

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES,
LA PARENTALITE, L'EQUILIBRE DES TEMPS ET LA MOBILITE DURABLE
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,
- Lien-UNSA,

d'autre part,

ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

PREAMBULE	5
1. DISPOSITIONS GENERALES	7
1.1. CHAMP D'APPLICATION	7
1.2. PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT	7
1.3. REFERENTS EGALITE PROFESSIONNELLE ET PARENTALITE	8
2. AXE LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES, LE HARCELEMENT SEXUEL ET TOUTE FORME DE VIOLENCE SEXISTE OU SEXUELLE AU TRAVAIL - SENSIBILISATION AUX VIOLENCES EXTERIEURES A L'ENTREPRISE	9
2.1. COMBATTRE LES STEREOTYPES LIES AU GENRE.....	9
2.2. COMBATTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES, LE HARCELEMENT SEXUEL ET TOUTE FORME DE VIOLENCE SEXISTE OU SEXUELLE	10
2.3. LES REFERENTS EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES (« HSAS »).....	10
2.3.1 Les référents HSAS du Comité Social et Economique d'Etablissement (« CSEE »)	10
2.3.2 Les référents HSAS de la Direction	11
2.3.3 Le référent HSAS de la Direction au niveau de l'UES	12
2.3.4 Dispositions communes aux référents HSAS du CSEE et de la Direction	12
2.4. LA PROCEDURE D'ALERTE	13
2.5. INFORMATION DU CSEE	14
2.6. DISPOSITIFS D'AIDE SPECIFIQUES	14
2.6.1 Dispositif d'écoute anonyme et confidentiel 7J/7 et 24H/24.....	14
2.6.2 Dispositif de soutien psychologique individualisé et confidentiel.....	15
2.7. SENSIBILISATION DES SALARIES SUR LES SITUATIONS DE VIOLENCES EXTERIEURES A L'ENTREPRISE ET NOTAMMENT LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES	15
3. AXE RECRUTEMENT	17
3.1. FORMER LES EQUIPES DE RECRUTEMENT AUX PRINCIPES D'EGALITE ET DE MIXITE	17
3.2. LE GUIDE DU RECRUTEMENT	17
3.3. EVALUER L'IMPACT DES ACTIONS DE RECRUTEMENT	18
3.4. ADOPTION D'UNE COMMUNICATION FAVORISANT L'EGALITE PROFESSIONNELLE	18
3.5. POURSUIVRE NOS ACTIONS POUR LES CURSUS DE FORMATION SECONDAIRE	19
3.6. POURSUIVRE NOS ACTIONS POUR LES PARCOURS DE FORMATION SUPERIEURE : ECOLES ET UNIVERSITES	20
3.7. PROMOUVOIR LES CANDIDATURES FÉMININES.....	20
3.8. ETRE SOUCIEUX DU TRAITEMENT EGALITAIRE POUR TOUT POSTE VACANT AVEC NOS PRESTATAIRES RECRUTEMENT	21
3.9. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS UN PROCESSUS DE RECONVERSION VERS LES METIERS DU NUMERIQUE	21
4. AXE PARCOURS PROFESSIONNEL	22
4.1. GARANTIR UNE EGALITE D'ACCES À LA FORMATION.....	22
4.2. DEVELOPPER LES PROGRAMMES ET LES RESEAUX SOCIAUX POUR FAVORISER LA MIXITE	22
4.3. DISPOSER D'UN ACCOMPAGNEMENT PLUS ADAPTE DES PARCOURS DES SALARIEES.....	22
4.4. ACCROITRE LES PROMOTIONS DES FEMMES DANS LES ENTITÉS.....	23
4.5. EVALUER LES COMPETENCES	24

4.6.	ABORDER EN PARTICULIER LES PROMOTIONS DES SALARIEES LORS DES COMITES D’EVALUATION – TAUX DE FEMINISATION DES PROMOTIONS	24
4.7.	PRENDRE DES MESURES POUR S’ASSURER DE L’ÉGALITE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION	25
4.7.1	S’assurer de l’équité de traitement entre les femmes et les hommes lors de l’embauche	25
4.7.2	S’assurer de l’équité de traitement entre les femmes et les hommes lors des révisions salariales annuelles	25
4.7.3	Rémunérer les salariés sans tenir compte des congés pour maternité ou adoption	25
4.7.4	Mise en œuvre de la méthode « des comparatio » pour reduire les ecarts de salaire entre les femmes et les hommes	26
5.	AXE PARENTALITE	30
5.1.	FAIRE EVOLUER LES REPRESENTATIONS AUTOUR DE LA PARENTALITE.....	30
5.2.	SENSIBILISER LES SALARIES A L’ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITE	30
5.3.	MISE A JOUR ET DIFFUSION DU GUIDE DE LA PARENTALITE	31
5.4.	ORGANISATION DU « FAMILY DAY »	32
5.5.	RAPPELER LE CADRE LEGAL ET CONVENTIONNEL DES CONGES PRECEDANT OU SUIVANT LA MATERNITE OU L’ADOPTION	32
5.6.	ACCOMPAGNER LES PERIODES DE GROSSESSE.....	32
5.7.	LES CONGES ET AUTORISATIONS D’ABSENCE LIES A LA PARENTALITE	33
5.7.1	Congé obligatoire naissance et congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	33
5.7.2	Congé paternité et d’accueil de l’enfant	34
5.7.3	Le congé de paternité supplémentaire en cas d’hospitalisation du nouveau-né.....	34
5.7.4	Accorder une absence exceptionnelle autorisée rémunérée ou une souplesse en cas de maladie d’un enfant	35
5.7.5	Accorder 3 jours rémunérés en cas d’hospitalisation des enfants de moins de 18 ans	35
5.7.6	Congé décès et congé de deuil parental.....	36
5.8.	ACCOMPAGNER LE RETOUR DES CONGES MATERNITE – ADOPTION – PATERNITE ET D’ACCUEIL DE L’ENFANT.....	36
5.9.	PREPARER LE RETOUR DE CONGE PARENTAL	37
5.10.	TEMPS PARTIEL 90% AMENAGE EN FONCTION DES VACANCES SCOLAIRES.....	37
5.11.	SOLUTIONS DE GARDE D’ENFANTS ET DE SOUTIEN SCOLAIRE	39
5.11.1	Garde d’urgence et occasionnelle en crèche pour les enfants âgés de mois de 4 ans.....	39
5.11.2	Garde d’enfant à domicile et périscolaire	39
5.11.3	Mise en place de berceaux pour les enfants âgés de moins de 4 ans	39
5.11.4	Soutien scolaire	40
5.12.	ACCORDER UNE SOUPLESSE HORAIRE POUR LA PERIODE DE RENTREE SCOLAIRE.....	40
5.13.	AMENAGER LES HORAIRES.....	40
5.14.	ATTENTION PARTICULIERE VIS-A-VIS DES HORAIRES ET DEPLACEMENTS / MISSIONS.....	40
5.15.	DEVELOPPER UN PANEL DE SERVICES A LA PERSONNE : « CESU NAISSANCE » ET « CESU FORMATION ».....	41
5.15.1	CESU « Naissance ou adoption »	41
5.15.2	CESU « Formation »	41
6.	EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNEL ET PERSONNEL	42
6.1.	CHARTRE SUR L’EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE	42
6.2.	FACILITER LE TEMPS PARTIEL	42
6.3.	PLANIFIER DES REUNIONS.....	43
6.4	AIDES AUX AIDANTS FAMILIAUX	43
7.	MOBILITE DURABLE.....	44
7.1.	CONTRIBUTION A LA REDUCTION DE L’IMPACT CARBONE.....	44
7.1.1	Proposer des alternatives aux déplacements.....	44
7.1.2	Le choix de la mission	45
7.1.3	Flotte des véhicules	45
7.1.4	Promotions des initiatives et partenariats locaux	46
7.2.	FAVORISER LE RECOURS AUX MOBILITES ECORESPONSABLES POUR LES TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL	46
7.2.1	Développer l’usage du vélo en toute sécurité	46

7.2.2 Développer le co-voiturage	46
7.3. COMMUNICATION AUTOUR DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX DONT LA MOBILITE DURABLE	47
7.4 SUIVI SPECIFIQUE DES ACTIONS CONDUITES PAR LA DIRECTION RSE	47
8. SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITES DE L'ACCORD	48
9. EXERCICE D'UN RECOURS PAR LE SALARIE	48
10. CONSOLIDER LE ROLE DE LA COMMISSION DE CHAQUE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT (« CSEE ») SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE	49
11. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD	49
12. DUREE, ENTREE EN VIGUEUR ET MODALITE DE REVISION	50
13. DEPOT ET PUBLICITE	50
ANNEXE 1 – LA PROCEDURE D'ALERTE	52
ANNEXE 2 – TABLEAU DE SYNTHESE DES ALERTES HSAS CLOTUREES TRANSMIS AU CSEE	56
ANNEXE 3 – LA METHODE DES COMPARATIO MISE EN ŒUVRE AU SEIN DE L'UES CAPGEMINI	59
ANNEXE 4– LES INDICATEURS DE L'ACCORD	60

PREAMBULE

Convaincues que la mixité des équipes est source de diversité et donc de richesses, 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, 13 mars 2015 et 18 juin 2018, dans trois 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 ;
- l'accord du 18 juin 2018, qui prévoyait un budget minimal de 1 500k€ pour la période 2018-2020, auquel des enveloppes annuelles de 517k€ en 2018, 648k€ en 2019 et un montant de 604k€ en 2020 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 sur les engagements pris par l'UES Capgemini à la suite de 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 axes sur la dernière période 2018-2020 ont fait l'objet de la présentation d'un bilan à la commission de suivi de l'accord.

Dans le présent accord, les Parties ont décidé de retenir les axes suivants :

- Lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et toute forme de violence sexiste ou sexuelle au travail ;
- Recrutement ;
- Parcours professionnel et rémunération ;
- Parentalité et équilibre des temps de vie.

Au-delà de ces axes et conformément à la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, les Parties sont convenues d'intégrer dans le présent accord un nouveau volet portant sur l'amélioration de la mobilité des

salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail et visant à la préservation de l'environnement.

La part des femmes au sein de l'UES Capgemini à la date de signature de l'accord est d'environ 27% de l'effectif total. Il était de 25% au 18 juin 2018. 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 sur l'égalité professionnelle dans le but de renforcer les actions en la matière pour la période 2021-2024. Les Parties signataires du présent accord entendent notamment :

- réaffirmer leur engagement à garantir l'égalité professionnelle y compris l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- manifester leur volonté de combattre les représentations, les préjugés et toute forme de discrimination.

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 ;
- s'inscrit dans les valeurs mentionnées dans la charte éthique du Groupe Capgemini accessible sur Talent et notamment les dispositions concernant la lutte contre toute forme de discrimination et de harcèlement ;
- se substitue, à compter de sa date d'entrée en vigueur, à l'accord du 18 juin 2018 et de son avenant du 22 décembre 2020.

1. DISPOSITIONS GENERALES

1.1. CHAMP D'APPLICATION

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

Il revient à la Direction des Ressources Humaines et à la Direction des Affaires Sociales de le mettre en œuvre notamment par le biais d'une promotion de l'accord auprès de l'ensemble des salariés et des principaux acteurs dont la Direction générale, les RRH, les managers, les représentants du personnel, les référents égalité professionnelle et parentalité, les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (« Référents HSAS »).

A cet effet, le répertoire Talent dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité, l'équilibre des temps et la mobilité durable est mis en avant pour être plus accessible et faciliter ainsi la prise de connaissance des mesures de l'accord par les salariés.

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.

Elles reconnaissent son caractère fondamental qui constitue la base du présent accord et ont la volonté de le partager et de le faire respecter à tous les niveaux dans l'UES.

A cet effet ;

- 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 ;
- la Direction s'engage à faire respecter 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 des salariés, aux appartenances ethniques ou de tout autre critère discriminant tel que défini à l'article L. 1132-1 du Code du travail ;
- la Direction s'engage à déployer les actions recommandées dans les Chartes et Initiative dont elle est signataire :
 - o Charte de la diversité pour les employeurs qui souhaitent avoir une démarche volontariste et mieux-disante que la loi dans la lutte contre toute forme de discriminations ;
 - o Charte « L'Autre Cercle », dont les signataires s'engagent notamment à veiller à une égalité de droit et de traitement entre tous les salariés quelles que soient leur orientation sexuelle et identité sexuelle ou de genre ;
 - o Initiative #StOpE qui a pour but de combattre le sexisme ordinaire en entreprise.

Ces Chartes et Initiative seront déposées sur Talent avec l'accord dans la rubrique « Documents annexes ». Les actions menées dans le cadre de ces Chartes et Initiative seront présentées lors de la commission de suivi de l'accord.

Dans le respect du principe d'égalité de traitement, les parties se sont efforcées d'utiliser l'écriture inclusive dans la rédaction de l'accord : l'usage des articles au féminin et au masculin a été privilégié. A défaut, l'usage du pluriel, plus neutre, vise l'ensemble des salariés quelle que soit leur identité de genre. A ce stade, l'utilisation du point médian (exemple : salarié.e.s) n'a pas été retenue compte tenu des difficultés d'accessibilité numérique qui peuvent s'avérer discriminantes pour les personnes en situation de handicap visuel par exemple.

1.3. REFERENTS EGALITE PROFESSIONNELLE ET PARENTALITE

La Direction a créé dans le précédent accord 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, a notamment pour rôle de :

- Animer un réseau de référents désignés par la Direction des Ressources Humaines de chaque établissement (au sens Comité Social et Economique 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 ;
- Organiser et participer aux réunions de la commission de 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, sont mises en ligne sur Talent et présentées à la commission de suivi de l'accord.

La liste des Référents Egalité professionnelle et Parentalité est accessible et régulièrement mise à jour sur Talent. Une communication comprenant le lien vers Talent sera réalisée semestriellement pour rappeler aux salariés l'existence et le rôle de ces référents.

Ces référents ont 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 reportings attendus sur leur périmètre et participer à la commission égalité professionnelle de leur entité ;
- Intervenir en cas de recours d'un ou d'une salariée ou à la demande du DRH pour non-respect des dispositions du présent accord ou de difficultés rencontrées lors de sa mise en pratique.

