

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, LA PARENTALITE ET L'EQUILIBRE DES TEMPS

I-	CHAMP D'APPLICATION ET PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT.....	3
II-	AXE RECRUTEMENT	4
2-1.	Développer une communication mixte et égalitaire	4
2-2.	Renforcer l'image des carrières dans le secteur	5
2-3.	Promouvoir les candidatures féminines.....	6
2-4.	Evaluer l'impact des actions de recrutement.....	6
III-	AXE PARCOURS PROFESSIONNEL	7
3-1.	Combattre les stéréotypes liés au genre.....	7
3-2.	Garantir une égalité d'accès à la formation	7
3-3.	Accroître les promotions des femmes dans les entités	7
3-4.	Prendre des mesures pour s'assurer de l'égalité en matière de rémunération	8
3-5.	Faciliter le temps choisi	13
IV-	AXE PARENTALITE ET EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE	13
4-1.	Faire évoluer les représentations autour de la parentalité	14
4-2.	Créer un environnement favorable aux salariés parents.....	15
4-3.	Instaurer un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle / familiale	18
V-	DECLINER LES PRINCIPES DE MIXITE ET D'EGALITE AU SEIN DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	19
VI-	CONSOLIDER LE ROLE DE LA COMMISSION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE	19
VII-	SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR LES MODALITES DE L'ACCORD	20
VIII-	COMMISSION DE SUIVI SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE	21
IX-	DUREE ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD.....	21
9-1.	Durée de l'accord et date d'application	21
9-2.	Dépôt et publicité	21
ANNEXE 1 :		23
Tableau des indicateurs		
ANNEXE 2 :		24
Charte de la Parentalité en Entreprise		
ANNEXE 3 :		25
Charte sur les 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie		
ANNEXE 4 :		256
Trame entretien de parentalité		

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 parties signataires se sont engagées via un accord triennal signé le 21 novembre 2011 sur des actions visant à accroître la part des femmes et s'assurer de l'égalité entre les genres au sein de l'UES Capgemini.

La part des femmes au sein de l'UES Capgemini est depuis restée stable avec environ 25% de l'effectif total. Les rapports de situation comparée montrent en effet sur ces trois dernières années un chiffre constant (24,58% en 2011, 24,57% en 2012, 24,35% en 2013). Le constat partagé est de poursuivre et renforcer nos actions spécifiques pour accroître la part des femmes au sein de l'UES, actions sans lesquelles cette stabilité persisterait de fait.

Les parties réaffirment ainsi par le présent accord leur engagement à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, enjeu majeur de l'UES Capgemini pour les années à venir. Ainsi, dans le prolongement de l'accord signé le 21 novembre 2011 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la parentalité applicable au sein de l'UES Capgemini, les parties au présent accord 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 l'exercice 2015-2017.

Les parties conviennent en préambule d'un bilan sur les engagements pris et actions clés de succès entreprises sur l'exercice 2012-2014. Ces éléments de bilan ont permis de nourrir la réflexion des parties quant à l'identification des axes d'amélioration et des futures actions à mener ensemble pour l'exercice 2015-2017.

Les feuilles de route que se sont fixées au début de chaque année l'ensemble des entités juridiques composant l'UES Capgemini ont contribué à définir un cadre qui a permis d'initier, de suivre et de concrétiser l'ensemble des actions entreprises. Le partage des bonnes pratiques a également permis d'enrichir l'ensemble des actions au fil des exercices.

L'accord initial du 21 novembre 2011 comportait des engagements selon trois axes distincts : le recrutement, le parcours professionnel et la parentalité.

L'axe recrutement se traduisait au sein de l'accord initial 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.

Force est de constater que la cible de 29% de femmes recrutées n'a pas été atteinte au niveau de l'UES sur l'exercice 2012-2014. Les recrutements de femmes ont respectivement été de 23,22% en 2011, 23,24% en 2012, et 21,9% en 2013, malgré les actions menées par l'ensemble des acteurs impliqués dans le recrutement pour accroître la part des femmes recrutées.

Au-delà du constat partagé sur la part insuffisante de femmes jeunes diplômées issues d'écoles d'ingénieurs ou de l'université correspondant à nos profils cibles, nous réitérons par le présent accord la volonté des parties de poursuivre les actions à la fois en interne, vis-à-vis de nos partenaires de l'enseignement supérieur, et également en amont de l'orientation professionnelle des futurs étudiants, afin que les actions aient un impact à court, moyen, mais aussi long terme.

Les parties conviennent de la diversité des actions réalisées sur l'exercice 2012-2014 et de leur impact bénéfique à court terme sur des périmètres cibles. Celles d'entre elles qui ont su démontrer leur efficacité par un résultat concret seront ainsi déployées au niveau de l'UES, et des actions complémentaires définies et nouvellement engagées dès 2015.

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

Concernant l'égalité salariale, force est de constater que l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est resté stable.

La suppression des écarts de salaires entre les femmes et les hommes constituait un objectif de l'accord initial du 21 novembre 2011, qui prévoyait un budget sur 3 ans 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 et les hommes de certaines catégories.

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. Cela implique un plan de suppression totale des écarts salariaux entre les femmes et les hommes. L'UES se fixe pour objectif d'atteindre cet objectif dans les six années à venir.

