposé la possibilité de solliciter, via une plateforme dédiée, un réseau de crèches interentreprises et un réseau de garde d'enfants à domicile déterminés par l'UES.

Chaque salarié bénéficie d'un droit de 3 jours de garde d'urgence par enfant âgé de moins de 4 ans et par an.

Si le salarié-parent choisit de recourir au réseau de crèches interentreprises, l'UES Capgemini prendra en charge la part entreprise et le salarié paiera le même tarif que dans une crèche municipale pour chaque journée de garde.

Si le salarié-parent choisit de recourir au réseau de garde d'enfants à domicile, l'UES Capgemini participera à hauteur de 70% via l'attribution de CESU au financement de chaque journée de garde et le restant sera à charge du salarié.

En outre, l'UES Capgemini pourra déployer un ou plusieurs pilotes visant à recourir à un réseau de crèches interentreprises pendant l'application du présent accord.

Indicateurs retenus :

- Nombre de salariés ayant bénéficié de la solution de garde d'urgence au cours de l'année N-1
- Nombre de salariés ayant utilisé le droit à 3 jours de garde d'urgence par enfant au cours de l'année N-1

4.2.6 Accorder une absence exceptionnelle autorisée rémunérée en cas de maladie d'un enfant de moins de 4 ans

Tout salarié, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'UES Capgemini, qui s'absente pour garder un enfant malade âgé de moins de quatre ans, se verra accorder une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée, dans la limite de deux jours par an, qui pourront être pris l'un après l'autre ou de manière séparée. Cette absence exceptionnelle autorisée rémunérée est plafonnée à deux jours par an et par salarié.

Pour bénéficier du maintien de cette rémunération, le salarié devra produire un certificat médical attestant que la présence parentale est indispensable au chevet de l'enfant malade. A défaut de production du justificatif (certificat médical) au retour du salarié, l'absence s'imputera sur les congés payés, sous réserve d'un droit acquis suffisant. Dans le cas contraire, elle sera considérée comme absence non rémunérée et sera déduite de la paye.

Indicateurs retenus :

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une absence autorisée rémunérée pour enfant malade au cours de l'année N-1
- Nombre de jours d'absence pour enfant malade pris sur l'année N-1 et par entité
- Répartition par entité des salariés ayant bénéficié de jours d'absence pour enfant malade au cours de l'année N-1

4.2.7 Accorder 3 jours rémunérés en cas d'hospitalisation des enfants de moins de 18 ans

L'UES Capgemini s'engage à rémunérer 3 jours maximum par an, en cas d'hospitalisation de l'enfant et nécessitant la présence du salarié-parent. Cette situation devra être justifiée par un certificat délivré par les hôpitaux comprenant les hospitalisations ambulatoires.

Indicateurs retenus :

- Nombre de salariés ayant pris des jours « hospitalisation enfant » au cours de l'année N-1
- Nombre de jours moyen pris par salarié au cours de l'année N-1

4.2.8 Accorder une souplesse horaire pour la période de rentrée scolaire

La Direction des Ressources Humaines de l'UES Capgemini relaie chaque année une note de service sur la souplesse horaire accordée aux salarié(e)s pour la période de la rentrée scolaire pour accompagner son/ses enfant(s) à l'école (rentrée scolaire pour le cycle maternelle, primaire, collège et lycée).

Indicateur retenu :

- Date de la communication de la note de service de la DRH de l'UES Capgemini portant sur la souplesse horaire accordée pour la période de la rentrée scolaire au cours de l'année N-1

4.2.9 Aménager les horaires

Les salariés ayant un enfant à charge ont la possibilité de bénéficier d'un aménagement de leurs horaires de travail jusqu'à l'entrée au collège de ce dernier.

Cette demande doit être formalisée par le salarié à son responsable hiérarchique et à la RH pour adapter au mieux les horaires en tenant compte des contraintes liées à la mission.

Les salariés sont autorisés, après en avoir informé leur manager, à regagner leur domicile lorsque l'état de santé de leur enfant nécessite une présence immédiate auprès d'eux le jour où la maladie se déclare. Le temps d'absence ainsi généré devra être récupéré dans les jours qui suivent.