2.	AXE LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES, LE HARCELEMENT SEXUEL ET TOUTE FORME DE VIOLENCE SEXISTE OU SEXUELLE AU TRAVAIL - SENSIBILISATION AUX VIOLENCES EXTERIEURES A L'ENTREPRISE
----	--

L'UES Capgemini s'engage dans la lutte contre toute forme de sexisme au travail, quelle que soit la manière dont il se manifeste, que ce soit par une attitude, un propos tenu à l'oral ou un écrit, un comportement ou une situation qui pourrait être qualifié d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel.

En outre, aucun acte, ni aucune violence sexiste ou sexuelle rendant le lieu de travail menaçant ne saurait être toléré.

Pour une facilité de lecture, la dénomination de « faits inappropriés », dans le présent accord, couvre toutes les manifestations du sexisme : sexisme ordinaire, agissements sexistes, harcèlement sexuel, violences sexistes et sexuelles.

Les faits inappropriés peuvent avoir lieu à l'occasion du travail notamment entre :

- salariés de Capgemini ;
- salariés de Capgemini et le personnel d'un client ;
- salariés de Capgemini et le personnel d'un fournisseur.

2.1. COMBATTRE LES STEREOTYPES LIES AU GENRE

Dans le cadre de cet objectif de lutte contre la reproduction de stéréotypes, les équipes Marketing & Communication veillent à privilégier une juste représentation dépourvue de stéréotype sur le genre ou sur l'orientation sexuelle dans leurs publications.

Pour atteindre cet objectif, l'UES Capgemini :

- contribue activement au déploiement de projets tel que le trophée « Dames de Pique » qui est déployé depuis plusieurs années afin de valoriser des femmes d'exception. Ce trophée a pour objectif de mettre en valeur les femmes inspirantes de l'UES Capgemini, leur parcours professionnel mais aussi de leur permettre de promouvoir les métiers de l'IT (Informations accessibles sur Talent dans la rubrique RSE) ;
- promeut la mixité et la lutte contre les stéréotypes de genre et met en visibilité nos salariés engagés via « La Perle », issue du concours GARIE en 2017 pour proposer une solution favorisant la mixité au sein de l'UES Capgemini ;
- a lancé OUTFront France en 2020, le réseau LGBT+ et Alliés de Capgemini qui regroupe des salariés prêts à donner de leur temps pour rendre le Groupe plus diversifié et inclusif pour les minorités sexuelles et de genre. Ce réseau est non communautaire, apolitique, laïc et ouvert à tous ;
- lance une sensibilisation des salariés sur les stéréotypes via notamment un module en ligne ;
- s'engage à participer régulièrement au sondage sur le sexisme en entreprise dans le cadre de l'initiative #StOpE, sous la forme d'un questionnaire anonyme fondé sur des situations de sexisme ordinaire qui sera adressé aux salariés de l'UES Capgemini.

Indicateurs retenus :

- Nombre d'anecdotes, d'articles sur l'actualité et de portraits publiés dans la Perle au cours de l'année N-1
- Nombre de candidates et de lauréates du Trophée « Dames de Pique » au cours de l'année N-1
- Nombre de salariés ayant suivi le module sur les stéréotypes au cours de l'année N-1
- Communication des résultats du sondage sur le sexisme en entreprise l'année de participation de Capgemini

2.2. COMBATTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES, LE HARCELEMENT SEXUEL ET TOUTE FORME DE VIOLENCE SEXISTE OU SEXUELLE

La Direction rappelle l'interdiction des agissements sexistes au sens de l'article L. 1142-2-1 du Code du travail, ou de tout harcèlement sexuel au sens de l'article L. 1153-1 du Code du travail et de l'article 222-33 du Code pénal au sein de l'UES Capgemini et le principe de « tolérance zéro » à cet égard.

A cet effet, la Direction s'engage, dès la première année de l'application du présent accord, à :

- Informer les salariés de la possibilité d'exercer une alerte pour des faits inappropriés auxquels ils ont été exposés ou dont ils ont été témoins ;
- Mettre en œuvre les mesures immédiates propres à protéger les salariés qui sont exposés à des faits inappropriés, dans le cadre de l'obligation de santé et de sécurité ;
- Garantir le traitement effectif et équitable de tous les signalements ou alertes déposés ;
- Mettre à disposition des salariés une ligne d'écoute et d'aide, spécifique aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel et toute forme de violence sexiste ou sexuelle au travail ;
- Prononcer une sanction disciplinaire proportionnée aux faits signalés, à l'encontre du ou des salarié(s) auteur des faits ;
- Proposer l'intervention d'un organisme spécialisé et indépendant en vue d'accompagner les personnes affectées par des faits inappropriés grâce à un soutien psychologique ;
- Former les salariés, via un module en ligne sur :
 - o l'impérieuse nécessité d'adopter des relations sociales exemptes de sexisme ;
 - o les stéréotypes de genre ;
 - o la définition et la condamnation de tout agissement sexiste au sens de l'article L. 1142-2-1 du Code du travail ;
 - o la définition et la condamnation de tout harcèlement sexuel au sens de l'article L.1153-1 du Code du travail et de l'article 222-33 du Code pénal ;
 - o le respect des orientations sexuelles et de l'identité de genre de chacun au travail.
- Former la population RH et les managers (dont Carrière Manager, Engagement Manager, Practice Unit Manager et commerciaux), pour :
 - o identifier les situations à risque et les remonter sans délai aux interlocuteurs dédiés ;
 - o savoir orienter les salariés, qui constatent des faits inappropriés, vers les DRH et les référents en matière de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes tant de la Direction que des CSEE (« HSAS ») ;
 - o faire connaître l'alerte sans délai auprès des interlocuteurs dédiés ;
 - o informer sur les sanctions encourues par le ou les salarié(s) qui auraient manqué à leurs obligations.

Indicateurs retenus :

- Nombre de salariés ayant suivi les modules de formation sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au cours de l'année N-1
- Nombre de salariés RH/manager ayant suivi la formation sur la lutte contre le sexisme au cours de l'année N-1

2.3. LES REFERENTS EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES (« HSAS »)

2.3.1 LES REFERENTS HSAS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT (« CSEE »)

Désignation :

Un référent titulaire et un référent suppléant en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont désignés par le CSEE, parmi ses membres titulaires ou suppléants, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du Code du travail, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSEE.

Compte tenu de la taille du CSEE APPLI, et dans l'éventualité d'un grand nombre d'alertes simultanées (plus de 4), les parties conviennent d'adapter le nombre de ses référents suppléants. Ce CSEE procèdera à la désignation d'un suppléant supplémentaire dans le mois suivant le constat.

Dans l'attente de la formation de ce référent supplémentaire, le référent titulaire du CSEE APPLI pourra solliciter l'aide d'un référent titulaire d'un autre CSEE.

Rôle :

Le référent HSAS titulaire du CSEE, ou son suppléant en cas d'absence, a pour rôle, au sein du périmètre de son CSEE de rattachement de :

- contribuer aux actions de prévention réalisées par la Direction :
 - il sera informé en amont sur le contenu des campagnes de prévention, de communication, et des actions de sensibilisation sur leur périmètre ;
 - il pourra participer à l'animation des sensibilisations avec le référent HSAS de la Direction sur leur périmètre.
- orienter et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- mener conjointement les enquêtes avec les référents HSAS de la Direction en cas de signalement d'une alerte sur des faits inappropriés ;

Moyens :

Le temps passé s'imputera en priorité sur le crédit d'heures de délégation attribué dans le cadre du mandat de membre du CSEE.

La Direction facilitera, vis-à-vis du management, la prise du temps nécessaire pour la conduite immédiate des enquêtes. Dans ce cadre, le référent du CSEE informera le DRH et le référent UES du dépassement des heures nécessitées par l'enquête.

2.3.2 LES REFERENTS HSAS DE LA DIRECTION

Désignation :

Le Code du travail prévoit la désignation d'un référent employeur dans les entreprises d'au moins 250 salariés. Les référents Egalité professionnelle désignés par la Direction sont également les référents HSAS. Chaque périmètre de CSEE bénéficie a minima d'un référent HSAS de la Direction. Ce rôle ne peut pas se cumuler avec celui de DRH.

Rôle :

Le référent HSAS de la Direction a pour rôle, au sein de son périmètre de rattachement de :

- informer, orienter et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

- contribuer à la formation des managers et de la population RH ;
- organiser des actions de prévention (campagnes de prévention, communication, sensibilisation) avec la contribution du référent HSAS du CSEE ;
- mener conjointement les enquêtes avec les référents HSAS des CSEE en cas de signalement d'une alerte sur des faits inappropriés.

2.3.3 LE REFERENT HSAS DE LA DIRECTION AU NIVEAU DE L'UES

Désignation :

Le référent « Egalité professionnelle et parentalité » de la Direction au niveau de l'UES, est également le référent HSAS au niveau de l'UES. Ce rôle ne peut pas se cumuler avec celui de DRH.

Rôle :

Le référent HSAS de l'UES a pour rôle de :

- organiser et dispenser les formations sur les risques liés au sexisme, les dispositions de l'accord, les procédures internes à Capgemini et le traitement des signalements ou alertes aux référents HSAS (Direction et CSEE). Il sollicite des intervenants spécialisés sur les aspects psychosociaux pour compléter la formation ;
- organiser des actions de prévention au niveau de l'UES (campagnes de prévention, communication, sensibilisation) avec la contribution des référents HSAS ;
- animer la communauté des référents HSAS (Direction et CSEE – titulaires et suppléants) en organisant notamment des points d'échange pour partager les situations rencontrées dans le respect de l'obligation de confidentialité ;
- sensibiliser et conseiller les DRH de l'UES sur le traitement des alertes de leur périmètre ;
- accompagner les référents HSAS (Direction et CSEE) dans le traitement des alertes,
- faire des recommandations aux DRH sur les éventuelles mesures de prévention et de sanction suite à une alerte.

2.3.4 DISPOSITIONS COMMUNES AUX REFERENTS HSAS DU CSEE ET DE LA DIRECTION

Obligation de confidentialité :

Les référents HSAS titulaires et suppléants du CSEE et les référents HSAS de la Direction s'engagent à respecter une stricte obligation de confidentialité, à durée indéterminée, portant sur :

- l'intégralité des éléments de l'enquête, notamment sur l'identité, la fonction, les éléments de la vie privée des personnes concernées (personnes exposées ou non aux faits inappropriés, personnes mises en cause, témoins éventuels, etc.) ;
- l'intégralité du contenu des échanges intervenus pendant le traitement de l'alerte, et l'appréciation des faits par chacune des parties.

A cet effet et pour pouvoir exercer son rôle, une Charte de confidentialité sera soumise à la signature du référent HSAS lors de sa désignation.

Cette obligation de confidentialité s'exerce à l'égard de tous les clients, les prestataires, les salariés de l'UES, y compris à l'égard des membres du CSEE, à l'exception des personnes participant également à l'enquête.

Formation des référents HSAS :

Dans les trois mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, ou dans les 3 mois suivants une nouvelle désignation, le ou les référents HSAS (CSEE titulaire et suppléant, Direction) seront formés sur les stéréotypes, les agissements sexistes, le harcèlement sexuel, la procédure d'alerte et les risques psychosociaux.

Les référents HSAS du CSEE pourront également suivre une formation santé sécurité de leur choix dans le cadre du CFESS.

Animation de la communauté des référents :

Les référents seront réunis régulièrement (au moins 2 fois par an) par le référent HSAS de l'UES pour partager les situations rencontrées, échanger sur leur rôle et s'enrichir des bonnes pratiques.

Information des salariés :

Les salariés sont informés de la liste des référents notamment via les affichages dans les locaux, l'intranet et les communications relatives au sexisme.

Les coordonnées des référents HSAS sont également disponibles auprès des services RH.

2.4. LA PROCEDURE D'ALERTE

Tout salarié de l'entreprise peut déclencher un signalement/alerte pour des faits inappropriés :

- auxquels il a été exposé ;
- dont il a été témoin ;
- qui ont été portés à sa connaissance dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle.

La réception de toute alerte déclenchera son traitement dans les meilleurs délais, et notamment la conduite d'une enquête conformément à la procédure détaillée en annexe 1.

Lorsque les faits inappropriés rapportés relèvent du sexisme ordinaire, le DRH, le référent UES et éventuellement les référents du CSEE et de la Direction, se réunissent pour décider des actions à mener sans qu'une enquête ne soit obligatoire. Toutefois des mesures de sensibilisation ciblées sont organisées afin de mettre fin aux manifestations signalées. En outre, un rappel à l'ordre pourra être adressé à l'auteur des faits.

La Direction s'engage à prendre toutes les mesures et diligences nécessaires à la protection de tout salarié qui alerte ou relate en interview des faits inappropriés.

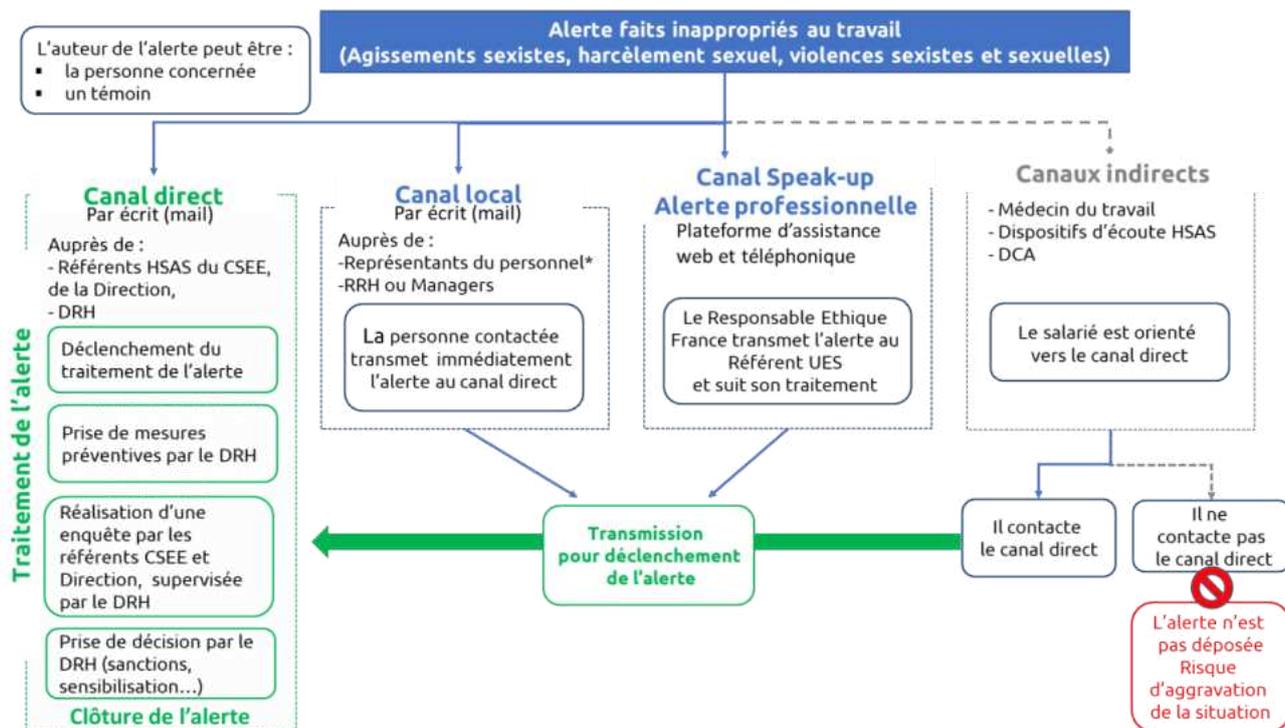
L'auteur présumé des faits bénéficiera également de la protection de l'employeur contre toute mesure de représailles ou de discrimination en veillant au respect de la confidentialité.

Aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir signalé, alerté ou témoigné de bonne foi* sur des faits inappropriés, même si ceux-ci s'avéraient par la suite erronés.

En revanche, toute transmission volontaire d'une fausse alerte et/ou d'un faux témoignage réalisé dans le seul but de nuire à l'image et à la réputation d'un salarié ou de l'entreprise ne sera pas tolérée.

**La bonne foi se caractérise par l'absence de malveillance ou d'intention malhonnête lors de la communication des informations.*

Schéma de dépôt et de traitement de l'alerte



Les acteurs des canaux indirects (médecin du travail, DCA, dispositif d'écoute HSAS) pourront transmettre une alerte au canal direct sous réserve que le salarié qui les a sollicités ait formulé son alerte par écrit, qu'il donne expressément son accord ou qu'il en fasse la demande par écrit.

Les éléments détaillés concernant le dépôt des signalements/alerte et la procédure d'alerte sont détaillés en annexe 1.

2.5. INFORMATION DU CSEE

Dans l'hypothèse d'une ou plusieurs alertes clôturées sur le trimestre écoulé dans le périmètre du CSEE, un tableau synthétique, anonymisé et confidentiel (Cf Annexe 2) sera transmis par la Direction. Ce tableau ne donnera lieu à aucun débat en séance. En effet, aucun élément confidentiel de l'enquête ne doit pouvoir être communiqué au CSEE. Cette absence de débat protège les référents contre tout risque de violation de leur obligation de confidentialité.

Indicateur retenu :

- Nombre de signalements/alertes par CSEE au cours de l'année N-1

2.6. DISPOSITIFS D'AIDE SPECIFIQUES

L'UES Capgemini complète les mesures déjà existantes (Dispositif Complémentaire d'Alerte « DCA », recours à la médecine du travail, etc...) en créant deux dispositifs dédiés aux agissements sexistes, au harcèlement sexuel et à toute forme de violence sexiste ou sexuelle, assurés par des psychologues cliniciens.

2.6.1 DISPOSITIF D'ECOUTE ANONYME ET CONFIDENTIEL 7J/7 ET 24H/24

Afin de replacer l'humain au cœur de la lutte contre les violences sexistes, l'UES Capgemini met en place un dispositif d'écoute dédié qui a pour objectifs :

- de compléter la démarche de prévention de l'entreprise ;
- d'aider les salariés affectés par des faits de sexisme en rompant leur isolement et en leur apportant une écoute et un accompagnement personnalisé ;
- d'orienter les salariés vers les systèmes d'alerte ;
- de soutenir et accompagner les acteurs de la prévention (notamment les référents HSAS, les managers et les RH) sur la prise en charge des personnes impliquées et la gestion de la situation sensible.

Le numéro vert d'appel gratuit est accessible sur Talent.

Indicateur retenu :

- Nombre d'appels au cours de l'année N-1

2.6.2 DISPOSITIF DE SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE INDIVIDUALISE ET CONFIDENTIEL

A l'issue d'une enquête, et afin d'aider le ou la salariée en situation de fragilité, en vue d'un rapide rétablissement de ses ressources psychologiques, les DRH peuvent décider de leur proposer un soutien psychologique individuel avec pour objectifs :

- de répondre au besoin d'être écouté, soutenu et guidé ;
- de l'aider dans sa gestion émotionnelle afin de prendre du recul ;
- de se projeter plus sereinement dans son parcours professionnel ;

Cet accompagnement, dans la limite de 5 séances, sera assuré par une société extérieure identifiée par l'entreprise, garantissant l'anonymat et la confidentialité des échanges.

Le prestataire retenu par la Direction viendra se présenter aux membres de la commission de suivi de l'accord.

Indicateur retenu :

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un soutien

2.7. SENSIBILISATION DES SALARIES SUR LES SITUATIONS DE VIOLENCES EXTERIEURES A L'ENTREPRISE ET NOTAMMENT LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Les signataires du présent accord souhaitent accompagner les salariés de l'UES Capgemini dans la prise de conscience des violences extérieures à l'entreprise, notamment les violences faites aux femmes, les violences conjugales et les violences de rue et leur permettre de trouver des pistes d'action pour eux-mêmes et leur entourage le cas échéant au travers des dispositifs suivants :

- Un module de sensibilisation de la « Fondation des femmes » sur le harcèlement de rue sera proposé aux salariés, via les communications de la RSE ;
- L'application App'Elles (<https://www.app-elles.fr/>) créée par l'association « Résonantes » peut être téléchargée et utilisée par les personnes victimes de violences extérieures, ou craignant pour leur sécurité. Elle permet :
 - de trouver les associations et toutes autres ressources d'aide disponibles dans sa région ;
 - d'accéder à une documentation spécialisée ;

- de déclencher une alerte auprès de proches pré-identifiés avec enregistrement des bruits ambiants et localisation GPS.

Cette application a bénéficié du soutien de Capgemini.

Indicateur retenu :

- Nombre de salariés ayant suivi la sensibilisation sur le harcèlement de Rue au cours de l'année N-1

3. 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 et de tout autre critère de discrimination.

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 :

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

L'UES s'engage à poursuivre la formation de 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. Un rappel de l'interdiction de toute forme de discrimination sera également réalisé à cette occasion.

A cet effet, le module de formation en ligne sur le recrutement et la diversité sera mis à jour. Il comprendra un volet sur l'égalité et l'équité de traitement salarial. Il sera obligatoire pour tout salarié impliqué dans le processus de recrutement.

Cette formation sera également 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 sur la diversité et le recrutement au cours de l'année N-1

3.2. LE 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 et l'inclusion, le Guide du Recrutement, mis à jour des dispositions du présent accord, sera communiqué à tous les acteurs du recrutement au sein de l'UES.

Ce guide sera mis à jour dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord et consultable sur Talent par l'ensemble des salariés.

Indicateur retenu :

- Date de la mise à jour du Guide

3.3. 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 d'embauches réalisées par mois et par genre et par entité au cours de l'année N-1
- Nombre de femmes et d'hommes dans chaque entité de l'UES au 31 décembre N-1
- Taux de recrutements féminins et masculins (CDI uniquement) au sein des entités UES, en distinguant la population CSS de la population DSS
- Taux officiel d'étudiantes diplômées de formation ingénieure, issues d'écoles ou universités en France
- Communication des résultats des éventuels audits conduits à la demande du gouvernement sur nos pratiques de recrutement

3.4. 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 ;
- favoriser la présence de femmes sur les stands de recrutement dans les salons ou les écoles, pour garantir la mixité ;
- rechercher un recrutement équilibré entre les femmes et les hommes par rapport 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, les Directions du Recrutement s'engagent :

- à développer puis renforcer les communications à destination des femmes dans l'objectif d'attirer des candidates potentielles. Des moyens de communications modernes, comme les réseaux sociaux, seront privilégiés.

A titre d'exemple, des vidéos mettant en scène des témoignages de femmes travaillant chez Capgemini sur les métiers qu'elles exercent seront envoyées aux femmes grâce aux outils de ciblage sur les réseaux sociaux. L'objectif est de mettre en avant des succès de femmes dans les domaines technologiques, comme par exemple évoluant sur des projets Agiles. Ces vidéos seront déposées sur Talent et accessibles à l'ensemble des salariés pour permettre aux salariés de Capgemini de faire de la cooptation ;

- à respecter une parité femme/homme dans les communications consacrées au recrutement multicanal via des supports visuels et vidéos.

Indicateur retenu :

- Nombre de supports de communication diffusés au cours de l'année N-1

3.5. 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 les deux précédents accords, 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 ;
- 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 leur participation.

L'UES Capgemini participera à la découverte du monde du travail par les élèves de 3^{ème} en les accueillant en stage dans le cadre du partenariat avec l'association « Tous en stage ». Il s'agit de faire découvrir à des jeunes collégiens de quartiers prioritaires plusieurs entreprises dans des secteurs d'activité divers. A l'occasion de leur stage, les élèves découvriront les métiers du numérique grâce notamment à un jeu agile, l'activité « cap sur le code », la découverte du « lab innovation », etc...

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. Une liste d'activités définies en lien avec les métiers du numérique sera communiquée aux équipes RH afin d'animer l'accueil de ces stagiaires.

L'UES Capgemini soutient les actions de l'association « Talent du numérique » qui communique activement auprès des collégiennes et lycéennes.

Capgemini s'engage par ailleurs à accueillir en formation des enseignants via un partenariat, lorsque le dispositif sera finalisé sur la question du temps dédié. Cette action permettra notamment de faire connaître les métiers du numérique aux enseignants et de les sensibiliser à la nécessité de promouvoir nos métiers auprès des jeunes filles autant que des jeunes garçons.

Enfin, si l'UES Capgemini développe sa propre filière d'apprentissage, elle s'engage à viser une proportion de femmes dans les étudiants sélectionnés, supérieur au taux d'étudiantes diplômées de formation ingénieure, issues d'écoles ou universités.

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
- Nombre approximatif de stagiaires de 3^{ème} reçus au cours de l'année N-1

3.6. 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 pour garantir la mixité 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* (tout salarié issu des parcours de formation cibles et se portant volontaires comme référent/relais de l'entreprise auprès des étudiants) ;
- Des programmes de mentoring 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. Ces initiatives seront poursuivies et développés avec plusieurs 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.

Les organisateurs d'évènements veilleront à la présence de femmes pour présenter Capgemini lors des interventions dans les écoles ou lors de l'accueil d'étudiants dans les locaux de Capgemini.

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 mentoring par entité au cours de l'année N-1

3.7. 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.

3.8. 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.

Afin de favoriser la proposition de profils féminins correspondants à la recherche, un système d'incitation financière sera prévu dans les clauses contractuelles des cabinets de chasse et dans les contrats cadre signés avec des prestataires de recrutement. Il se déclenchera si son taux de recrutement de femmes dépasse 30% sur une année.

3.9. 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 favorisent 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 diplômées 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, sont régulièrement mises en place et formées en fonction des compétences recherchées spécifiquement par l'entité.

Indicateurs retenus :

- Pourcentage de femmes en POEI au cours de l'année N-1
- Nombre de femmes recrutées en POEI au cours de l'année N-1

4. 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.

4.1. 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 formation.

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 jour de formation dispensées aux femmes et aux hommes par entité au cours de l'année N-1
- Nombre moyen de formations dispensées aux femmes et aux hommes par entité au cours de l'année N-1
- Nombre d'hommes et de femmes formées par catégorie de formation par entité au cours de l'année N-1

4.2. DEVELOPPER LES PROGRAMMES ET LES RESEAUX SOCIAUX POUR FAVORISER LA MIXITE

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 salariés 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 et des hommes 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

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

Dans l'objectif de mieux accompagner les parcours professionnels des salariées, trois sessions de formation en présentiel et/ou en distanciel sont créées et inscrites au catalogue de formation et accessibles aux femmes, dans le cadre des actions lancées par le programme Women@Capgemini France. Des versions différenciées seront adaptées en fonction du grade des salariées formés :

- **Vaincre l'autocensure :**

- Grades A à C sur 2 demi-journées et un Webinar avec la direction et les participantes à la fin de la formation :

Accessibles aux femmes qui souhaitent développer leurs aptitudes, leurs comportements et leurs compétences en vue d'accélérer leur évolution de carrière.

- **Carrière et Equilibre - Le Tremplin :**
 - Grades D et E sur 4 demi-journées + 1h de coaching individuel personnel :
Bénéficier d'un accompagnement sur l'évolution de sa carrière par le développement de compétences transversales - Développer ses comportements, ses aptitudes, son leadership et ses relations interpersonnelles.

- **Leadership au féminin :**
 - Grades A à C sur 2 demi-journées :
Prendre conscience des facteurs relatifs au leadership en tant que femme.
 - Grades D et E sur 6 demi-journées :
Découvrir, affirmer son leadership sous un autre prisme. Nouer des liens forts avec d'autres managers femmes.

Un plan de communication sera déployé lors de leur lancement via la RSE.

En parallèle un Podcast « Ma juste Valeur » est mis en ligne sur Talent afin de favoriser l'égalité Femmes-Hommes. Cette initiative est destinée à toutes les femmes, quel que soit leur tranche de vie, leur statut ou leur localisation géographique. L'objectif est de les aider à développer leur confiance en elles et cela passe par la détermination de leur juste valeur.

Au moment du lancement de la campagne des entretiens annuels, une communication spécifique liée à l'existence et à l'intérêt de ces formations et du podcast est 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 (grades D et E), un programme de « mentoring » pourra être mis en place avec l'accord de la salariée. Les entretiens de mentoring sont réalisés sur le temps de travail. Des recommandations sont transmises aux mentors afin de communiquer et d'échanger sur l'objectif de ce programme.

Indicateurs retenus :

- Nombre de femmes formées dans chacune des sessions de formation Women@capgemini l'année N-1
- Nombre de binômes formés dans le cadre du programme de mentoring Capgemini au cours de l'année N-1

4.4. 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 s'engagent au cours des « CED » à ce que :

- Le positionnement Syntec du ou de la salariée soit en phase avec ses compétences et ses missions;
- Le Grade du ou de la salariée soit en phase avec son expérience et son niveau de compétence (sous réserve de l'habilitation pour les grades D et supérieurs) ;
- Le positionnement des salariés à temps partiel soit apprécié de la même façon que les salariés à temps plein.