En termes d'évolution professionnelle, l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes est plus conséquent sur les grades les plus élevés, au profit des hommes. Les parties réitèrent leur engagement 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.

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

L'entreprise réitère par le présent accord sa volonté de combattre les représentations et les préjugés et d'afficher ouvertement son ambition pour assurer une égalité entre les femmes et les hommes. Y associer les partenaires sociaux permet à nouveau de partager cette ambition et de décliner les principaux axes de progrès pour l'ensemble des salariés de l'UES Capgemini.

Le suivi des actions et la mise à jour des indicateurs dans le cadre de la Commission de suivi permettront d'avoir une base objective de discussion avec les organisations syndicales.

Cet accord vient compléter 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, et l'accord initial du 21 novembre 2011 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la parentalité applicable au sein de l'UES Capgemini.

I- CHAMP D'APPLICATION ET PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES Capgemini, y compris les salariés du Groupe Euriware en 2015.

Les dispositions s'appliquent intégralement à toutes les entités et il revient aux Directions de les mettre en œuvre. Cela passe par une promotion de l'accord auprès de l'ensemble des acteurs.

Le présent accord a pour objectif de concrétiser la poursuite de notre engagement au sein de l'UES Capgemini quant aux mesures liées à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dès l'embauche et tout au long de leur carrière professionnelle.

II- 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.

D'une manière générale, la part des femmes au sein des filières scientifiques cibles de l'UES Capgemini est structurellement faible. En témoigne l'enquête socio-économique de l'association « Ingénieurs et Scientifiques de France » publiée chaque année, qui synthétise les données recueillies auprès des ingénieurs diplômés des écoles françaises habilitées par la Commission des Titres d'Ingénieurs, Ingénieurs et Scientifiques de France.

Notre objectif est d'augmenter la part de femmes dans les recrutements. 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 juridiques de l'UES.

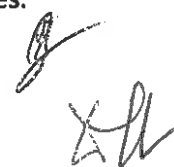
Les actions initialisées sur l'exercice 2012-2014, au-delà des actions ciblées qui ont pu avoir un impact à court terme sur un périmètre défini, auront des incidences positives sur la mixité de nos recrutements à moyen et long terme et doivent en ce sens être poursuivies et renforcées. Les actions associées notamment aux campagnes de cooptation au féminin, de tutorat, de sensibilisation des étudiantes aux métiers du numérique au féminin en amont de leur orientation professionnelle et de participation à des programmes ayant pour objectif affiché la mixité de nos métiers seront ainsi déployées sur l'exercice 2015-2017.

Les principaux axes relatifs au recrutement sont :

- **agir auprès des filières d'enseignement supérieur** et en amont pour expliquer les métiers de l'UES Capgemini et les parcours et les perspectives de carrières au sein de l'entreprise. A l'heure actuelle, de nombreuses salariées de l'UES Capgemini interviennent dans les filières d'enseignement technique et scientifique. Ces interventions permettent de pérenniser le lien entre le monde de l'enseignement et le monde professionnel et d'exposer aux étudiantes les débouchés possibles dans notre secteur.
- **développer le recrutement des femmes** grâce à une politique d'embauche diversifiée. Cette disposition sera traitée au point 2.3 sur la valorisation des candidatures féminines.
- inversement l'entreprise s'engage à **promouvoir les candidatures d'hommes** dans les rôles/fonctions « traditionnellement » occupés par les femmes. A nouveau en comparant les trois derniers exercices des Rapports de Situation Comparée (RSC), les femmes occupent jusqu'à 92% les qualifications dites « Administratif non cadre et cadre ».
- s'assurer une fois le recrutement des femmes effectué, **du suivi de leur parcours professionnel et encourager leur promotion en garantissant l'égalité salariale**. Cette disposition sera traitée de manière plus détaillée dans la partie IV portant sur le parcours professionnel.

2-1. Développer une communication mixte et égalitaire

L'UES Capgemini souhaite poursuivre son engagement à communiquer envers ses salariés, ses partenaires et ses clients en renforçant son engagement en termes de mixité et d'égalité professionnelles.



Afficher des messages qui véhiculent l'égalité

Les principaux supports, visuels et dossiers de présentation seront élaborés dans le souci d'afficher une réelle parité entre les femmes et les hommes, et les images et messages choisis veilleront à respecter cette position.

La DRH poursuivra la diffusion de témoignages mettant en avant des parcours de femmes au sein de l'UES Capgemini, à l'image des campagnes réalisées chaque année depuis 2012.

Attirer des candidates grâce à notre vision des métiers de l'informatique

Conformément à la loi, les annonces de recrutement et de recherche de stage sont rédigées en tenant compte d'une terminologie neutre et d'une description complète du poste pour des candidatures s'adressant aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

L'entreprise s'engage en complément à valoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et privée pour marquer notre politique volontariste d'accompagnement de la parentalité.

2-2. Renforcer l'image des carrières dans le secteur

Les actions menées par les équipes de recrutement lors des forums universités / entreprises ou lors des actions avec les associations, seront renforcées, dans la continuité de celles initialisées sur l'exercice 2012-2014.

Poursuivre la présentation de nos parcours et nos métiers

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

Certaines actions et bonnes pratiques déployées par nos entités opérationnelles qui mettent en avant les témoignages de parcours vécus par les femmes ont déjà été généralisées. Il est nécessaire de poursuivre ce déploiement à un niveau national et international.