4.2.10 Attention particulière vis-à-vis des horaires et déplacements / missions

Sous réserve que la situation soit portée par le salarié à la connaissance de son manager, une attention particulière est portée aux familles monoparentales ou aux parents dont le conjoint est absent ou malade sur la durée.

Cela peut se traduire par une limitation des déplacements (temps de trajet, durée des missions impliquant l'éloignement du domicile) ou des aménagements d'horaires.

En cas de refus du manager, le salarié pourra exercer un recours auprès du Référent Egalité Professionnelle en charge de son périmètre.

Cette même attention sera portée aux familles d'enfants handicapés.

Une communication en ce sens sera réalisée dans le guide de la parentalité.

Indicateur retenu :

- Nombre de recours exercés auprès du Référent Egalité Professionnelle au cours de l'année N-1

4.3. INSTAURER UN ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE / FAMILIALE

4.3.1 Charte sur l'équilibre des temps de vie

Afin de matérialiser son attachement à l'équilibre des temps de vie, Capgemini est membre de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise, qui a relayé en 2013, la Charte des « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie », initiative du Ministère des droits des femmes, annexée au présent accord (annexe 3).

Ces engagements pris par l'UES Capgemini sont complémentaires de ceux compris dans la Charte de la Parentalité en Entreprise (annexe 4) et visent à promouvoir une culture managériale plus respectueuse de la vie privée de tous les salariés et plus favorable à l'articulation des temps, ce qui peut se traduire par une organisation du temps de travail souple et négociée, et des règles de collaboration respectueuses des contraintes et de la vie privée des salariés.

Tout salarié qui rencontre des difficultés à respecter un équilibre des temps de vie informe son manager. Ensemble, le salarié et le manager examinent la situation et adoptent les mesures nécessaires (à titre d'exemple, aménagement des horaires, mise en place ou extension du télétravail, etc.). En cas de refus du manager, le salarié peut exercer un recours auprès du Référent Egalité Professionnelle de son périmètre.

Indicateur retenu :

- Nombre de recours exercé par un salarié auprès de son Référent Egalité Professionnelle au cours de l'année N-1

4.3.2 Planifier des réunions

Concernant les réunions, les responsables hiérarchiques doivent tenir compte des horaires de travail. En effet toutes les réunions doivent en priorité avoir lieu entre 9h30 et 17h30 en respectant la pause déjeuner.

Il est conseillé de prendre en compte également la situation des salarié(e)s à temps partiel pour planifier les réunions, en évitant, si cela est possible, les mercredis. Cette précaution pourra également s'appliquer dans la planification des journées de formation.

En complément, les réunions peuvent être organisées par conférence téléphonique ou par visioconférence pour éviter les déplacements et éviter de la fatigue aux salariés.

Les plannings sont établis le plus en amont possible pour permettre aux salariés concernés de s'organiser au mieux.

4.4. DEVELOPPER UN PANEL DE SERVICES A LA PERSONNE : « CESU NAISSANCE » ET « CESU FORMATION »

L'UES Capgemini poursuit le développement d'un panel de services à la personne pour faciliter la gestion quotidienne des salariés-parents.

4.4.1 CESU « Naissance »

Il sera attribué un chèque CESU d'un montant de 120 € financés à 100% par l'employeur au salarié père ou mère lors d'une naissance ou d'une adoption, pour toutes les naissances ou adoptions intervenues entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2020.

4.4.2 CESU « Formation »

L'UES Capgemini poursuit son engagement à participer au financement des frais de garde lié à un déplacement pour suivre une formation nécessitant une garde d'enfants, par l'attribution d'un chèque CESU d'un montant de 40 euros par jour de formation (participation de l'employeur à hauteur de 60%), dans la limite de 5 jours par année civile et par salarié. Cette limite peut être portée à 10 jours pour les salariés de retour de congé parental.

La Direction s'assurera que ce dispositif soit bien communiqué aux salariés inscrits à une formation, lors de la confirmation de l'inscription.