Indicateurs retenus :

- 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

4.5. 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 ou de la salariée.

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 salariés ayant pris un congé paternité /accueil de l'enfant sous réserve qu'ils aient porté à la connaissance de leur manager la naissance ou l'accueil de l'enfant et qu'ils aient renseigné MyConnect en ce sens.

4.6. 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 ou la salariée est promue). 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 grade, par entité au cours de l'année N-1
- Pourcentage de femmes dans chaque grade, par entité au 31 décembre N-1

4.7. 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.

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.

4.7.1 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).

4.7.2 S'ASSURER DE L'ÉQUITÉ DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES LORS DES REVISIONS 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 l'entité ;
- 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.

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

4.7.3 REMUNERER LES SALARIES SANS TENIR COMPTE DES CONGES POUR MATERNITE 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 salariés absents pour des congés maternité/adoption.

Ainsi, au titre de l'année durant laquelle l'absence a eu lieu, le ou la salariée se voit attribuer une augmentation annuelle individuelle sur la base de la dernière mesure d'augmentation en CED réalisée au sein de son entité juridique d'appartenance. L'augmentation est réalisée en paie dans les trois mois qui suivent le retour de congé maternité ou adoption et prise en compte rétroactivement à compter du mois du retour de congé maternité/adoption.

Ces dispositions s'appliqueront pour les retours de congé maternité à compter du 1er janvier 2021.

L'augmentation annuelle individuelle sera au moins égale à la médiane des augmentations annuelles individuelles accordées au sein de son 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).

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

Si la médiane est égale à 0, il sera appliqué la moyenne des augmentations de son entité et de sa catégorie.

Une garantie d'augmentation de 0,5%, à hauteur de 400 euros maximum, s'appliquera au retour de congés maternité à compter du 1^{er} janvier 2021 pour les salariés dont les dernières médianes puis moyennes d'augmentation sont inférieures à ce pourcentage. Cette mesure ne sera pas applicable s'il n'y a aucune augmentation sur l'entité juridique d'appartenance du salarié sur le dernier exercice de CED.

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 au cours de l'année N-1
- Bilan annuel des augmentations des salariés de retour de congé maternité ou d'adoption

4.7.4 MISE EN ŒUVRE DE LA METHODE « DES COMPARATIO » POUR REDUIRE LES ECARTS DE SALAIRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les Parties décident de poursuivre pour la nouvelle période 2021-2024 l'application de la méthode dite « des comparatio ».

Des évolutions positives de la situation des écarts de salaires entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Capgemini ont été constatées et confirmées par le cabinet d'expertise désigné par le CSEC depuis 2016 au travers de son dernier rapport annuel. Ces évolutions sont notamment dues à l'application de rattrapages, à la politique salariale et à l'implication de tous les acteurs (Direction, DRH, managers, représentants du personnel).

Fortes de ce constat, les Parties décident d'élargir le bénéfice de la méthode des comparatio à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur identité de genre.

Il est en outre décidé de procéder à un certain nombre d'adaptations de la méthode pour la rendre encore plus conforme à la réalité des groupes analysés, notamment en suivant certaines recommandations du cabinet d'expertise.

Les principes d'application :

Les mesures de rattrapage du présent article sont distinctes de celles actées lors des comités annuels d'évaluation.

S'agissant d'une méthode « collective », aucun ajustement individuel ne sera réalisé.

Les bases et modes de calcul de la méthode sont détaillés en annexe.

Les principales adaptations :

- Sont pris dans la base de calculs tous les salariés présents au moment du lancement de l'exercice de rattrapage (de préférence au 31 juillet de l'année de son application) ;
- Les bénéficiaires de l'enveloppe de rattrapages sont les salariés qui ont au moins un an d'ancienneté dans le grade à cette date et dont le départ de l'entreprise n'est pas acté au moment de l'application des mesures ;
- La constitution des groupes et sous-groupes de calcul est réalisée sur le périmètre de chaque CSEE et par filière métier, à l'exception des populations DSP et DSS qui sont analysées au niveau de l'UES ;
- Un sous-groupe de calcul est représentatif à la condition de comprendre au moins 5 hommes et 5 femmes ;
- Pour tenir compte des limites de l'exercice statistique avec la taille réduite de certains sous-groupes, un seuil de pertinence, qui pourra varier en fonction de l'effectif des genres composants chacun des sous-groupes de calcul, sera appliqué au résultat du calcul afin de renforcer la solidité statistique ;
- Un plancher, compris entre 300 et 500 euros bruts annuels, sera fixé chaque année, en dessous duquel une mesure de rattrapage n'est pas appliquée. Il sera communiqué à la commission de suivi de l'accord ;
- Un critère d'égalité statistique est mis en place. Il s'agit de l'écart F/H moyen pondéré calculé à un niveau agrégé¹ (ex pour les CSS : APPLI – IDF) pour déterminer quel genre bénéficie du rattrapage sur le groupe donné ;
- Mise en place d'un critère basé sur les niveaux de comparatio et l'ancienneté moyenne dans le grade pour déterminer l'éligibilité au rattrapage au sein de chaque groupe ;

En outre, des pistes d'amélioration de la couverture d'application de la méthode sur la population DSS pourraient être envisagées durant l'application de l'accord. Elles seront partagées avec la commission de suivi de l'accord.

Par ailleurs, la possibilité d'appliquer un pourcentage maximum au rattrapage est conservée, afin de maintenir une cohérence et une équité entre les genres. Il en sera fait état aux membres de la commission de suivi le cas échéant.

Le budget des mesures de rattrapage salarial

Le budget minimal réservé dans le cadre de cet accord est de 2.300.000 euros sur l'exercice 2021-2024 au regard du périmètre l'UES Capgemini à la date de signature du présent accord. Au titre de l'exercice 2021, le budget sera de 500.000 euros, et au titre des exercices 2022 à 2024 inclus, il sera de 600.000 euros par an.

Ce budget sera réévalué pour tenir compte, le cas échéant, de l'entrée ou de la sortie effective d'une entité juridique du périmètre de l'UES.

¹ Pour les CSS, l'écart moyen pondéré agrégé est calculé au niveau CSE/Géographie. Pour les DSP et les DSS, l'écart moyen pondéré est agrégé au niveau Géographique.

Chaque année, un budget complémentaire pourra être 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 quatre années à venir.

En outre, et afin de pouvoir effectuer également des rattrapages pour des salariés 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. Ce pourcentage pourra évoluer en fonction de la situation de +/- 5 points. La commission de suivi en sera avisée.

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

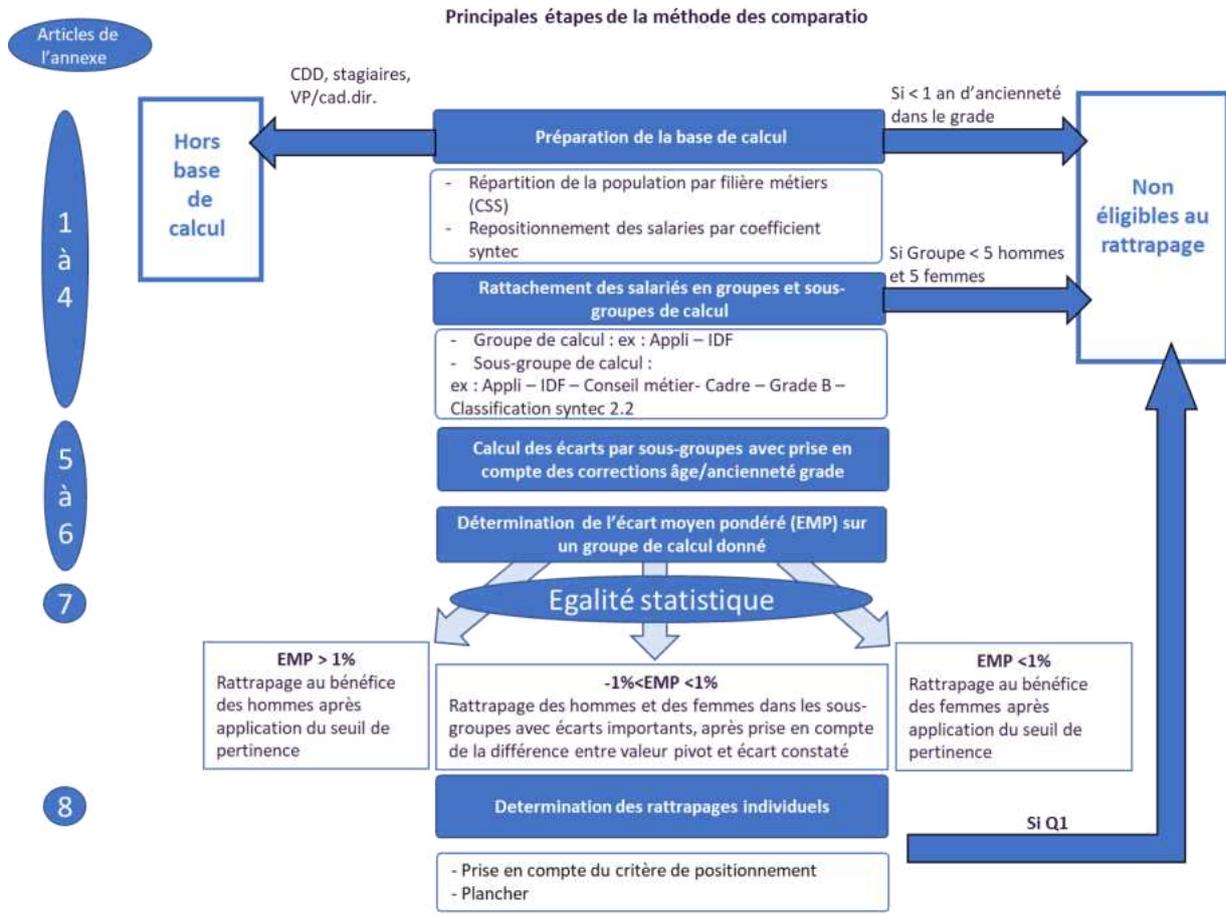
A l'issue du présent accord, l'UES Capgemini dressera et présentera aux Organisations Syndicales représentatives le bilan des actions entreprises en matière de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans l'hypothèse d'éventuels écarts subsistant entre des femmes et des hommes exerçant un travail égal sur un même groupe de comparaison sans justification objective (âge, ancienneté, diplômes, compétences, expérience professionnelle, etc.), l'entreprise, mettra en œuvre, en cas de besoin, toute mesure utile et nécessaire pour atteindre l'objectif de suppression des écarts et notamment en proposant la reconduction d'une méthode de rattrapage des écarts salariaux dans le cadre d'une nouvelle négociation.

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 CSEC.

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, dans l'optique de pouvoir l'appliquer à un maximum de salariés et/ou de favoriser l'équité entre les femmes et les hommes.

Schéma des principales étapes de la méthode (détaillée en annexe 3) :



Indicateurs retenus :

- Montant du budget dédié à la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N
- Nombre de salariés par genre, ayant bénéficié d'une mesure de rattrapage au titre de la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N par entité
- Répartition de la part budgétaire « hors méthode des comparatio », par entité et par genre l'année N
- Montant moyen des mesures attribuées au cours de l'année N

5. AXE PARENTALITE

L'UES Capgemini poursuit le développement d'actions visant à accompagner au mieux ses salariés pour favoriser l'équilibre entre leur carrière professionnelle et leur vie familiale.

L'axe parentalité de cet accord soutient les périodes déterminantes de la construction de notre vie familiale. Les mesures prises accompagnent à la fois les salariés lors des absences liées aux naissances et/ou aux adoptions mais également dans la vie et la gestion quotidienne de leurs rôles de parents.

Capgemini s'engage à communiquer semestriellement sur l'ensemble des dispositifs prévus dans cet accord et spécifiques à la parentalité.

Les principes qui sont retenus dans le présent accord sont notamment ceux décrits dans la « Charte de la Parentalité », accessible sur Talent.

Les parties souhaitent rappeler que tous les salariés parents, y compris les parents LGBT+, pacsés, mariés ou vivant maritalement avec l'autre parent de l'enfant peuvent bénéficier des dispositions de l'axe parentalité conformément aux dispositions ci-dessous. A cet effet, le salarié-parent non visé sur l'acte de naissance de l'enfant, pourra bénéficier des dispositions de l'accord. A cette fin, il devra produire un justificatif du changement de composition de son foyer fiscal mentionnant l'enfant ou un justificatif de la procédure d'adoption en cours. Les dispositions concernant le congé paternité et le congé paternité hospitalisation sont applicables sous réserve de la prise en charge préalable par la CPAM.

5.1. FAIRE EVOLUER LES REPRESENTATIONS AUTOUR DE LA PARENTALITE

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 de la situation de parents avec la vie professionnelle.

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

Afin de permettre l'accès du plus grand nombre de salariés à ces animations, elles pourront être organisées sur site ou en visio-conférence.

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

5.2. SENSIBILISER LES SALARIES A L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITE

L'UES Capgemini s'engage à poursuivre l'organisation de conférences sur le thème de la parentalité (a minima une conférence chaque année). Cette conférence sera accessible à tous et enregistrée en vue de son dépôt sur Talent.

En outre, un catalogue de conférences thématiques sera proposé aux DRH pour faciliter l'organisation de conférences sur leur périmètre.

Afin de permettre l'accès du plus grand nombre de salariés à ces conférences thématiques, les DRH pourront :

- organiser des conférences communes lorsque plusieurs entités seront présentes sur un même site ;
- organiser des conférences par visio-conférence ;
- mettre à disposition des enregistrements de conférence.

Par ailleurs une plateforme digitale sera proposée aux salariés parents ou futurs parents avec l'accès à des fiches pratiques, des vidéos ainsi que des services de soutien pédagogique.

Indicateur retenu :

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

5.3. MISE A JOUR ET DIFFUSION DU GUIDE DE LA PARENTALITE

L'objectif de l'entreprise est de sensibiliser l'ensemble des salariés parents et de leur faire prendre conscience de la place de la parentalité en son sein en agissant à plusieurs niveaux :

- au niveau du management, pour expliquer le cadre légal des absences liées aux congés maternité/adoption/paternité/parental, les possibilités d'aménagement du temps de travail ainsi que la prise en considération de la situation familiale des salariés 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 ou de la salariée, pour connaître ses droits et ses devoirs, pour l'informer des dispositifs prévus dans l'accord et l'éclairer sur les aspects pratiques de la vie de salarié-parent 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.

