

AVENANT N°1

A L'ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES,

LA PARENTALITE ET L'EQUILIBRE DES TEMPS

AU SEIN DE L'UES CAPGEMINI

DU 27 JUILLET 2018

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 :

PREAMBULE :

L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité et l'équilibre des temps au sein de l'UES Capgemini est devenu majoritaire après avoir été signé par la CFTC, FO le 19 juin 2018 puis la CFE-CGC et la CFDT le 27 juillet 2018 d'une part et la Direction d'autre part.

Certaines organisations syndicales ont manifesté auprès de la Direction leur volonté d'engager la négociation d'un avenant en vue de préciser certains engagements de la Direction. En outre, l'entrée en vigueur de la loi pour la « Liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a conduit la Direction et les Organisations Syndicales représentatives à se réunir et à discuter des aménagements à réaliser.

Après deux réunions de négociation, les Parties ont décidé ce qui suit :

ARTICLE 1 MODIFICATION DE L'ARTICLE 1.3

Les Parties décident de modifier la rédaction initiale de l'article 1.3 « Référents égalité professionnelle et parentalité » et de la remplacer par ce qui suit :

« 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 événements,*
- *Consolider les reporting attendus sur leur périmètre et participer à la commission égalité professionnelle de leur entité,*
- *Informier et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».*

ARTICLE 2 MODIFICATION DE L'ARTICLE 3.5

Les Parties décident de modifier la rédaction initiale de l'article 3.5 « Accroître les promotions des femmes dans les entités » et de la remplacer par ce qui suit :

« L'objectif est d'augmenter le nombre de femmes dans le nombre total de promotions à tous les niveaux de l'entreprise et d'aboutir à un plus juste équilibre des promotions entre les femmes et les hommes.

Les managers évoqueront avec les salariées leur évolution envisageable lors des EDP et la Direction des Ressources Humaines examinera les propositions qui pourront lui être faites par le management à l'occasion des CED. L'ensemble des positions sera étudié et notamment les plus hautes (à partir du niveau 3 Syntec et/ou du grade D) dans l'objectif 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 grade du/de la salarié(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 ».*
- En cas d'incohérence du positionnement Syntec et/ou du grade du/de la salarié(e) avec les compétences et missions de l'intéressé(e), une correction sera apportée.*

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 ».*

ARTICLE 3 MODIFICATION DE L'ARTICLE 4.2.5

Les Parties décident de modifier la rédaction initiale de l'article 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 » et de la remplacer par ce qui suit :

Article 4.2.5 **Mise en place de solutions de garde d'enfants**

4.2.5.1 *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.

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*

4.2.5.2 *Mise en place de pilote(s) de crèche(s) interentreprises.*

En outre, l'UES Capgemini pourra déployer un ou plusieurs pilotes visant à recourir à un réseau de crèches interentreprises sur une période test d'un an au minimum et pendant l'application du présent accord. Les conclusions du/des pilotes seront partagées avec les membres de la commission de suivi. La commission de suivi examinera et proposera à la Direction et aux organisations syndicales représentatives les conditions de l'extension des expérimentations conduites au sein d'autres entités de l'UES.

Indicateurs retenus :

- *Nombre de pilotes et sites géographiques concernés*
- *Nombre de salariés ayant bénéficiés du dispositif de crèches interentreprises*
- *Coût du dispositif par pilote »*

ARTICLE 4 **MODIFICATION DE L'ARTICLE 4.2.6**

Les Parties décident de modifier la rédaction initiale de l'article 4.2.6 « Accorder une absence exceptionnelle autorisée rémunérée en cas de maladie d'un enfant de moins de 4 ans » et de la remplacer par ce qui suit :

Article 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.

La Direction réunira la commission de suivi de l'accord dans le courant du mois de novembre 2019 afin de présenter le bilan du nombre de jours d'absence exceptionnelle autorisée rémunérée potentiels et réellement consommés par les salariés dans chaque entité juridique. Si elle le juge nécessaire, la commission de suivi pourra avoir recours à l'aide d'un expert dont le coût sera supporté par la Direction. Le résultat de ce bilan permettra à la commission de quantifier et proposer un avenant portant au plus tard au 1^{er} janvier 2020 sur l'évolution de cette mesure dans le sens d'une augmentation du nombre de jours potentiels par salarié et par an et de l'âge maximal des enfants concernés ».

Indicateurs retenus :

- Nombre total des jours pouvant être potentiellement pris par les salariés parents d'enfant de moins de 4 ans sur l'UES
- Nombre total de salariés, détaillé par entité et par genre, 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 »

ARTICLE 5 **MODIFICATION DE L'ARTICLE 8**

Les Parties décident de modifier la rédaction initiale de l'article 8 « Commission de suivi de l'accord » et de la remplacer par ce qui suit :

« 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 donner 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*
- *Décider, le cas échéant et conformément aux dispositions de l'article 3.8.4, lors des réunions de bilan annuel, d'adapter la méthode de comparatio appliquée pour le rattrapage des écarts de salaire femmes / hommes, afin de pouvoir l'appliquer à un maximum de salariées, en fonction des résultats obtenus*
- *Faire des propositions d'optimisation dans l'application des différentes mesures adoptées dans l'accord et ses avenants éventuels, en fonction des coûts respectifs engagés, qui seront communiqués par la direction lors des réunions de bilan annuel.*

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 ».

ARTICLE 6 DISPOSITION GENERALE

Les autres dispositions de l'accord du 27 juillet 2018 demeurent inchangées.

ARTICLE 7 DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'AVENANT

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature. Il expirera le 31 décembre 2020.

ARTICLE 8 **FORMALITES DE DEPÔT**

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

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

Fait à Suresnes, le 14 janvier 2019

En 8 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Pour les sociétés de l'UES Capgemini

Nom : Bruno DUMAS

Pour la F3C-CFDT

Nom :

Pour le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)

Nom :

Pour le syndicat SICSTI (CFTC)

Nom :

Pour la CGT Capgemini

Nom :

Pour la CGT-FO

Nom :