Indicateurs retenus :

- Coût correspondant aux tickets CESU Formation et Naissance délivrés au cours de l'année N-1
- Nombre de salariés ayant bénéficié de tickets CESU Formation et Naissance délivrés au cours de l'année N-1

4.5. DECLINER LES PRINCIPES DE MIXITE ET D'EGALITE AU SEIN DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les organisations syndicales sont convaincues de l'intérêt d'une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel, afin de faire avancer le développement de l'égalité professionnelle.

Les organisations syndicales s'engagent à mettre en œuvre et à faire progresser la mixité :

- Dans les listes de candidatures présentées lors des élections professionnelles dans le respect des dispositions légales ;
- A l'occasion de l'attribution des mandats désignatifs.

Indicateurs retenus :

- Proportionnalité d'hommes et de femmes dans chaque collège électoral l'année des élections professionnelles
- Proportionnalité d'hommes et de femmes candidats, inscrits sur les listes électorales des organisations syndicales, dans chaque collège électoral l'année des élections professionnelles
- Nombre de représentants du personnel de sexe masculin et féminin au cours de la mandature actuelle
- Nombre de représentants du personnel de sexe masculin et féminin au cours de la prochaine mandature (2019)

5. SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITES DE L'ACCORD

La Direction des Ressources Humaines de l'UES communiquera par mail auprès de l'ensemble des salariés pour les informer de la conclusion et du contenu du présent accord, en prenant soin d'insérer le lien donnant accès à l'accord. L'accord est consultable pendant toute la durée de son application sur le web social.

La Direction des Ressources Humaines de chaque entité s'assure de la prise de connaissance et de la bonne appropriation des dispositions de l'accord par :

- les membres du Comité de Direction dans lequel elle siège,
- les managers et les équipes RH de son périmètre,

en présentant l'ensemble des dispositions et en suscitant l'intérêt des participants.

En outre, le parcours d'intégration des managers intègre un module de formation relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette formation permettra de :

- informer les managers sur les enjeux de la mixité dans l'entreprise,
- leur rappeler leur rôle essentiel, en tant que premier acteur de la démarche égalité entre les femmes et les hommes initiée par l'UES Capgemini, en particulier lors des recrutements et dans les parcours professionnels,
- mettre en garde contre les stéréotypes de genre,
- éclairer chacun sur le contexte juridique.

Chaque année, une information destinée à l'ensemble des salariés des sociétés de l'UES sera réalisée par la Direction des Ressources Humaines pour leur rappeler notamment l'importance de la mixité, l'enjeu de faire progresser le nombre de femmes dans l'entreprise et l'interdiction des agissements sexistes.

Indicateur retenu :

- Nombre de salariés ayant suivi le module de formation en ligne au cours de l'année N-1

6. EXERCICE D'UN RECOURS PAR LE SALARIE

En cas de non-respect des dispositions du présent accord ou en cas de difficultés rencontrées par les salariés lors de la mise en pratique des dispositions du présent accord, ces derniers pourront exercer un recours auprès de leur Direction des Ressources Humaines (Directeur des Ressources Humaines ou Responsable Ressources Humaines). Tout recours d'un salarié devra être accompagné d'éléments factuels justifiant son exercice. Ce recours devra être adressé par écrit à la Direction des Ressources Humaines du périmètre et en copie, au « Référent Egalité Professionnelle et Parentalité de chaque entité » dont le salarié concerné relève.

Indicateur retenu :

- Nombre de recours par entité exercé au cours de l'année N-1

7. CONSOLIDER LE ROLE DE LA COMMISSION DE CHAQUE COMITE D'ETABLISSEMENT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Chaque comité d'établissement (CE) possède une commission sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

La composition de cette commission est déterminée en application des dispositions d'un accord collectif de l'UES ou, à défaut, du règlement intérieur de chaque CE.

Elle a pour mission d'analyser les mesures qui concernent l'égalité professionnelle en termes de recrutement, de formation, de rémunération, d'organisation du travail et dans les limites des prérogatives du CE.

Cette commission se réunit au moins une fois par an.

Cette commission instruit également les éléments qui permettront aux élus du CE de rendre un avis en cas de consultation.