Le guide de la parentalité reprend l'ensemble des dispositions relatives à la parentalité prévues dans le présent accord.

A cet effet, ce guide sera remis à jour et complété dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord. La nouvelle édition du guide de la parentalité fera l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des salariés.

Il sera ensuite :

- accessible en direct sur la page d'accueil de Talent dans une rubrique spécifique à l'égalité professionnelle et à la parentalité dans la partie consacrée aux Ressources Humaines ;
- communiqué à chaque salarié lors de son embauche et au moment de l'annonce d'une grossesse ou de 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

5.4. 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 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.

A cette occasion l'entreprise s'efforcera d'intégrer une activité de codage aux activités proposées, afin d'attirer l'intérêt des enfants et notamment des filles aux métiers du numérique.

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

5.5. RAPPELER LE CADRE LEGAL ET CONVENTIONNEL DES CONGES PRECEDANT OU SUIVANT LA MATERNITE OU L'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 :

- la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour les actes médicaux nécessaires ;
- le ou la salarié(e) conjoint(e) (ou pacsé ou vivant maritalement) de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois actes médicaux nécessaires ;
- les femmes enceintes bénéficient d'une surveillance médicale renforcée et les facilités d'horaires prévues dès le 3ème mois de grossesse ne peuvent être refusées (Voir article ci-dessous pour les dispositions Capgemini plus favorables). Il est rappelé que les salariées en forfait jours bénéficient d'une autonomie particulière et peuvent à ce titre adapter leur temps de travail ;
- 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, de l'intéressement, le calcul de la part variable 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.

5.6. ACCOMPAGNER LES PERIODES DE GROSSESSE

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

- 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 ;
- aménager et adapter les horaires et les déplacements de la salariée enceinte, voire étudier un changement d'affectation sur sollicitation de la salariée, 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 de tout salarié parent (conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS à la femme enceinte 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 ;
- 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, en privilégiant des places à proximité de l'entrée 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.

5.7. LES CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE LIES A LA PARENTALITE

5.7.1 CONGE OBLIGATOIRE NAISSANCE ET CONGE POUR L'ARRIVEE D'UN ENFANT PLACE EN VUE DE SON ADOPTION

- Congé obligatoire naissance : Pour les enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2021, le père salarié et, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou son concubin salarié, prend, sur justificatif, un congé de 3 jours ouvrables qui commence à courir, au choix du ou de la salariée, le jour de la naissance ou le premier jour ouvrable qui suit la naissance. Une interdiction d'emploi accompagne ce congé.

- Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : A l'occasion de l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption, le salarié parent a droit à un congé de 3 jours ouvrables consécutifs ou non, inclus dans une période de 15 jours entourant la date de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Pour les deux congés ci-dessus, les 3 jours sont décomptés en jours ouvrés au sein de l'UES Capgemini.

Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.

Les dispositions légales et conventionnelles antérieures s'appliquent pour les naissances intervenues avant le 1^{er} juillet 2021.

5.7.2 CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Pour les enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2021, le père salarié et, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou son concubin salarié bénéficie d'un congé de paternité/d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours calendaires ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ce congé est décomposé en deux périodes :

- une période de quatre jours calendaires consécutifs obligatoire, faisant immédiatement suite au congé de naissance. Cette première période est accompagnée d'une interdiction d'emploi ;
- une période de vingt et un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples. Cette seconde période est fractionnable selon des modalités fixées par décret.

Les dispositions légales et conventionnelles antérieures s'appliquent pour les naissances intervenues avant le 1^{er} juillet 2021.

Pendant le congé de paternité/ d'accueil de l'enfant, et pour une période n'excédant pas 15 jours calendaires (et 11 jours pour les congés pris au titre des naissances intervenues avant le 1^{er} juillet 2021), 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 de 6 mois 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 1/30^{ème} 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-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, l'intéressement, 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 déclaré avoir eu ou accueilli un enfant par entité au cours de l'année N-1
- Nombre de salariés-parent ayant pris un congé de paternité ou d'accueil de l'enfant 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

5.7.3 LE CONGE DE PATERNITE SUPPLEMENTAIRE EN CAS D'HOSPITALISATION DU NOUVEAU-NE

En cas de naissance suivie de l'hospitalisation du nouveau-né dans une unité de soins spécialisée, le père salarié et, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou son concubin salarié, bénéficie d'un congé supplémentaire qui s'ajoute au congé paternité/d'accueil de l'enfant.

La période initiale de 4 jours du congé paternité ou d'accueil de l'enfant est prolongée de plein droit, à la demande du ou de la salariée, pendant la période d'hospitalisation dans la limite d'une durée maximale déterminée par décret.

Au jour de l'entrée en vigueur de l'accord, ce congé est d'une durée maximale de 30 jours consécutifs, sans pouvoir dépasser la durée de l'hospitalisation, et doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance.

Le salarié demandant à bénéficier de ce congé doit en informer son employeur sans délai en transmettant un document justifiant de cette hospitalisation. Le salarié perçoit une indemnité journalière de la sécurité sociale.

Pendant ce congé, l'entreprise verse un complément de salaire aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) selon les mêmes modalités que pour le congé paternité et d'accueil de l'enfant pour toute la durée du congé hospitalisation du nouveau-né.

Indicateurs retenus :

- Nombre de salariés-parents ayant bénéficié du congé paternité supplémentaire en cas d'hospitalisation au cours de l'année N-1

5.7.4 ACCORDER UNE ABSENCE EXCEPTIONNELLE AUTORISEE REMUNEREE OU UNE SOUPLESSE EN CAS DE MALADIE D'UN ENFANT

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 six ans, se verra accorder une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée, dans la limite de quatre jours par an, qui pourront être pris l'un après l'autre ou de manière séparée. Cette absence exceptionnelle autorisée rémunérée est plafonnée à quatre jours par an et par salarié.

Ce nombre de jours est porté à cinq pour les salariés parents isolés (non mariés, non pacsés, vivant seuls avec leurs enfants).

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,
- un justificatif de leur situation de parent isolé le cas échéant.

A défaut de production du justificatif (certificat médical ou justificatif de parent isolé), au retour du ou de la salariée, 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.

En cas de maladie d'un enfant de plus de 6 ans nécessitant la présence du parent salarié au domicile (sur présentation d'un certificat médical), une souplesse sera accordée par le manager pour faciliter le télétravail et un éventuel aménagement des horaires, en tenant compte des impératifs opérationnels.

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 l'année N-1

5.7.5 ACCORDER 3 JOURS REMUNERES 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

5.7.6 CONGE DECES ET CONGE DE DEUIL PARENTAL

Selon les dispositions du Code du travail, les salariés touchés par le décès d'un enfant bénéficient de cinq jours ouvrables d'absence rémunérée par l'employeur. Ce congé est porté à sept jours lorsque l'enfant ou la personne à sa charge est âgé de moins de vingt-cinq ans ou si l'enfant était lui-même parent. Au sein de l'UES Capgemini, ces jours sont décomptés en jours ouvrés.

Un congé de deuil parental de huit jours ouvrables complète le congé ci-dessus en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge de moins de 25 ans. Le salarié perçoit des indemnités de la sécurité sociale.

Pendant ce congé, 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).

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 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 de deuil de l'enfant.

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

5.8. ACCOMPAGNER LE RETOUR DES CONGES MATERNITE – ADOPTION – PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Au-delà des dispositions légales, l'UES Capgemini 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 de déplacements importants, limitant les longs trajets et les nuitées hors domicile et d'éviter le positionnement en astreinte;
- organiser un entretien de « parentalité » obligatoirement avec le responsable hiérarchique et les RH pour préparer le retour de congé maternité ou d'adoption du ou de la salariée 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 sera également proposé aux salariés de retour de congé paternité. Cet entretien fera l'objet d'une formalisation écrite sur le même support que l'entretien professionnel ;

- 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 ou de la salariée.

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

5.9. PREPARER LE RETOUR DE CONGE PARENTAL

L'UES Capgemini s'engage à préparer le retour du ou de la salariée parent à l'issue d'un congé parental en organisant obligatoirement dans un maximum d'un mois qui suit le retour un entretien avec le responsable hiérarchique et l'équipe RH. A cette occasion le manager et le salarié déterminent notamment les besoins de formation du ou de la salariée. Cet entretien fera l'objet d'une formalisation écrite sur le même support que l'entretien professionnel.

Afin d'encourager les salariés parents qui le souhaitent à prendre un congé parental, l'entreprise participe au financement de la complémentaire santé pendant ce congé, dans les mêmes conditions que les actifs.

De plus, le ou la salariée-parent continue 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 ou la salariée-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.

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

5.10. TEMPS PARTIEL 90% AMENAGE 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 annuelle prenant en compte les vacances scolaires.

Les salariés éligibles à ce dispositif devront avoir une année d'ancienneté à la date d'effet de l'avenant.

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 au titre du temps partiel seront répartis sur le calendrier des vacances scolaires fixées par le Ministère de l'Education nationale de la manière suivante, après validation du manager :

- 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 (d'affilé ou non) par le salarié sur les vacances scolaires de son choix y compris les congés d'été, après validation du manager.

Une souplesse dans la fixation du calendrier pourra être accordée aux salariés en cas de nécessité conformément à leur demande. En cas de demande de modification des dates figurant sur l'avenant, une nouvelle demande devra être formulée pour mise à jour de l'avenant.

Le droit annuel de jours de congés payés non proratisés 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 :

- pour une période de 12 mois glissants ;
- avec un délai de prévenance minimum d'un mois avant sa mise en place au premier jour du mois suivant.

Exemple : Pour une date d'effet au 1^{er} avril de l'année N, la réception de la demande doit intervenir avant le 1^{er} mars de l'année N. L'avenant de temps partiel de 12 mois prend fin le 31 mars année N+1.

L'avenant contractuel est conclu pour une durée d'un an. Il peut être renouvelé à la demande du ou de la salariée 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 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 ou de la salariée.

Conditions de cumul du temps partiel 90% vacances scolaires et d'un temps partiel classique :

Le cumul est possible uniquement lorsque le temps partiel classique est supérieur ou égal à 80% du temps de travail.

Traitement des jours d'absence liés au temps partiel 90% vacances scolaires :

Seule la prise d'affilée d'une semaine sur chaque période de petite vacances scolaires est garantie.

Exemple d'un salarié à temps partiel ne travaillant pas le mercredi :

Il bénéficie de 23 jours non travaillés au titre du temps partiel 90% vacances scolaires.

Chacune des 4 semaines de petites vacances scolaires correspond à la prise de 4 jours, le mercredi étant déjà non travaillé.

Le solde de 7 jours est à positionner sur les vacances scolaires estivales, sauf accord express du manager pour les positionner sur les autres périodes de vacances scolaires.

La rémunération est lissée sur l'année et le salarié percevra chaque mois une rémunération égale à 70%.

Traitement des congés payés :

Le droit à congés payés et le décompte du nombre de jours de congés payés sont calculés conformément aux pratiques de paie pour le temps partiel classique.

Indicateur retenu :

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

5.11. SOLUTIONS DE GARDE D'ENFANTS ET DE SOUTIEN SCOLAIRE

5.11.1 GARDE D'URGENCE ET OCCASIONNELLE EN CRECHE POUR LES ENFANTS AGES 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 déterminé par l'UES.

Chaque salarié bénéficie d'un droit de six jours de garde d'urgence ou occasionnelle en crèche par enfant âgé de moins de 4 ans et par an.

Le salarié paiera le même tarif que dans une crèche municipale pour chaque journée de garde.

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 bénéficié de la solution de garde occasionnelle au cours de l'année N-1
- Nombre de jours moyens utilisés pour la garde d'urgence et occasionnelle par salarié au cours de l'année N-1

5.11.2 GARDE D'ENFANT A DOMICILE ET PERISCOLAIRE

Les salariés parents qui recherchent des modes de garde occasionnels ou réguliers à domicile pour leurs enfants de -4 ans ou leurs enfants scolarisés jusqu'à 12 ans, peuvent bénéficier des services de la plateforme dédiée, identifiée par l'entreprise, pour trouver la solution adaptée à leur besoin.

La plateforme est accessible gratuitement 24h/24 et 7j/7.

Les salariés bénéficient de tarifs préférentiels et sont conseillés sur les aides et réductions d'impôt dont ils peuvent bénéficier.

5.11.3 MISE EN PLACE DE BERCEAUX POUR LES ENFANTS AGES DE MOINS DE 4 ANS

A la suite de la mise en place de réseaux de crèches interentreprises par Capgemini DEMS à Toulouse et Capgemini Consulting en Ile de France, l'UES Capgemini a décidé de poursuivre le déploiement de berceaux à proximité du domicile des salariés pendant l'application du présent accord.

A compter du mois de septembre 2021, des berceaux seront ouverts au bénéfice des salariés des sociétés de l'UES Capgemini, rattachés à un établissement situé en Ile-de-France.

A compter de 2023, des berceaux seront ouverts au bénéfice des salariés des sociétés de l'UES Capgemini, rattachés à un établissement situé en région, en priorité sur les sites les plus importants en termes d'effectif et regroupant des salariés du plus grand nombre d'entités de l'UES.

L'attribution des berceaux sera réalisée par le prestataire en application de critères objectifs et non-discriminants et dans une limite des places déterminées par la Direction de l'entreprise qui pourra évoluer dans le temps. Les critères seront présentés à la commission de suivi de l'accord.

En cas de départ du salarié de l'entreprise ou de suspension du contrat pour une durée supérieure à 3 mois (à l'exclusion d'un arrêt maladie), le berceau devra être libéré dans un délai de 1 mois suivant la fin du contrat de travail.

Indicateur retenu :

- Nombre de salariés bénéficiaires d'un berceau, par entité et par zone géographique (IDF ou région) au cours de l'année N-1

5.11.4 SOUTIEN SCOLAIRE

Les salariés parents qui recherchent des solutions personnalisées de soutien scolaire adaptées aux besoins de leurs enfants peuvent bénéficier des services de la plateforme dédiée, identifiée par l'entreprise.

La plateforme est accessible gratuitement 24h/24 et 7j/7 et sera portée à la connaissance des salariés via Talent.

Les salariés bénéficient de tarifs préférentiels et sont conseillés sur les aides et réductions d'impôt dont ils peuvent bénéficier.