Il sera également recherché une coopération avec les collectivités locales, qui pourront accompagner nos engagements dans le cadre de partenariats, sur des bassins d'emploi déterminés.

Poursuivre nos actions pour devenir une référence dans les parcours de formation scolaires et universitaires

Chaque année, chaque entité juridique s'engage à mener une action spécifique dédiée au thème de la mixité auprès d'au moins une école ou université-cible de son périmètre. Cet engagement est valable au niveau de chaque Division pour Capgemini TS et pour chaque Business Unit ou Market Unit pour Sogeti.

Ces actions peuvent se décliner 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).

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

Ces interventions doivent également être déployées au sein des collèges et des lycées en poursuivant les actions initiées en ce sens, notamment vis-à-vis 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).

Concernant nos actions spécifiques en faveur des lycées, les actions telles notre participation aux « Journées des sciences de l'ingénieur au féminin », l'immersion d'une journée en entreprise via l'association « Avenir Ensemble », ainsi que le marrainage de lycéennes, seront poursuivis.

Concernant nos actions spécifiques en faveur des universités, les conventions qui visent notamment à formaliser des engagements mutuels au titre de la mixité afin d'encourager et promouvoir les parcours et les carrières au féminin, à travers notamment des programmes de marrainage, telle celle signée avec l'Université Pierre et Marie Curie en 2014, devront être déployées avec d'autres universités partenaires.

L'UES Capgemini s'engage également à inscrire cet objectif de mixité dans notre politique d'intégration de stagiaires.

2-3. Promouvoir les candidatures féminines

Accompagner la valorisation et la validation des compétences des étudiantes

L'UES Capgemini s'engage à créer des parcours de formation avec des objectifs de promotion paritaire. Ces formations pourront être réalisées dans le cadre de l'alternance à partir du niveau Licence et un programme de marrainage sera mis en œuvre pour accompagner les étudiantes concernées.

L'UES Capgemini s'engage également à mettre en œuvre des actions de soutien de jeunes filles engagées dans des parcours de formation dans les filières du numérique. Ainsi le groupe va financer des bourses pour des jeunes filles en formation dans les universités de Lille et Pierre et Marie Curie.

Les campagnes de cooptation au féminin, qui valorisent les candidatures féminines par l'attribution de primes spécifiques, seront également poursuivies en interne, notamment pour les entités juridiques dont le taux de recrutement de femmes est parmi les plus faibles.

Etre soucieux du traitement égalitaire pour tout poste vacant

Dans le cadre des contrats cadres négociés et signés avec les cabinets de recrutement et lors du référencement de nos prestataires externes, l'UES Capgemini demande systématiquement une obligation de proposer des candidatures des deux genres pour toute recherche de poste.

Chaque prestataire devra ainsi s'engager à fournir une candidate qualifiée pour chacune des missions confiées.

Réaliser un Guide du Recrutement

Afin de lutter contre tous les stéréotypes, un Guide du Recrutement sera réalisé pour le second semestre 2015, à l'attention de tous les acteurs du recrutement au sein de l'UES, afin de les sensibiliser notamment à la mixité.

Il y sera notamment rappelé l'ensemble des mesures sur le recrutement intégrées au présent accord, afin d'en relayer les principaux éléments aux salariés directement concernés. Les organisations syndicales signataires y seront associées.

Sensibiliser les équipes de recrutement aux principes d'égalité et de mixité

La prise en compte des enjeux de la diversité dans nos pratiques RH et managériales étant essentielle, le module de formation e learning sur le recrutement intitulé « Diversité & Recrutement », qui comprend un volet sur l'égalité, sera rendu obligatoire pour tout salarié impliqué dans le processus de recrutement.

2-4. 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.



Pour s'en assurer, l'entreprise présentera un bilan trimestriel :

- du nombre de CV reçus (candidatures spontanées et réponses à annonces) et sourcés par genre ;
- du nombre d'entretiens RH par genre ;
- du nombre de propositions émises par genre.

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 supérieure de 5 à 10% au taux moyen d'étudiantes au sein des écoles et universités, comparativement aux éléments relayés chaque année par l'enquête socio-économique de l'association « Ingénieurs et Scientifiques de France ». A titre d'exemple, l'enquête 2014 indique que 17,3% des élèves inscrits en cycle ingénieur durant l'année scolaire 2011-2012 en sciences informatiques sont des femmes.

Dans le cas où certaines entités n'atteindraient pas ce double-objectif, des actions ciblées seront spécifiquement définies et mises en œuvre et un bilan sera réalisé chaque semestre et partagé avec les membres des Commissions Egalité des CE et de suivi de l'accord et des acteurs concernés pour renforcer l'impact des actions en matière de mixité à court terme.

Un bilan de la mixité de nos recrutements sera réalisé chaque année en concertation avec les Directions Recrutement.

Pour chaque action, l'évaluation sera réalisée au vu des KPI listés en annexe.

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

Un bilan chiffré faisant état de la mixité des recrutements effectués est réalisé mensuellement par entité juridique, relayé au sein des Comités de Direction et communiqué en CE. Un état des lieux trimestriel des actions entreprises est également communiqué, afin de déterminer un plan d'actions partagé et adapté à chaque périmètre.

III- 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'égalité salariale et la formation.