Cette commission analyse le rapport de situation comparée et ses différents indicateurs. La Direction et les partenaires sociaux effectuent des propositions d'actions visant à corriger les éventuels écarts constatés sur leur périmètre d'intervention dans le respect des dispositions du présent accord.

La Direction propose, le cas échéant, un plan d'actions, discuté avec la commission, et recueille les suggestions de celle-ci. Le plan d'actions fait alors l'objet d'un suivi avec la commission.

8. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord est constituée au niveau de l'UES. Elle est composée de :

- trois représentants par organisation syndicale signataire, dont deux participent aux réunions ;
- du référent « Egalité Professionnelle et Parentalité » de l'UES ;
- de représentants de la Direction.

Chaque organisation syndicale représentative signataire adressera par mail au Directeur des Affaires Sociales de l'UES, dans le mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, la liste de ses trois représentants. La Direction portera à la connaissance des Délégués Syndicaux Centraux et des Délégués Syndicaux d'UES la liste des membres de cette commission.

La commission de suivi de l'accord se réunit au moins deux fois par an :

- au cours du premier semestre, pour restituer les indicateurs de l'année N-1. Le document de synthèse des indicateurs sera inséré dans la Base de Données Economiques et Sociales ;
- au cours du second semestre pour traiter de l'application de la méthode de comparatio destinée à la suppression des écarts salariaux et définir les modalités d'application si un sujet le justifie.

Les documents qui seront présentés au cours des réunions de la commission de suivi de l'accord, seront transmis au moins une semaine avant la date de ladite réunion.

Le rôle de la commission de suivi de l'accord consiste à :

- S'assurer, au travers de la présentation des divers indicateurs et de l'analyse des données chiffrées qui lui sont communiquées par la Direction au travers de la Base de Données Economiques et Sociales, de la bonne exécution de l'accord
- Lever les éventuelles ambiguïtés pouvant donnant lieu à diverses interprétations de certains articles de l'accord. Si une modification du texte de l'accord est nécessaire, la Direction invitera les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES à négocier un avenant au présent accord
- Traiter les éventuels dysfonctionnements constatés
- Echanger et communiquer autour des bonnes pratiques et des actions menées par les entités en matière d'égalité professionnelle, de parentalité et d'équilibre des temps.

Un compte-rendu est dressé et adressé aux membres de la commission de suivi. Ce compte-rendu est également mis en ligne sur le web social.

Les membres de la commission de suivi auront accès aux rapports de situation comparée de chaque entité ainsi qu'aux éventuels rapports d'expertise, ayant pu être demandé par le CCE ou un CE, traitant de l'égalité professionnelle.

9. DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il entre rétroactivement en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et expirera le 31 décembre 2020.

Il se substitue dans toutes ses dispositions à l'avenant n°1 en date du 27 décembre 2017 à l'accord du 13 mars 2015.

10. MISE EN PLACE DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES

A la suite de la réforme du Code du travail de 2017 et de la mise en place des Comités Sociaux et Economiques dans l'entreprise, les termes « Comité d'Etablissement » et « Comité Central d'Entreprise » seront respectivement remplacés en 2019 par « Comité Social et Economique d'Etablissement » et « Comité Social et Economique Central », lorsque la nouvelle organisation sociale de l'UES Capgemini sera déployée.

11. FORMALITES DE DEPÔT

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.


Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Suresnes, le 18 juin 2018

En 9 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Pour les sociétés de l'UES Caggemini

Nom : Bruno DUMAS



Pour le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)

Nom : ALAIN JAANES
27/07/2018 à 12h20

Signature de la CFE-CGC sous réserve
de l'ouverture de négociation dans
le trimestre qui suit afin d'enclaver
les parties du texte inchangées ou
insérées faisant.