5.12. ACCORDER UNE SOUPLESSE HORAIRE POUR LA PERIODE DE RENTREE SCOLAIRE

La Direction des Ressources Humaines de l'UES Capgemini relaie chaque année une note de service sur la souplesse horaire accordée aux salariés 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

5.13. AMENAGER 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.

La Direction s'engage à favoriser la prise des congés des personnes en situation monoparentale ou divorcée sur la période demandée lorsque l'enfant est en âge de la scolarité obligatoire en tenant compte des décisions de justice fixant la garde de l'enfant à l'un ou l'autre parent pendant les vacances scolaires.

5.14. ATTENTION PARTICULIERE VIS-A-VIS DES HORAIRES ET DEPLACEMENTS / 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 (nombre de déplacements, temps de trajet, réduction de la durée des missions impliquant l'éloignement du domicile), des aménagements d'horaires ou télétravail, avec l'accord du manager.

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.

5.15. 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.

5.15.1 CESU « NAISSANCE OU ADOPTION »

Il sera attribué un chèque CESU d'un montant de 120 € financés à 100% par l'employeur aux salariés parents lors d'une naissance ou d'une adoption, pour toutes les naissances ou adoptions intervenues entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2024.

5.15.2 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, par exemple en inscrivant cette modalité dans la convocation à la formation.

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

6. EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNEL ET PERSONNEL

Les dispositions du présent article sont complémentaires aux dispositions déjà prévues au sein des accords collectifs portant sur le télétravail et le droit à la déconnexion en vigueur à la date de conclusion du présent accord.

6.1. CHARTE SUR L'EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

Afin de matérialiser son attachement à l'équilibre des temps de vie, Capgemini est membre de l'Observatoire de la Qualité de vie au travail, qui a relayé, la Charte des « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie », initiative du Ministère des droits des femmes.

Ces engagements, pris par l'UES Capgemini, 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 Référént Egalité Professionnelle de son périmètre.

6.2. 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 ou de la salariée, 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-parent 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

6.3. PLANIFIER DES REUNIONS

Concernant les réunions, les responsables hiérarchiques doivent tenir compte des horaires de travail. 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 salariés 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 afin de concilier vie personnelle et vie professionnelle des salariés.

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

6.4 AIDES AUX AIDANTS FAMILIAUX

- Les aides conventionnelles aux aidants familiaux :

- L'accord collectif « en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap » au sein de l'UES prévoit à l'article 2.8, des aides aux salariés qui ont en charge une personne en situation de handicap (ou rattachée au foyer fiscal) :
 - attribution de Chèques Emploi-service Universel (CESU) pour les enfants (y compris enfants adultes), les conjoints et ascendants de premier niveau connaissant un handicap ;
 - 3 jours de congés rémunérés par an et par enfant en situation de handicap.

Pour bénéficier de ces aides, les salariés sont invités à contacter le Chargé de Mission Handicap (CMH) de leur périmètre de rattachement ; la liste des CMH étant accessible sur Talent.

- L'accord collectif « sur le don de jours de repos » au sein de l'UES prévoit la possibilité d'être bénéficiaire de jours de repos pour les salariés proches aidants, sans condition d'ancienneté. Pour bénéficier de ces jours, les salariés sont invités à contacter leur RH.

- Soutien aux aidants familiaux :

- Plateforme dédiée : Les salariés aidants familiaux qui recherchent des solutions personnalisées de soutien et/ou de maintien à domicile des personnes dépendantes (ascendants, enfant en situation de handicap, conjoint), peuvent bénéficier des services de la plateforme dédiée, identifiée par l'entreprise, pour trouver la solution adaptée à leur besoin.

La plateforme est accessible gratuitement 24h/24 et 7j/7 et sera portée à la connaissance des salariés via Talent.

Les salariés bénéficient de tarifs préférentiels et sont conseillés sur les aides et réductions d'impôt dont ils peuvent bénéficier.

- Soutien psychologique : Par ailleurs les salariés aidants peuvent bénéficier de la prise en charge, via l'assureur de Capgemini, d'une assistance psychologique par téléphone avec un spécialiste dans la limite de trois entretiens.
D'autres services sont également proposés par l'assureur de Capgemini comme l'aide à la constitution de dossier de prise en charge liée à la dépendance ou la recherche de centres spécialisés. Les informations détaillées sont accessibles sur Talent.

7. MOBILITE DURABLE

Face à l'urgence climatique, le Groupe Capgemini entend mener des actions visant à la réduction de son impact environnemental. En 2020, le Groupe s'est fixé pour objectif d'atteindre la neutralité carbone à horizon 2025 et zéro émission nette en 2030.

A ce titre, il est engagé depuis plusieurs années dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) qui prend en compte les enjeux environnementaux dans ses activités, comme en témoignent les certifications et classements obtenus :

- Certification ISO 14 001 sur les sites majeurs pour son système de management de l'environnement ;
- Certification Platinum d'Ecovadis pour l'année 2020, qui couvre les sujets environnementaux, sociaux et éthiques ;
- Placement sur la A-list du CDP (ex. Carbon Disclosure Project) pour ses actions en faveur de la lutte contre le changement climatique.

En France, l'acteur principal de cette démarche est la Direction RSE qui contribue au travers de ses missions, à la diminution de l'impact environnemental de Capgemini.

Dans ce cadre et en concertation avec la Direction RSE, les parties sont convenues d'introduire un nouveau chapitre dans le présent accord afin de prendre en compte l'enjeu environnemental mis en exergue par la Loi d'Orientation des Mobilités (« LOM ») du 24 décembre 2019.

La Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Capgemini ont d'ores et déjà négocié sur cette thématique en prévoyant la mise en place du Forfait Mobilités Durables dans l'accord salarial signé le 8 juillet 2020. La prise en charge des frais engagés par les salariés pour leurs déplacements domicile-travail ne sera donc pas repris dans le présent accord.

Les dispositions du présent chapitre sont complémentaires à l'accord salarial cité ci-dessus ainsi qu'aux dispositions des accords « sur le télétravail » et « sur la santé au travail ». Les dispositions contenues dans ces accords pourront évoluer par la suite.

Les déplacements professionnels des salariés représentent une part majeure des émissions de CO2 de Capgemini en France. La Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Capgemini entendent donc favoriser la « mobilité durable » pour les déplacements professionnels comme pour les déplacements domicile-travail de façon à répondre à l'enjeu de diminution de notre impact environnemental.

7.1. CONTRIBUTION A LA REDUCTION DE L'IMPACT CARBONE

La maîtrise de notre impact environnemental et la nécessité de limiter nos émissions de CO2 sont des enjeux déterminants du Groupe Capgemini. A ce titre, il s'est engagé à réduire les émissions de CO2 liées aux déplacements domicile-travail.

Au sein de l'UES Capgemini, les actions engagées sont les suivantes :

7.1.1 PROPOSER DES ALTERNATIVES AUX DEPLACEMENTS

- Recours au télétravail :

La Direction s'engage à promouvoir le télétravail auprès des managers et des salariés afin de limiter les déplacements domicile-travail.

En outre, le recours au télétravail ponctuel sera encouragé notamment en cas de grève des transports, d'intempérie et en cas de pic de pollution (sauf contrainte impérative opérationnelle en mission). Dans une telle situation, un message sera adressé par la Direction aux populations concernées.

- Favoriser les formations et les réunions à distance :

Constatant que les formations et les réunions à distance ont pu être organisées et tenues durant les périodes de confinement et d'état d'urgence sanitaire du COVID-19, le mode distanciel sera encouragé lors du retour à la normale :

- conformément à l'accord sur la formation professionnelle au sein de l'UES Capgemini du 22 décembre 2020, le L&D Center France développera l'offre de formations en e-learning et en distanciel, notamment sur les plateformes numériques de formation et d'échanges ;
- les salariés seront invités à utiliser l'ensemble des outils de communication à distance (conférence téléphoniques, web conférences, etc..), mis à disposition par l'entreprise, pour réaliser des réunions impliquant des interlocuteurs éloignés géographiquement. Les salariés organisateurs de réunion sont invités à respecter les règles du bien vivre ensemble au travail en veillant notamment à donner la parole à l'ensemble des participants (en particulier lors de « réunions hybrides » mêlant le distanciel et le présentiel).

- Limiter les déplacements professionnels polluants :

Chaque salarié est invité à limiter ses déplacements professionnels aux réunions indispensables ne pouvant se tenir à distance et à privilégier les modes de transport les moins émetteurs en CO2, notamment le train plutôt que l'avion lorsque c'est possible et conformément à la politique voyage du Groupe.

La Direction souhaite encourager le recours au covoiturage à titre gratuit entre les salariés concernant les déplacements professionnels. A cet effet, le recours au covoiturage entre collègues participant à un même évènement (réunion ou visite chez les clients, etc..) sur un site distant sera en priorité recherché. L'organisateur de l'évènement rappellera cette possibilité dans l'invitation.

Une note relative aux conditions et modalités d'utilisation du covoiturage sera diffusée par la Direction.

Indicateurs :

- Emissions de CO2 (déplacements professionnels) par les salariés de l'UES Capgemini de l'année N-1

7.1.2 LE CHOIX DE LA MISSION

La mobilité des salariés est inhérente à l'activité de prestation de services et peut entraîner une augmentation du trajet domicile-travail selon les missions.

Les managers seront sensibilisés à l'importance de l'enjeu de la réduction de notre impact environnemental. A cet effet, la proximité du domicile du salarié avec le lieu d'exercice de la mission sera privilégiée sous réserve que les compétences du salarié correspondent aux besoins de la mission.

Parallèlement, les équipes commerciales seront encouragées à sensibiliser les clients dès l'avant-vente à nos objectifs environnementaux et à proposer la réalisation de tout ou partie de nos travaux à distance lorsque cela sera possible. L'ordre de mission précise la répartition du nombre de jours en télétravail, sur site Capgemini ou sur site client.

7.1.3 FLOTTE DES VEHICULES

La Direction porte une grande attention au niveau de pollution des moyens de transport qu'elle met à disposition des salariés. A cet effet, elle s'engage à :

- Augmenter la part des véhicules électriques et hybrides dans la flotte des véhicules de fonction d'ici 2024 de 33% à 50% ;
- Mettre à disposition des salariés des véhicules électriques en libre-service sur les principaux sites de l'entreprise pour la réalisation des déplacements professionnels en journée. Les chefs d'établissement des sites

équipés de véhicules électriques communiquent auprès des salariés, les règles de leur utilisation (réservation, type de déplacement autorisé, etc ..).

Parallèlement, la Direction développera la mise en place de bornes de recharges électriques dans ses locaux sous réserve que les bailleurs lui en donnent l'autorisation. Les Représentants de Proximité prévus dans l'accord sur l'Organisation sociale du 5 mars 2019 recenseront avec l'aide du Responsable environnement de travail, le nombre de bornes installées dans les locaux de l'entreprise sur leur périmètre.

7.1.4 PROMOTIONS DES INITIATIVES ET PARTENARIATS LOCAUX

En complément des actions identifiées dans le présent accord, les entités, en concertation avec la RSE, favoriseront la promotion de partenariats et/ou d'initiatives locales visant à la promotion des mobilités durables.

7.2. FAVORISER LE RECOURS AUX MOBILITES ECORESPONSABLES POUR LES TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL

En France, 40% des trajets quotidiens de moins de 5km sont effectués en voiture (source : ADEME). Pourtant les trajets domicile-travail peuvent être effectués avec des modes de transport moins polluants comme les transports en commun, la marche à pied, le covoiturage ou le vélo pour réduire l'impact de nos déplacements. Les Parties souhaitent valoriser les mobilités écoresponsables telles que le vélo et le co-voiturage au travers des dispositions ci-dessous :

7.2.1 DEVELOPPER L'USAGE DU VELO* EN TOUTE SECURITE

La Direction rappelle l'importance du respect du Code de la route, de l'utilisation des équipements de signalisation et de protection pour l'usage des vélos ainsi que de l'entretien régulier du matériel utilisé et les assurances personnelles complémentaires le cas échéant.

Ce rappel des règles sera réalisé sur Talent sous forme de fiches de sensibilisation ou de e-learning dédiés à l'usage du vélo en toute sécurité.

La Direction porte également à la connaissance des salariés sur Talent :

- les partenariats pour l'achat de vélos à prix préférentiel pour les salariés de l'UES Capgemini ainsi que les différentes subventions existantes ;
- l'organisation d'ateliers de réparation vélo pris en charge par l'entreprise sur les principaux sites (hors pièces de remplacement spécifiques) ;
- les services publics de location de vélo et de location longue durée, proposés sur les différents territoires ;
- la mise à disposition sur site de vélos électriques pour les déplacements professionnels des salariés,
- la liste des sites Capgemini équipés d'emplacements de rack ou de parking à vélos ;
- la liste des locaux équipés de douches et de casiers de rangement sécurisés pour permettre aux cyclistes de se changer.

**Hors Vélos électriques ayant une assistance au-delà de 25km/h. Par ailleurs l'entreprise ne promeut pas l'usage de trottinettes électriques, gyropodes, Gyroroues, Segway, Hoverboards, scooters électriques, etc...*

7.2.2 DEVELOPPER LE CO-VOITURAGE

Selon des données statistiques, 75% des trajets domicile-travail en voiture sont réalisés avec une seule personne dans le véhicule. (ADEME)

Le co-voiturage est une pratique qui constitue un mode de déplacement complémentaire des autres modes de transport, plus respectueux de l'environnement que la voiture individuelle.

Afin de l'encourager, la Direction :

- porte à la connaissance des salariés sur Talent, les plateformes de co-voiturage existantes au niveau national ou local ;
- réservera sur ses sites, dans la mesure du possible, des places de parking aux véhicules de covoiturage ;
- diffusera une note relative aux conditions et modalités d'utilisation du covoiturage.

7.3. COMMUNICATION AUTOUR DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX DONT LA MOBILITE DURABLE

Afin de sensibiliser les salariés aux enjeux du changement de nos habitudes de transport visant à la préservation de l'environnement, la Direction s'engage à :

- communiquer régulièrement sur les actions déployées au sein de l'UES Capgemini, notamment au travers de Talent et de la Newsletter de la RSE ;
- organiser des conférences et des campagnes de sensibilisation à destination des salariés ;
- promouvoir les actions de formation du catalogue de la Commission Formation Permanente (CFP) portant sur les enjeux sociétaux et environnementaux ;
- partager une synthèse des résultats France de l'enquête mobilité Groupe sur les déplacements domicile-travail avec la commission de suivi l'année de sa réalisation.