3-1. Combattre les stéréotypes liés au genre

Fort du succès du site « Mixité et vous » créé par Capgemini pour relayer l'étude avec l'IMS sur les stéréotypes liés au genre à laquelle le Groupe a participé, il sera créé un site partageant ce même objectif de lutte contre les stéréotypes et de promotion de la mixité à destination des managers.

Les équipes communication veilleront également à privilégier une juste représentation des genres dans les messages et publications relayés, dans ce même objectif de lutte contre la reproduction de stéréotypes.

3-2. Garantir une égalité d'accès à la formation

L'UES Capgemini garantit le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle.

3-3. Accroître les promotions des femmes dans les entités

Développer les programmes et les réseaux sociaux entre femmes du Groupe Capgemini

Dans un souci 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.

C'est dans cette perspective que les programmes Women@capgemini Groupe et France ont été créés en 2012, 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.

Une fois par an, un représentant du programme Women@Capgemini viendra présenter les actions réalisées sur l'année aux membres de la Commission de suivi de l'accord.

Disposer d'un accompagnement plus adapté des parcours des salariées

Dans le cadre des actions lancées par le programme Women@Capgemini France, un module de formation d'une demi-journée en présentiel, inscrit au catalogue de formation, intitulé « DECLIC, prendre la parole pour booster sa carrière » a été dispensé au sein de l'UES pour accompagner les femmes à mieux communiquer pour mettre en valeur leurs compétences et gérer leur carrière. Ce module sera déployé sur l'exercice 2015-2017 et son contenu pourra être adapté aux profils des collaboratrices à partir du Grade C, DSS ou CSS, qui peuvent le demander dans le cadre de leur plan de formation.

Pour suivre leurs carrières et promouvoir les candidatures de femmes à des postes d'encadrement et/ou à responsabilités (à partir du grade C), un programme de mentoring sera mis en place avec l'accord du salarié, à l'image de celui mis en œuvre en 2014 sur Sogeti France, qui pourra être déployé plus largement.

Les entretiens de mentoring sont réalisés sur le temps de travail.

Un parcours de formation des mentors sera établi afin de communiquer et échanger sur l'objectif partagé de ce programme.

Aborder en particulier les promotions des salariées lors des comités d'évaluation – taux de féminisation 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) des 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).

3-4. Prendre des mesures pour s'assurer de l'égalité 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.



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

A cet égard, lors de chaque révision salariale périodique, l'entreprise veillera à ce que la médiane des augmentations individuelles des femmes ne soit pas inférieure à la médiane des augmentations individuelles des hommes pour chaque catégorie professionnelle.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser 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.

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

L'UES Capgemini poursuit son engagement à adopter 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 l'année durant laquelle l'absence a eu lieu, la salariée se verra 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'effectuera avec cette catégorie.

Dans le cas contraire, la médiane prise en compte est celle de l'ensemble des coefficients de la même position, qui sera prise comme référence.

Ainsi par 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 de tous les salariés de la position 1 (1.1 et 1.2).

L'augmentation s'effectuera 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. La commission de suivi sera informée du nombre de salarié(e)s augmenté(e)s en application de ces dispositions.

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

En termes d'indicateurs, un suivi annuel des augmentations de salaires des salariées de retour des congés maternité et/ou adoption sera effectué en comparaison avec la médiane des augmentations individuelles appliquées au niveau de l'entité et au niveau de l'UES Capgemini.

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

La définition d'une méthode d'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes implique de lister et de définir de manière exhaustive les catégories professionnelles pertinentes de manière suffisamment détaillée pour permettre une analyse fine, tout en restant suffisamment large pour constituer un panel représentatif, ainsi que les paramètres pris en compte dans l'analyse.

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) ;
- l'entité juridique d'appartenance ;
- la localisation géographique (distinction Paris/Province) ;
- le statut cadre ou ETAM ;
- le coefficient Syntec corrigé en fonction du Grade, si applicable.

Correction de certains coefficients Syntec

Dans le cadre de l'analyse par coefficient réalisée dans le cadre de cette méthodologie, 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 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.

Coef. / Grades	A	B	C	D	E
1.1. 95	243	112	34		
1.2. 100	2141	400	27	2	
2.1. 115	283	2633	314	17	1
2.2. 130	33	1351	1354	46	3
2.3. 150	7	432	1311	148	4
3.1. 170	8	221	1321	758	98
3.2. 210		6	160	510	257
3.3. 270		1	13	28	220
			2	7	49
Total général	2717	5156	4537	1556	630

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 :

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

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.

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 :

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

En disposant de ce pourcentage moyen d'évolution annuel 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 :

Correction liée à l'âge = (% d'évolution moy. annuel de comparatio) x Δ (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		0,33
Pente (coef. Directeur)		0,31
Equation de droite obtenue : $y = 0,31x + b$		
Age moyen		
Femmes	46,33	
Hommes	48,33	
Ecart d'âge moyen	-2,0	
Impact lié à l'âge		
	-0,57	
Comparatio moyen		
Femmes	97,56	
Hommes	104,97	
Ecart de comparatio	-7,06%	
Comparatio moyen des hommes corrigé		
$= 104,95 + (-0,57) = 104,4$		
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.