Pour la CGT Caggemini

Nom :

Pour la F3C-CFDT

Nom : BOLORE Frédéric 27.07.2018



Pour le syndicat SICSTI (CFTC)

Nom : Dana SHISHMANIAN



Pour la CGT-FO

le 29.06.2018

Nom :

FELD René Jean



ANNEXE 1 : Glossaire

CSS : Client Serving Staff (les consultants)

DSS : Dedicated Support Staff (les fonctions support)

DSP : Dedicated Sales People (les commerciaux)

ANNEXE 2 : Tableau de synthèse des indicateurs


Dans le texte du présent accord et le tableau de synthèse ci-dessous, le mot « entité » s'entend, à l'exception de l'article 3.8.4 (« Effectuer un rattrapage des salaires pour les femmes en mettant en œuvre la méthode « des comparatio ») au niveau du Comité d'Établissement ou du Comité Central d'Entreprise de l'UES en fonction de l'accessibilité de l'information et de la possibilité pour la Direction de communiquer l'information.

SEXISME	LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES OU A CONNOTATION SEXUELLE AU TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> - Création du module de sensibilisation en ligne - Nombre de salariés ayant suivi chaque année ce module au cours de l'année N-1 - Nombre de recours exercé auprès des DRH d'établissement au cours de l'année N-1
RECRUTEMENT	FORMER LES EQUIPES DE RECRUTEMENT AUX PRINCIPES D'EGALITE ET DE MIXITE	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés ayant suivi la formation en ligne « Diversité et Recrutement » au cours de l'année N-1
	REALISER UN GUIDE DU RECRUTEMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation du Guide du Recrutement en 2018 - Mise à jour éventuelle du Guide au cours des années suivantes
	EVALUER L'IMPACT DES ACTIONS DE RECRUTEMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de CV par source et par genre reçus au cours de l'année N-1 - Nombre d'embauches réalisées par mois et par genre et par entité au cours de l'année N-1 - Nombre de femmes dans chaque entité de l'UES au 31 décembre N-1 - Taux de recrutements féminins au sein des entités de l'UES, en distinguant la population CSS de la population DSS comparé au taux d'étudiantes diplômées de formation ingénieure, issues d'écoles ou universités
	ADOPTION D'UNE COMMUNICATION FAVORISANT L'EGALITE PROFESSIONNELLE	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés ayant suivi les modules de sensibilisation sur les stéréotypes de genre au cours de l'année N-1
	POURSUIVRE NOS ACTIONS POUR LES CURSUS DE FORMATION SECONDAIRE	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'interventions dans les établissements scolaires au cours de l'année N-1 - Nombre d'événements « Cap sur le Code » au niveau de l'UES au cours de l'année N-1 - Participation des entités à la journée nationale « Déployons Nos Elles » dans les villes proposées par notre partenaires Innov'Avenir Des Entreprises pour la Cité
	POURSUIVRE NOS ACTIONS POUR LES PARCOURS DE FORMATION SUPERIEURE : ECOLES ET UNIVERSITES	<ul style="list-style-type: none"> - Actions auprès des écoles et universités conduites au cours de l'année N-1 - Typologie des actions conduites par chaque entité au cours de l'année N-1 - Nombre de programmes de marrainage par entité au cours de l'année N-1
	ETRE SOUCIEUX DU TRAITEMENT EGALITAIRE POUR TOUT POSTE VACANT AVEC NOS PRESTATAIRES RECRUTEMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation d'une clause type à intégrer dans les contrats liant l'UES Capgemini avec ses prestataires Recrutement
	DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS UN PROCESSUS DE RECONVERSION VERS LES METIERS DU NUMERIQUE	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de P.O.E.I. « féminines » par entité au cours de l'année N-1 - Présentation de l'événement « Social Builder » réalisé au cours de l'année N-1
	ACCOMPAGNER LA VALORISATION ET LA VALIDATION DES COMPETENCES DES CANDIDATURES FEMININES	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de soirées « cooptation » au féminin au cours de l'année N-1
PARCOURS PROFESSIONNEL	COMBATTRE LES STEREOTYPES LIES AU GENRE	<ul style="list-style-type: none"> - Actions déployées pour combattre les stéréotypes liés au genre au cours de l'année N-1
	GARANTIR UNE EGALITE D'ACCES A LA FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre total de jours de formation dispensés aux femmes et aux hommes par entité au cours de l'année N-1 - Nombre de jours moyen de formation dispensés aux femmes et aux hommes par entité au cours de l'année N-1 - Nombre d'hommes et de femmes formés par domaine de formation par entité au cours de l'année N-1