7.4 SUIVI SPECIFIQUE DES ACTIONS CONDUITES PAR LA DIRECTION RSE

Le bilan annuel des actions conduites par la Direction RSE au cours de l'année N-1 sera réalisé au cours du premier semestre de l'année N auprès du Comité Social et Economique Central (CSEC).

Ce bilan a vocation :

- à tenir informé le CSEC des diverses actions engagées par la Direction RSE, à l'exclusion des actions couvertes par un accord collectif faisant déjà l'objet d'un suivi ;
- à recueillir les réactions et nouvelles pistes de réflexion des élus.

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

La Direction des Ressources Humaines de l'UES communiquera notamment par mail auprès de l'ensemble des salariés pour les informer de la conclusion et du contenu du présent accord.

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 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, les agissements sexistes, le harcèlement sexuel, et toute violence sexiste ou sexuelle ;
- éclairer chacun sur le contexte juridique.

Indicateur retenu :

- Nombre de salariés ayant suivi le parcours d'intégration des managers au cours de l'année N-1

9. 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 leur mise en pratique, ces derniers pourront exercer un recours auprès de leur Direction des Ressources Humaines (DRH ou Responsable Ressources Humaines).

Tout recours d'un salarié devra être motivé et accompagné d'éléments factuels justifiant son exercice. Ce recours devra être adressé par écrit au DRH du périmètre et en copie, au Référent Egalité Professionnelle et Parentalité de l'entité dont il relève.

Le recours donnera obligatoirement lieu à un entretien avec un membre de la DRH dans le mois qui suit sa réception. A cette occasion, le salarié pourra solliciter la présence d'un membre de la commission de suivi de l'accord ou de la commission égalité du CSEE de son périmètre de rattachement, dont les listes figurent sur Talent. Dans cette hypothèse, le référent Egalité professionnelle et Parentalité pourra être présent à l'entretien. Dans les 15 jours suivant l'entretien, la décision ou une réponse motivée faisant suite à l'exercice du recours sera adressée par écrit au salarié.

La possibilité d'exercice d'un recours sera rappelée aux salariés sur Talent.

Les alertes mentionnées au chapitre 2 consacré à « l'axe de lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et toute forme de violence sexiste ou sexuelle au travail », ne sont pas visées par le présent article.

Indicateur retenu :

- Nombre et nature des recours par entité exercés au cours de l'année N-1

10. CONSOLIDER LE ROLE DE LA COMMISSION DE CHAQUE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT (« CSEE ») SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Chaque Comité Social et Economique d'Etablissement (CSEE) de plus de 300 salariés possède une commission sur l'égalité professionnelle.

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 CSEE.

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 CSEE.

Cette commission se réunit au moins une fois par an.

Cette commission instruit également les éléments qui permettront aux élus du CSEE 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.

11. 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 en précisant les 2 membres qui participent à la réunion. 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 ;
- au cours du second semestre pour traiter de l'application de la méthode des comparatio destinée à la suppression des écarts salariaux et définir les modalités d'application si un sujet le justifie.

La première année de l'application de l'accord cette commission sera en outre réunie notamment pour la présentation des prestataires en lien avec les dispositions de l'accord.

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 de la bonne exécution de l'accord, au travers de la présentation des divers indicateurs et de l'analyse des données chiffrées qui lui sont communiquées par la Direction sur Talent ;
- 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 ;
- Suggérer des pistes d'amélioration de l'accord ;
- 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 et de mobilité durable ;
- S'assurer de la bonne utilisation de l'enveloppe pour le rattrapage des écarts salariaux dans le cadre de l'accord égalité professionnelle.

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

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

12. DUREE, ENTREE EN VIGUEUR ET MODALITE DE REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à sa date signature et expirera le 31 décembre 2024. Il pourra être révisé selon les modalités et effets prévus par les dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

13. DEPOT ET PUBLICITE

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 ;
- auprès de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective qui a pour mission de réaliser un bilan annuel des accords d'entreprise ou d'établissement relevant du champ d'application de la CCN des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987.

Le personnel de l'UES Capgemini sera informé de la conclusion du présent accord par voie d'affichage sur le web social et par tout moyen habituellement en vigueur au sein de chaque établissement.

Fait à Issy les Moulineaux, le 21 avril 2021

Signé par voie électronique et communiqué à l'ensemble des Parties.

Pour les sociétés de l'UES Capgemini

Nom : Bruno DUMAS

DocuSigned by:
Bruno Dumas
32B991D00EC64B9...

Pour la Fédération Communication

Conseil, Culture – CFDT

Nom : PERRUCHON Béatrice

DocuSigned by:
PERRUCHON Béatrice
732883DA024E424...

Pour la CFE – CGC

Nom : Abta MOKHTARI

DocuSigned by:
Abta MOKHTARI
0E496910AECC4B6...

Pour SICSTI - CFTC

Nom : Louis DUVAUX

DocuSigned by:
Louis DUVAUX
D251D1D9989A430...

Pour la CGT du Groupe Capgemini

Nom :

Pour Lien-UNSA

Nom : Régis CLANET

DocuSigned by:
Régis CLANET
D898AA6B6B5C417...

ANNEXE 1 – LA PROCEDURE D'ALERTE

1. AUTEURS DE L'ALERTE

Tout salarié qui souhaite signaler des faits inappropriés au sein de l'UES, exerce un signalement/alerte auprès des interlocuteurs dédiés détaillés ci-dessous.

2. DEPOT DES SIGNALEMENTS/ALERTE

1 – Canal direct :

Les signalements/alertes sont déposés en priorité auprès des :

- référents HSAS des CSEE ;
- référents HSAS de la Direction ;
- DRH.

A réception de l'alerte, la ou les personnes alertées, activent sans délai le traitement du signalement/alerte dans les conditions prévues aux articles suivants.

2 – Canal local :

Les signalements/alertes qui seraient déposés auprès des représentants du personnel, RRH ou managers (N+1, N+2) seront dirigés par ces derniers pour traitement aux référents et au DRH.

3 – Canal « Speak-up » (dispositif d'alerte professionnelle) :

Les signalements/alertes déposés auprès du dispositif d'alerte professionnelle « *Speak-up* », sont transmis au Référent UES par le Responsable Ethique France (« Ethic Officer ») qui s'assure du traitement de l'alerte.

4 – Canaux indirects :

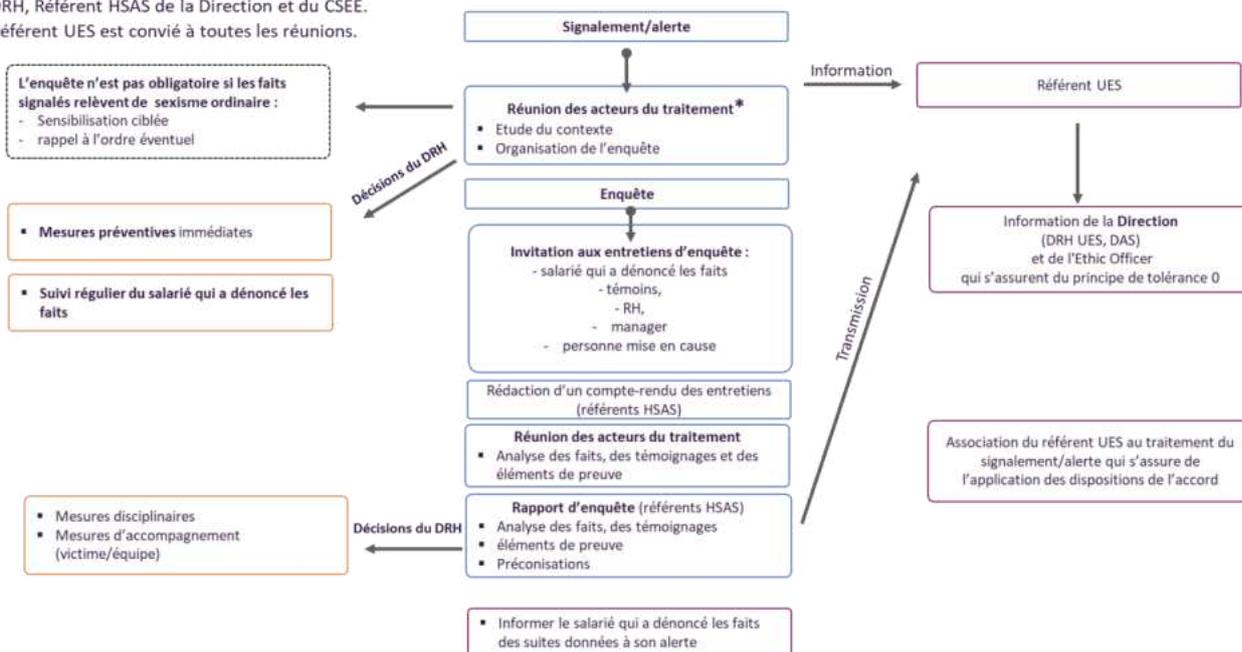
- Le médecin du travail et les dispositifs d'écoute (HSAS et Dispositif Complémentaire d'Alerte « DCA ») orientent le ou la salariée vers le canal direct d'alerte.

Lorsque l'alerte est déposée par écrit ou que le ou la salariée en fait la demande ou donne son accord express par écrit, ils pourront également transmettre l'alerte aux référents HSAS et/ou au DRH.

Dans l'hypothèse où la personne qui a été exposée à des faits inappropriés appartient au personnel d'un client ou d'un fournisseur, le client ou le fournisseur sont responsables de l'application de leur propre processus. La procédure d'alerte décrite ci-dessous sera alimentée par les éléments de preuve fournis par le client ou le fournisseur. Une éventuelle procédure disciplinaire pourra être engagée à l'égard du salarié d'une société Capgemini, auteur des faits.

3. TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS/ALERTES

* DRH, Référent HSAS de la Direction et du CSEE.
Le référent UES est convié à toutes les réunions.



Le traitement des signalements/alertes est assuré collectivement par :

- le Directeur des Ressources humaines de l'entité juridique/opérationnelle du ou de la salariée qui subirait des faits inappropriés ;
- le Référent HSAS désigné par la Direction du périmètre auquel est rattaché ce ou cette salariée ;
- le Référent HSAS désigné par le CSEE du périmètre auquel est rattaché ce ou cette salariée.

Ils doivent dans un premier temps se réunir avec le référent UES et le responsable éthique afin de :

- recueillir et échanger entre eux les premières informations nécessaires à la compréhension des circonstances ;
- identifier et mettre en œuvre les éventuelles mesures préventives de protection envers le ou la salariée qui a éprouvé des faits inappropriés ;
- dresser une première liste des personnes à interroger dans le cadre de l'enquête et les convoquer (a minima les personnes en cause, les managers N+2 et N+1, le RRH) ;
- informer la Direction UES de l'alerte (le DRH, le DAS).

Le DRH décide des mesures de prévention qui s'imposent. A cette fin, il organise des points d'échanges avec les managers, RRH chargés de mettre en place les mesures décidées.

Dans un second temps, les 2 Référents HSAS (CSEE et Direction) conduisent conjointement les entretiens.

L'enquête ne peut être retardée ou empêchée en raison de désaccords entre les référents et/ou le DRH.

En cas d'absence ou d'empêchement du Référent HSAS désigné par la Direction, le Référent HSAS désigné au niveau de l'UES ou un autre référent HSAS de la Direction le remplace sur toute la durée de l'enquête.

En cas d'absence ou d'empêchement du Référent HSAS titulaire désigné par le CSEE, le Référent HSAS suppléant le remplace sur toute la durée de l'enquête.

Les entretiens sont tenus, selon le contexte, à distance (téléphone ou visio-conférence) ou en présentiel et sont menés de préférence dans l'ordre suivant :

- le ou la salariée qui a été exposée à des faits inappropriés ;
- l'auteur de l'alerte, s'il est différent du ou de la salariée ci-dessus ;
- les personnes identifiées préalablement ;
- toute autre personne susceptible d'aider à la compréhension de l'enquête ;
- la ou les personnes mises en cause par l'alerte.

A l'occasion de ces entretiens les référents HSAS délivrent les informations relatives aux droits des personnes, orientent le ou la salariée qui a éprouvé des faits inappropriés vers le médecin du travail et des associations d'aide.

Chaque entretien donne lieu à un compte-rendu rédigé conjointement par les référents. Ces comptes-rendus sont confidentiels. Seuls les référents et le DRH concernés y ont accès et le cas échéant les membres de la Direction informés de l'alerte.

Le DRH concerné s'assure auprès des référents :

- de la bonne application de la procédure ;
 - du respect du principe du contradictoire ;
 - de l'impartialité de l'enquête notamment en vérifiant que toutes les parties ont été entendues et qu'aucun lien personnel n'existe entre l'un des référents et les personnes parties à l'enquête ;
 - du respect de la présomption d'innocence ;
- et délivre des conseils et avis éventuels sur la conduite de l'enquête en cours.

Dans l'éventualité où le traitement de l'alerte implique un client ou un prestataire, seul le DRH, ou la personne qu'il désigne formellement, peut s'adresser à eux pour faire cesser les faits inappropriés ou mettre en place des mesures de prévention pour les salariés de l'UES Capgemini.

A l'issue de l'ensemble des entretiens, les référents HSAS établissent un rapport d'enquête qui comporte :

- un rappel chronologique des faits signalés ;
- un rappel du contexte professionnel et des fonctions exercées par les salariés concernés ;
- une synthèse des comptes-rendus anonymisés d'entretiens confidentiels et des éléments de preuve recueillis ;
- leur conclusion sur l'enquête ;
- un récapitulatif des mesures préconisées afin d'aider à la prise de décision du DRH.

En cas de désaccord persistant des référents HSAS chargés de l'enquête sur la nature des mesures à adopter, chacun a la possibilité de l'inscrire dans le rapport d'enquête. Ainsi, ce rapport peut contenir en tout ou partie des préconisations communes et des préconisations distinctes qui seront alors motivées.

Ce rapport d'enquête est adressé au DRH ainsi qu'aux interlocuteurs UES : DRH, DAS et Référent HSAS. Ces derniers, avec le recul nécessaire peuvent communiquer leur avis au DRH sur, le cas échéant la nature de la sanction et les mesures à déployer.