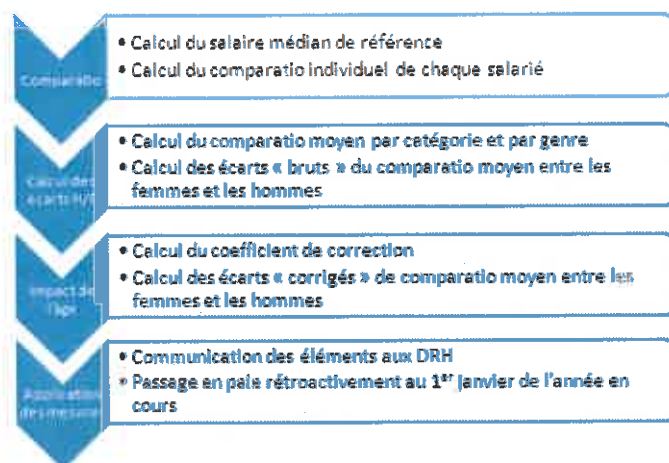
Calcul des écarts de rémunération entre femmes et hommes

Au sein de chaque catégorie, 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.

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.

Budget et échéancier de ces mesures de rattrapage salarial

Le budget est de 1,5 millions d'euros sur l'exercice triennal 2015-2017.

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 un objectif de suppression des écarts salariaux dans les six années à venir.

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.

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.

Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Pendant le congé de paternité, l'entreprise versera 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 de deux ans.

Si l'ancienneté de deux ans est atteinte par le salarié au cours de son congé paternité et d'accueil de l'enfant, il recevra à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte, l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

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.

Cet article s'applique aux congés déclarés à compter de la date d'application de l'accord de branche du 27 octobre 2014.

L'UES Capgemini poursuit son engagement à adopter un principe de non discrimination et une non-proratisation 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.

3-5. Faciliter le temps choisi

Les entités 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 salarié(e)s en termes de modularité liée au temps de travail.

En effet, d'une manière générale tout salarié(e) 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 salarié(e)s en temps partiel ou choisi pourront proposer leur candidature à tout poste créé ou vacant au sein de l'UES Capgemini même si ce dernier stipule un temps plein.

Et réciproquement, les responsables hiérarchiques et l'équipe RH seront 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(e) postulant.

IV- 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 2 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 du présent 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 seront retenus dans le présent accord sont ceux décrits dans la Charte de la Parentalité.



4-1. 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.

Sensibiliser et former les RH et les opérationnels

La formation des responsables hiérarchiques et des équipes RH, ainsi que la sensibilisation des salariés aux dispositions de l'accord initial, a permis une première prise de conscience autour des aménagements et des absences liées aux contraintes familiales.

L'UES Capgemini les informera et sensibilisera à nouveau sur les différentes dispositions du présent accord, en faisant un focus sur les dispositions nouvelles. Une sensibilisation via des « Instants RH » dédiés, sous la forme de réunions lors desquelles seront notamment présentées les dispositions du présent accord, et qui permettent un échange entre managers et la Communauté RH sur des retours d'expérience quant à des situations vécues, seront ainsi déployées dans les 3 mois suivant la signature du présent accord.

L'UES Capgemini s'engage également, dans la continuité des quatre conférences sur le thème de la parentalité organisées en 2013 et 2014 sur des sites de l'UES Capgemini, à planifier 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.

Organisation du Family Day

Le Family Day est un événement annuel qui a pour vocation de faire découvrir le monde de l'entreprise aux enfants, de façon ludique et pédagogique. Il a lieu le premier mercredi du mois de juin, mais peut également être planifié sur un autre mercredi de l'année.

Pérenne, faisant à présent partie de notre philosophie d'entreprise, l'UES incitera à ce que celui-ci soit reconduit chaque année sur les sites qui souhaiteront le mettre en œuvre.

Les objectifs sont multiples. 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, collaborateurs 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 collaborateurs, 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.

Mise à jour et diffusion du guide de la parentalité

Au-delà d'une formation de sensibilisation, l'ensemble des salariés doit être conscient de la place de la parentalité au sein de l'Entreprise.

Un guide de la parentalité a été réalisé et diffusé en 2012 pour 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 et les possibilités offertes pour intégrer une certaine souplesse dans la gestion du temps et les éclairer sur les aspects pratiques dans la gestion quotidienne de leur vie de parents
- 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.

Ce guide sera remis à jour en 2015 en intégrant les nouvelles dispositions du présent accord et rediffusé aux salariés, à tous les partenaires sociaux ainsi qu'aux médecins du travail.

La Direction s'engage à communiquer sur le contenu de ce Guide, notamment auprès du management, afin de s'assurer de la connaissance partagée des mesures accompagnant la parentalité par l'ensemble des salariés.

Promouvoir la réforme du congé parental

L'UES s'engage à promouvoir et à communiquer sur la réforme du congé parental applicable depuis le 1^{er} octobre 2014, qui implique une meilleure répartition entre le rôle des parents.
Un Guide dédié à la parentalité au masculin pourra en relayer le dispositif.

4-2. Créer un environnement favorable aux salariés parents

Rappeler le cadre légal des congés maternité / adoption

Il est rappelé les dispositions légales issues de la convention collective SYNTEC concernant les salariés avant et après leurs congés maternité / adoption et l'UES Capgemini veillera à son application.