Handwritten signature

Handwritten initials: AJ, PT, and a large mark

		DEVELOPPER LES PROGRAMMES ET LES RESEAUX SOCIAUX ENTRE FEMMES DU GROUPE CAPGEMINI	- Intervention, une fois par an, au sein de la commission de suivi du présent accord d'un représentant du programme Women@Capgemini pour présenter les actions réalisées au cours de l'année N-1
		DISPOSER D'UN ACCOMPAGNEMENT PLUS ADAPTE DES PARCOURS DES SALARIEES	- Nombre de femmes formées dans chacun des modules Women@capgemini au cours de l'année N-1 - Nombre de femmes mentorées au cours de l'année N-1
		ACCROITRE LES PROMOTIONS DES FEMMES DANS LES ENTITES	- Nombre et pourcentage de femmes identifiées « Talents » au regard de leur nombre et pourcentage au sein de l'UES - Répartition des femmes et des hommes dans chaque coefficient Syntec au cours de l'année N-1 en comparaison avec l'année N - Répartition des femmes et des hommes dans chaque grade au cours de l'année N-1 en comparaison avec l'année N - Nombre de femmes présentes dans les Comités de Direction au 31 décembre N-1.
		ABORDER EN PARTICULIER LES PROMOTIONS DES SALARIEES LORS DES COMITES D'EVALUATION – TAUX DE FEMINISATION DES PROMOTIONS	- Taux de promotion des femmes et des hommes par entité et par grade au cours de l'année N-1 - Pourcentage de femmes dans chaque grade au 31 décembre N-1
		PRENDRE DES MESURES POUR S'ASSURER DE L'ÉGALITE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION	- Médianes des augmentations individuelles des femmes et des hommes au cours de l'année N-1 - Pourcentage de femmes et d'hommes augmentés - Pourcentage de salariés à temps partiel augmentés au cours de l'année N-1 - Médiane des augmentations individuelles des salariés à temps partiel au cours de l'année N-1 <u>Maternité/ Adoption :</u> - Nombre de salariés revenus d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental au cours de l'année N-1 - Bilan annuel des augmentations des salariés de retour de congé maternité ou d'adoption et/ou parental <u>Comparatio :</u> - Montant du budget dédié à la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N-1 - Nombre de femmes ayant bénéficié d'une mesure de rattrapage au titre de la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N-1 au sein de l'UES et par entité de l'UES - Montant moyen des mesures attribuées au cours de l'année N-1
PARENTALITE		FAIRE ÉVOLUER LES REPRÉSENTATIONS AUTOUR DE LA PARENTALITÉ	- Communication semestrielle sur la politique de parentalité en vigueur au sein de l'UES au cours de l'année N-1 - Dates des « Kfé parents » organisés sur les divers périmètres au cours de l'année N-1 et thèmes
		SENSIBILISER LES SALARIES A L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITE	- Nombre, date et thématique des conférences réalisées au sein de l'UES au cours de l'année N-1
		MISE A JOUR ET DIFFUSION DU GUIDE DE LA PARENTALITE	- Date de la mise à jour du guide de la parentalité - Date de la communication informant les salariés de la mise à jour de ce guide - Date d'insertion du guide de la parentalité sur Talent
		ORGANISATION DU « FAMILY DAY	- Nombre de « Family Day » organisés au cours de l'année N-1 - Entités ayant organisé un « Family Day » au cours de l'année N-1
		CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	- Nombre de salariés-parent ayant eu ou accueilli un enfant par entité au cours de l'année N-1 - Nombre de salariés-parent ayant pris un congé de paternité par entité au cours de l'année N-1 - Total du nombre de jours pris au titre du congé paternité ou d'accueil de l'enfant au cours de l'année N-1
		ACCOMPAGNER LE RETOUR DES CONGES MATERNITE - ADOPTION - PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	- Nombre de salariées revenus d'un congé de maternité ou d'adoption au cours de l'année N-1 - Nombre d'entretiens de « parentalité » réalisés au cours de l'année N-1
		PREPARER LE RETOUR DU SALARIE-PARENT EN CONGE PARENTAL	- Nombre de salariés-parents revenus d'un congé parental au cours de l'année N-1 - Nombre d'entretiens réalisés avec un salarié-parent revenu d'un congé parental au cours de l'année N-1 - Nombre de salariés-parents revenus d'un congé parental et ayant demandé à bénéficier d'un bilan de compétences au cours de l'année N-1
		FACILITER LE TEMPS PARTIEL	- Nombre de salariés à temps partiel par entité au cours de l'année N-1 - Pourcentage de femmes et d'hommes à temps partiel par entité au 31 décembre N-1