L'UES Capgemini s'engage à communiquer et à faire respecter les points suivants :

- 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 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 rémunéré de 20 minutes par jour). Il est rappelé que les salariées au forfait jours bénéficient d'une autonomie particulière et peuvent à ce titre adapter leur temps de travail.

Savoir gérer les périodes de grossesse

Au-delà des dispositions légales, 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 ;
- utiliser dans la mesure du possible le télétravail pour réduire les déplacements pendant la période de grossesse ;
- autoriser les absences du salarié parent (conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS à la femme enceinte) pour réaliser 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 20 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 30 minutes par jour rémunérée. Cette période décomptée est considérée comme du temps de travail effectif.

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.

Accompagner le retour des congés maternité ou adoption

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

- **aménager les jours ou les horaires de travail** et ce pendant les 6 premiers mois de retour post congé maternité ou adoption pour permettre au salarié-parent de trouver une organisation optimale pour la garde de l'enfant. Il sera notamment utilisé les possibilités du télétravail ;
- rechercher pour le salarié-parent pendant les 6 premiers mois de retour de congés, des **missions n'impliquant pas de déplacements importants** ou de difficultés d'accès ;
- **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. Le formulaire associé est joint en annexe 4 au présent accord ;
- 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).

Préparer le retour du salarié en congé parental

L'UES Capgemini s'engage à préparer le retour du/de la salarié(e) 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, 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 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 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, le salarié 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.



Temps partiel 90% aménagé en fonction des vacances scolaires

Les salariés ayant un enfant scolarisé de moins de 16 ans 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 est en sus de 23 jours.

La demande de temps partiel devra être réalisée par une lettre remise en main propre contre décharge, ou avec accusé réception, avant le 1er décembre de l'année précédant la mise en application de l'avenant contractuel, pour une application au 1er janvier de l'année suivante.

Par exception pour l'année 2015, première année d'application de l'accord, la demande de temps partiel pourra être communiquée dans les deux mois qui suivront la signature de l'accord.

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 et peut être renouvelé.

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.

Mise en place d'une solution complète de garde d'urgence et occasionnelle pour les enfants non-scolarisés

D'après une étude de la DREES réalisée en 2004, 45% des parents ont des difficultés à modifier leurs horaires et 25% ont besoin de poser des jours de congés lorsqu'ils sont confrontés à un problème de garde de leur enfant nécessitant une solution de remplacement de leur mode de garde habituel.

L'UES souhaite accompagner les salariés parents d'enfants non encore en âge d'être scolarisés dans la recherche d'une solution de garde d'urgence ou occasionnelle proche de leur domicile ou de leur lieu de travail.

Il leur sera 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 bénéficiera d'un droit de 3 jours de garde d'urgence par enfant 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.

Le nombre de jours de garde d'urgence effectifs par salarié ainsi que les résultats des enquêtes de satisfaction complétées par les parents seront présentés chaque semestre aux membres de la Commission de suivi du présent accord et aux Commissions Egalité de chaque CE.

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.

Accorder une souplesse horaire pour la période de rentrée scolaire

L'UES Capgemini s'engage à relayer 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).

Aménager les horaires

Les salariés soumis aux horaires collectifs et 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 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.

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

Une attention particulière sera portée aux familles monoparentales ou aux parents dont le conjoint est absent sur la durée. Cela pourra 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, un recours pourra être effectué dans les conditions prévues par l'article VIII du présent accord.

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

4-3. Instaurer un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle / familiale

Charte sur 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 sont complémentaires de la Charte de la Parentalité en Entreprise (annexe 2) 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.

Planifier des réunions

Concernant les réunions, les responsables hiérarchiques doivent tenir compte des horaires collectifs. En effet toutes les réunions doivent avoir lieu à l'intérieur des horaires collectifs soit entre 9h30 et 17h30 en respectant la pause déjeuner (à adapter en fonction des spécificités liées aux horaires collectifs des différents sites de rattachement de l'UES Capgemini). Ces éléments sont intégrés au sein d'une note de service spécifique.

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

En complément, et pour être conforme à la politique de remboursement des frais de l'UES, les réunions peuvent être organisées par conférence téléphonique ou par visioconférence pour éviter les déplacements. Les plannings sont établis le plus en amont possible pour permettre aux salariés concernés de s'organiser au mieux.

Développer un panel de services à la personne : « CESU Naissance » et « CESU Formation »

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

L'UES Capgemini poursuivra 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.

De même, 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 2015 et le 31 décembre 2017.

V- DÉCLINER LES PRINCIPES DE MIXITÉ ET D'ÉGALITÉ AU SEIN DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Les partenaires sociaux sont convaincus 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. Elles s'engagent également à faire progresser la répartition femmes/hommes de leurs entités dans les différentes instances de représentation du personnel, à savoir le comité d'établissement, les délégués du personnel sur leur périmètre concerné ainsi que les membres du CHSCT.

VI- CONSOLIDER LE RÔLE DE LA COMMISSION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Chaque comité d'établissement (CE) possède une commission sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. 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 instruit également les éléments qui permettront aux élus du CE de rendre un avis en cas de consultation.

La collaboration entre la Direction et les membres de la commission permettra d'analyser les différents indicateurs et de définir les actions ciblées pour répondre à la priorité sur l'égalité professionnelle hommes/femmes.

Cette commission analysera le rapport de situation comparée et les indicateurs. La Direction devra proposer un plan d'actions qui sera discuté avec la commission et tenir compte des suggestions de la commission. Le plan d'actions fera l'objet d'un suivi avec la commission.

Chaque année au regard du rapport, la Direction et les partenaires sociaux effectueront des propositions d'actions visant à corriger des écarts constatés ou à mettre en œuvre par un plan d'actions précis les engagements du présent accord. Le rapport de situation comparée comprendra des informations complémentaires aux obligations légales notamment sur les rémunérations par grade et par rôle/fonction.

Elle sera destinataire des études menées sur l'égalité professionnelle.

VII- SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR LES MODALITES DE L'ACCORD

L'évolution durable des comportements au quotidien implique au préalable une véritable prise de conscience collective pour faire évoluer les mentalités et les pratiques. La mise en œuvre du présent accord nécessite une sensibilisation et une implication continue et volontariste des principaux acteurs en charge du recrutement, de l'évolution des parcours professionnels et de la parentalité au sein de l'Entreprise.

Chaque Direction s'assure que les responsables hiérarchiques et les équipes RH sont formés sur les dispositions du présent accord.

Les équipes RH doivent s'assurer que l'ensemble des responsables hiérarchiques sont formés via un Kit de communication dédié en portant une attention particulière aux nouveaux managers.

Ces actions de sensibilisation et de formation permettront notamment de :

- prendre conscience des déséquilibres structurels persistants,
- présenter les modalités et les spécificités de l'accord et ses objectifs,
- et diffuser des bonnes pratiques pour l'égalité professionnelle.

Le parcours d'intégration des managers sera complété d'un module de formation relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes avec comme objectif de faire cesser les discriminations entre les femmes et les hommes.

Cette formation permettra :

- D'informer pour agir sur les déséquilibres constatés et les enjeux de la mixité dans l'entreprise,
- De comprendre le rôle essentiel du manager, 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,
- De mettre en garde contre les stéréotypes de genre,
- et d'éclairer sur le contexte juridique.

Une communication régulière sera effectuée, en tenant compte des évolutions constatées dans le cadre du suivi du présent accord. Chaque année, une information destinée à l'ensemble des salariés sur l'égalité professionnelle est réalisée par la communication interne.

VIII- COMMISSION DE SUIVI SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

La commission de suivi de l'accord est organisée au niveau de l'UES. Elle est composée de trois représentants par organisation syndicale signataire. Deux représentants par organisation syndicale sont présents aux réunions.

Elle se réunit au minimum trois fois par an. La première année pour s'assurer du démarrage des actions, cette commission se réunit quatre fois.

La commission sera en particulier en charge :

1. du suivi des indicateurs du présent accord
2. de l'examen d'éventuels dysfonctionnements constatés
3. de l'analyse des RSC de toutes les sociétés de l'UES (comprenant les plans d'actions et les commentaires issus des commissions égalité)

Les salarié(e)s peuvent saisir cette commission dans le cas où ils estiment qu'une disposition du présent accord n'est pas appliquée. La Direction investigate pour étudier les demandes formulées et en informe les membres de la Commission. Cette faculté est portée à la connaissance des salariés.

Le résultat de l'investigation et les mesures correctives appliquées sont portés à la connaissance du responsable hiérarchique, du salarié qui a saisi la commission, et des membres de la Commission de suivi.

Les noms et coordonnées des membres de la commission de suivi, ainsi que les comptes-rendus des réunions sont mis en ligne sur le web social.

Une liste de diffusion intitulée « Commission de suivi égalité professionnelle » est créée pour les membres de la Commission de suivi de l'accord et portée à la connaissance des salariés.

La commission de suivi doit veiller à l'égalité professionnelle dans la mise en œuvre de tous les accords de l'UES. Elle sera destinataire des études menées sur l'égalité professionnelle.

IX- DUREE ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

9-1. Durée de l'accord et date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. La date d'entrée en application de cet accord est fixée au 1er janvier 2015. Il s'applique aux sociétés de l'Unité Economique et Sociale de Capgemini.

9-2. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre. Le personnel de l'Unité Economique et Sociale sera informé du présent accord par voie d'affichage sur le web social et par tout moyen de communication habituellement en vigueur au sein de chaque établissement.



Fait à Paris, le 13 mars 2015,

En 10 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Pour les sociétés de l'UES Capgemini
Nom : Jacques ADOUE



Pour la Fédération Communication Conseil, Culture
– CFDT

Nom : Michèle QUEFFELEC



Pour la CFE – CGC

Nom :

Marc-Christine BRUYAS



Pour la CFTC

Nom : Dana SHISHMANIAN



Pour la CGT Capgemini

Nom :

Pour la CGT-FO

Nom :

ANNEXE 1 :