EQUILIBRE DES *TEMPS	TEMPS PARTIEL 90% AMENAGE EN FONCTION DES VACANCES SCOLAIRES	-	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un temps partiel 90% aménagé vacances scolaires au cours de l'année N-1
	MISE EN PLACE D'UNE SOLUTION COMPLETE DE GARDE D'URGENCE ET OCCASIONNELLE POUR LES ENFANTS AGES DE MOINS DE 4 ANS	- -	Nombre de salariés ayant bénéficié de la solution de garde d'urgence au cours de l'année N-1 Nombre de salariés ayant utilisé le droit à 3 jours de garde d'urgence par enfant au cours de l'année N-1
	ACCORDER UNE ABSENCE EXCEPTIONNELLE AUTORISEE REMUNEREE EN CAS DE MALADIE D'UN ENFANT DE MOINS DE 4 ANS	- - -	Nombre de salariés ayant bénéficié d'une absence autorisée rémunérée pour enfant malade au cours de l'année N-1 Nombre de jours d'absence pour enfant malade pris sur l'année N-1 et par entité Répartition par entité des salariés ayant bénéficié de jours d'absence pour enfant malade au cours de l'année N-1
	ACCORDER 3 JOURS REMUNERES EN CAS D'HOSPITALISATION DES ENFANTS DE MOINS DE 18 ANS	- -	Nombre de salariés ayant pris des jours « hospitalisation enfant » au cours de l'année N-1 Nombre de jours moyen pris par salarié au cours de l'année N-1
	ATTENTION PARTICULIERE VIS-A-VIS DES HORAIRES ET DEPLACEMENTS/MISSIONS	-	Nombre de recours exercés auprès du Référént Egalité Professionnelle au cours de l'année N-1
	INSTAURER UN EQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE / FAMILIALE	-	Nombre de recours exercé par un salarié auprès de son Référént Egalité Professionnelle au cours de l'année N-1
	DEVELOPPER UN PANEL DE SERVICES A LA PERSONNE : « CESU NAISSANCE » ET « CESU FORMATION »	- -	Coût correspondant aux tickets CESU Formation et Naissance délivrés au cours de l'année N-1 Nombre de salariés ayant bénéficié de tickets CESU Formation et Naissance délivrés au cours de l'année N-1
	DECLINER LES PRINCIPES DE MIXITE ET D'EGALITE AU SEIN DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	- - - -	Proportionnalité d'hommes et de femmes dans chaque collège électoral l'année des élections professionnelles Proportionnalité d'hommes et de femmes candidats, inscrits sur les listes électorales des organisations syndicales, dans chaque collège électoral l'année des élections professionnelles Nombre de représentants du personnel de sexe masculin et féminin au cours de la mandature actuelle Nombre de représentants du personnel de sexe masculin et féminin au cours de la prochaine mandature (2019)
	SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITES DE L'ACCORD	-	Nombre de salariés ayant suivi le module de formation en ligne au cours de l'année N-1

Handwritten initials: NJ, PT, DS

15

ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

Le Groupe X reconnaît l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise. Il s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Planifier les réunions dans la plage 9h-12h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences, et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.

Charte de la parentalité en entreprise

Favoriser la parentalité en entreprise c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.

Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale.

Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

- ➔ Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise
 - Sensibiliser nos responsables Ressources Humaines et nos managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
 - Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement
- ➔ Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte
 - Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents
 - Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes
- ➔ Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents
 - Prévenir et éliminer les pratiques discriminantes pour les salariés-parents au sein de nos processus Ressources Humaines
 - Favoriser des pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés-parents

11 avril 2008