Tableau des indicateurs

Tableau de synthèse reprenant les actions identifiées et indicateurs retenus

Axe	Action(s)	Acteur(s)	Commission de référence	Nature du suivi	Indicateur(s) quantitatif(s) et/ou qualitatif(s)
RECRUTEMENT	Poursuivre nos actions pour devenir une référence dans les parcours de formation scolaires et universitaires	UES / DRH / Recrutement	Commission CE	Information	Recensement des actions spécifiques dédiées au thème de la mixité auprès des collèges, lycées, écoles et universités cibles.
	Accompagner la valorisation et la validation des compétences des étudiantes	UES / DRH / Recrutement	Commission CE	Information	Recensement des parcours de formation avec des objectifs de promotion paritaire créés.
			Commission CE	Information	Recensement des programmes de marrainage mis en œuvre.
			Commission CE	Information	Recensement des actions de soutien de jeunes filles engagées dans des parcours de formation dans les filières du numérique.
			Commission CE	Information	Recensement des campagnes de cooptation au féminin réalisées.
	Etre soucieux du traitement égalitaire pour tout poste vacant	DRH / Recrutement	Commission de suivi	Information	Recensement des Cabinets ayant intégré la clause liée à la mixité au sein de leur contrat.
	Evaluer l'impact des actions de recrutement	UES / DRH / Recrutement	Commission de suivi	KPI	Bilan trimestriel : - du nombre de CV reçus et sourcés par genre ; - du nombre d'entretiens RH par genre ; - du nombre de propositions émises par genre ; - du nombre de recrutements par genre.
			Commission de suivi	KPI	Objectif de recrutements de femmes fixé annuellement au niveau de l'UES et décliné dans chaque entité juridique.
			Commission de suivi	KPI	Suivi mensuel de la part des femmes dans les recrutements réalisés au sein de chaque entité juridique : CDI, CDD, contrats de professionnalisation, alternants et stagiaires.
			Commission de suivi	KPI	Suivi de la part des femmes dans la population de chaque entité juridique.
PARCOURS PROFESSIONNEL	Disposer d'un accompagnement plus adapté des parcours des salariées	UES / DRH	Commission CE	Information	Nombre d'inscriptions au module de formation intitulé « DECLIC, prendre la parole pour booster sa carrière ».
			Commission CE	Information	Recensement des systèmes de tutorat interne déployés et nombre de salariés concernés.
	Aborder en particulier les promotions des salariées lors des comités d'évaluation - taux de féminisation des promotions	DRH	Commission de suivi	KPI	Taux de promotions et nombre de salariés promus par catégorie CSS/DSS/DSP, par Grade, coefficient Syntec et par genre.
	Taux de féminisation du management	UES / DRH	Commission CE	Information	Suivi de la part des femmes dans les organigrammes (à partir de SGM ou Practice managers).
	Rémunérer les salariées sans tenir compte des congés (maternité/adoption) ou du temps partiel	UES / DRH	Commission de suivi	Information	Nombre de collaboratrices concernées par les mesures de rattrapage et montant des augmentations associées.
	Effectuer un rattrapage des salaires en mettant en œuvre la méthode "des comparatio"	UES / DRH	Commission de suivi	KPI	Etat annuel pré et post rattrapages : nombre de salariés concernés et montant des rattrapages par entité juridique par genre, par coefficient, intégrant les distinctions Paris/Région, et CSS/DSS/DSP.
		UES / DRH	Commission de suivi	KPI	Présentation genrée des résultats du CED.
PARENTALITE	Organisation du Family Day	UES / DRH	Commission CE	Information	Recensement des sites ayant organisé le Family Day et bilan qualitatif.
	Congé parental	DRH	Commission de suivi	Information	Nombre de congés parentaux pris annuellement par les pères et les mères.
	Temps partiel vacances scolaires 90%	DRH	Commission CE	Information	Nombre de salariés à temps partiel 90% vacances scolaires.
	Accompagner le retour des congés (maternité/adoption)	Entités	Commission CE	Information	Nombre de salariés de retour de congé maternité, adoption, ou parental par genre et nombre d'entretiens de parentalité réalisés.
	Mise en place d'une solution complète de garde d'urgence pour les enfants non-scolarisés	UES / DRH	Commission de suivi	Information	Bilan semestriel du nombre de jours de garde d'urgence effectifs par salarié ainsi que des résultats des enquêtes de satisfaction complétées par les parents.
	Accorder une souplesse horaire pour la période de rentrée scolaire	UES / DRH	Commission CE	Information	Etat des lieux des actions de communication réalisées.
	Planifier des réunions d'équipe / service dans le respect des horaires collectifs	UES / DRH	Commission CE	Information	Etat des lieux des actions de communication réalisées.
	Grossesse et télétravail	DRH	Commission CE	Information	Nombre de femmes enceintes bénéficiant de télétravail.
	Développer un panel de services à la personne : « CESU Naissance » et « CESU Formation »	UES / DRH	Commission de suivi	Information	Nombre de bénéficiaires de CESU Formation. Nombre de bénéficiaires de CESU Naissance.

ANNEXE 2 :
Charte de la Parentalité en Entreprise



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

ANNEXE 3 :

Charte sur les 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie

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-18h, 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 prédefini, 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 courtoté, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.

ANNEXE 4 :
Trame entretien de parentalité

Nom :	Prénom :
Entité :	GGID :
Rôle / fonction :	Grade :
Type de congé :	Dates du congé :
Mission / Projet actuel / Activité fonction support :	
Contraintes particulières et aménagements possibles (horaires, télétravail etc ...) :	
<i>(à court terme soit 6 mois post reprise)</i> Perspectives post retour du congé (maternité / adoption / paternité / parental) : en matière de mission, temps de déplacement, mobilité de mission, organisation en télétravail	
<i>(à moyen / long terme)</i> Perspectives et évolutions en matière de mission / projet ou évolution de carrière :	