En cas de procédure judiciaire, les éléments de l'enquête pourront être communiqués autant que nécessaire.

Le DRH décide en dernier lieu de l'ensemble des mesures à prendre et veille à leur mise en œuvre telles que :

- les mesures nécessaires à la cessation des agissements ou faits signalés ;
- les mesures de prévention/sensibilisation/formation au niveau du management et/ou des salariés de l'équipe ;
- la sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement de l'auteur des faits inappropriés ;

- le soutien psychologique ;
- etc..

Le Responsable Ethique France peut, le cas échéant, apporter son expertise aux référents HSAS et au DRH tout au long de l'enquête.

4. OBLIGATION DE CONFIDENTIALITE

Toute personne interrogée au cours de l'enquête est informée, lors de son invitation écrite à l'entretien, de la stricte obligation de confidentialité à durée indéterminée qui s'applique à l'intégralité des informations portées à sa connaissance dans le cadre de l'enquête. Les managers et RRH chargés de mettre en place les mesures de prévention sont également informés de l'obligation de confidentialité par le DRH.

ANNEXE 2 – TABLEAU DE SYNTHÈSE DES ALERTES HSAS CLOTURÉES TRANSMIS AU CSEE

Périmètre CSEE	<i>(APPLI, INFRA, CORPORATE, INGENIERIE, INVENT)</i>
Trimestre / Année	<i>X/202X</i>
Nombre d'alerte	<i>xxx</i>
Référent HSAS du CSEE	<i>Nom prénom</i>

ALERTE n° 1 (Par alerte clôturée sur le trimestre)	
Date de l'alerte	<i>XX/XX/XXXX</i>
Auteur de l'alerte	<i>*(Salarié lui-même, un collègue, un interlocuteur client ou d'un fournisseur, un responsable opérationnel ou fonctionnel, un RH, un représentant du personnel, autre)</i>
Canal de l'alerte	<i>Canal direct, Canal Local, Canal Speak-up, Canal indirect</i>
Contenu de l'alerte	<i>*(Sexisme ordinaire, Faits à caractère sexiste, Faits à caractère sexuel, non précisés)</i>
ENQUÊTE	
Conduite d'une enquête interne	<i>OUI/NON</i>
Date de l'enquête	<i>Du XX/XX/XXXX au XX/XX/XXXX</i>
Participants à l'enquête (fonctions)	<i>*(DRH, référent HSAS de la Direction, référent HSAS du CSEE, Référent UES, Responsable Ethique)</i>
DRH	<i>*(APPS, FS, SOGETI, Services Partagés, CIS, DEMS, INVENT, CORPORATE)</i>
Personne ayant été exposée à des faits inappropriés	<i>*(salarié Capgemini, stagiaire)</i>
Personne(s) mise(s) en cause	<i>*(salarié Capgemini du même CSEE, d'un autre CSEE, stagiaire, personnel client, personnel fournisseur)</i>
MESURE(S) DE PREVENTION AVANT ENQUÊTE	
Pour le salarié exposé	<i>OUI/NON</i>
Pour les témoins	<i>OUI/NON</i>
Pour le salarié mis en cause	<i>OUI/NON</i>
FAIT(S) RAPPORTÉS	
Nature des faits rapportés au cours de l'enquête	<i>*(message écrit, propos tenu à l'oral, comportement ou geste déplacé) Préciser si plusieurs faits</i>
Date/période du ou des faits rapportés	<i>XX/XX/XX ou période</i>
DECISION(S)	
Sanction de(s) l'auteur(s) des faits	<i>OUI/NON / NA** (si personnel extérieur à Capgemini)</i>
Autres mesures pour la personne ayant été exposée à des faits inappropriés	<i>*(proposition d'un soutien psychologique, suivi RH/Manager, autres)</i>
Autres mesures pour l'auteur(s) des faits inappropriés	<i>*(suivi RH/Manager, changement de mission/service, coaching, sensibilisation ciblée, rappel à l'ordre)</i>
INFORMATION	
Restitution aux personnes impliquées (salariés exposés et auteur des faits)	<i>OUI/NON / NA** (si personnel extérieur à Capgemini)</i>

* Informations anonymisées et limitées aux intitulés de la liste

** NA : Non applicable

ANNEXE 3 – LA METHODE DES COMPARATIO MISE EN ŒUVRE AU SEIN DE L’UES CAPGEMINI

1. LES PARAMETRES PRIS EN COMPTE POUR DETERMINER LES GROUPES D’ANALYSE

Les paramètres pris en compte dans la constitution des groupes d’analyse dans le cadre de la méthodologie des comparatio sont :

- Le CSEE d’appartenance (pour les CSS) de l’année de rattrapage, de préférence au 31 juillet ;
- la localisation géographique (distinction IDF/Région) ;
- la catégorie (CSS – par filière métier, DSS - par grands groupes de métiers, DSP) ;
- le statut cadre ou ETAM ;
- le grade
- le coefficient Syntec corrigé en fonction du grade.

Un sous-groupe de calcul est représentatif à la condition de comprendre au moins 5 hommes et 5 femmes.

2. LA POPULATION ELIGIBLE AUX CALCULS ET AUX RATTRAPAGES

Les groupes d’analyse seront constitués par les salariés en CDI (hors cadres dirigeants/VP, impatriés, expatriés), présents au moment du calcul de la méthode.

Sont éligibles au rattrapage les salariés qui ont au moins 1 an d’ancienneté dans leur grade au moment du calcul de la méthode, et dont le départ n’est pas acté.

3. 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. Pour un grade donné, 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.

4. CALCUL DU COMPARATIO INDIVIDUEL

Le comparatio exprime le positionnement salarial de chaque salarié par rapport au SAT médian du groupe d’appartenance du salarié. Il se calcule comme suit :

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

5. CORRECTION DU COMPARATIO EN FONCTION DE L’AGE ET DE L’ANCIENNETE DANS LE GRADE

La rémunération (SAT) et l’âge étant étroitement corrélés, et afin de tenir compte de la différence d’expérience professionnelle qui peut exister dans certains groupes entre les femmes et les hommes, l’écart de rémunération

- Feront l'objet d'un rattrapage, les hommes ou les femmes, des sous-groupes de calcul qui feront apparaître un écart F/H significatif c'est-à-dire supérieur à une valeur pivot qui pourrait évoluer à la hausse comme à la baisse pour tenir compte des objectifs que les parties se sont donnés et de la consommation du budget.
- Dans ce cas, le rattrapage sera basé sur la différence entre la valeur pivot et l'écart constaté dans les sous-groupes identifiés.

- Si l'écart moyen pondéré est en dehors de ce corridor, les sous-groupes de calcul du genre en décalage feront l'objet de rattrapages.

- Dans ce cas, le calcul du rattrapage tiendra compte d'un seuil de pertinence pouvant varier en fonction de l'effectif des genres composant chacun des sous-groupes de calcul.

Le corridor a pour valeur absolue 1%. La commission de suivi sera informée d'une éventuelle variation de cette valeur, dans la limite de 0,5 point.

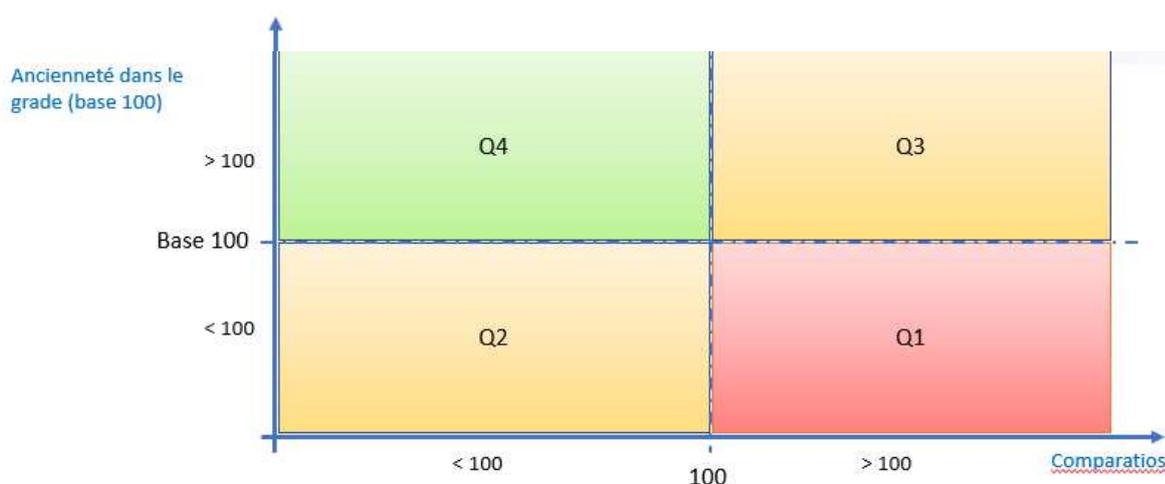
8. CRITERES DE POSITIONNEMENT

Afin de limiter les distorsions dans les courbes de distribution des comparatio, des critères de positionnement sont établis sur la base du comparatio des salaires et de l'ancienneté dans le grade des salariés rapportée à une base 100.

Ces critères permettront de déterminer l'éligibilité des salariés aux rattrapages, selon des groupes de rattrapage dont la priorité pourra évoluer en fonction des exercices.

En outre, en fonction de la situation sur chaque exercice, d'autres critères complémentaires pourraient être retenus (grade, géographie/entité).

Ces différentes règles pourront être redéfinies au fil des exercices annuels. La commission de suivi en sera informée.



Q1 - Comparatio > 100 / Ancienneté dans le grade < base 100 = Non éligibles

Q2 – Comparatio < 100 / Ancienneté dans le grade < base 100 = Potentiellement éligibles

Q3 - Comparatio > 100 / Ancienneté dans le grade > base 100 = Potentiellement éligibles

Q4 - Comparatio < 100 / Ancienneté dans le grade > base 100 = Eligibles

ANNEXE 4– LES INDICATEURS DE L'ACCORD

Dans le texte du présent accord et le tableau de synthèse ci-dessous, le mot « entité » s'entend, au niveau du Comité Social et Economique d'Etablissement ou du Comité Social et Economique Central de l'UES en fonction de l'accessibilité de l'information et de la possibilité pour la Direction de communiquer l'information.

SEXISME	COMBATTRE LES STEREOTYPES LIES AU GENRE	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'anecdotes, d'articles sur l'actualité et de portraits publiés dans la Perle au cours de l'année N-1 - Nombre de candidates et de lauréates du Trophée « Dames de Pique » au cours de l'année N-1 - Nombre de salariés ayant suivi le module sur les stéréotypes au cours de l'année N-1 - Communication des résultats du sondage sur le sexisme en entreprise l'année de participation de Capgemini
	COMBATTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCELEMENT SEXUEL ET TOUTE FORME DE VIOLENCE SEXISTE OU SEXUELLE	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés ayant suivi les modules de formation sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel sensibilisation au cours de l'année N-1 - Nombre de salariés RH/managers ayant suivi la formation sur la lutte contre le sexisme au cours de l'année N-1
	INFORMATION DU CSEE	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de signalements/alertes par CSEE au cours de l'année N-1
	DISPOSITIFS D'AIDE SPECIFIQUE	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'appel au cours de l'année N-1 - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un soutien
	SENSIBILISATION DES SALARIES SUR LES SITUATIONS DE VIOLENCES EXTERIEURES A L'ENTREPRISE ET NOTAMMENT LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés ayant suivi la sensibilisation sur le harcèlement de Rue 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 sur la diversité et le recrutement au cours de l'année N-1
	LE GUIDE DU RECRUTEMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Date de la mise à jour du Guide
	EVALUER L'IMPACT DES ACTIONS DE RECRUTEMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'embauches réalisées par mois et par genre et par entité au cours de l'année N-1 - Nombre de femmes et d'hommes dans chaque entité de l'UES au 31 décembre N-1 - Taux de recrutements féminins et masculins (CDI uniquement) au sein des entités de l'UES, en distinguant la population CSS de la population DSS - Taux officiel d'étudiantes diplômées de formation ingénieure, issues d'écoles ou universités en France - Communication des résultats des éventuels audits conduits à la demande du gouvernement sur nos pratiques de recrutement
	ADOPTION D'UNE COMMUNICATION FAVORISANT L'EGALITE PROFESSIONNELLE	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de supports de communication diffusés 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 - Nombre approximatif de stagiaires de 3ème reçus au cours de l'année N-1
	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 mentoring par entité au cours de l'année N-1
	DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS UN PROCESSUS DE RECONVERSION VERS LES METIERS DU NUMERIQUE	<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage de femmes en POEI au cours de l'année N-1 - Nombre de femmes recrutées en POEI au cours de l'année N-1
PARCOURS PROFESSIONNEL	GARANTIR UNE EGALITE D'ACCES A LA FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre total de jours de formations dispensées aux femmes et aux hommes par entité au cours de l'année N-1 - Nombre moyen de formations dispensées aux femmes et aux hommes par entité au cours de l'année N-1 - Nombre d'hommes et de femmes formés par catégorie de formation par entité au cours de l'année N-1
	DEVELOPPER LES PROGRAMMES ET LES RESEAUX SOCIAUX ENTRE FEMMES DU GROUPE CAPGEMINI	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de femmes formées dans chacun des modules Women@capgemini au cours de l'année N-1 - Nombre de binômes formés dans le cadre du programme de mentoring Capgemini au cours de l'année N-1
	ACCROITRE LES PROMOTIONS DES FEMMES DANS LES ENTITES	<ul style="list-style-type: none"> - 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
	ABORDER EN PARTICULIER LES PROMOTIONS DES SALARIEES LORS DES COMITES D'EVALUATION – TAUX DE FEMINISATION DES PROMOTIONS	<ul style="list-style-type: none"> - 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
	S'ASSURER DE L'EQUITE DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES LORS DES REVISIONS SALARIALES ANNUELLES	<ul style="list-style-type: none"> - 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

	REMUNERER LES SALARIES SANS TENIR COMPTE DES CONGES POUR MATERNITE OU ADOPTION	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés revenus d'un congé de maternité ou d'adoption au cours de l'année N-1 - Bilan annuel des augmentations des salariés de retour de congé maternité ou d'adoption
	MISE EN ŒUVRE DE LA METHODE « DES COMPARATIO » POUR REDUIRE LES ECARTS DE SALAIRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	<ul style="list-style-type: none"> - Montant du budget dédié à la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N - Nombre de salariés par genre, ayant bénéficié d'une mesure de rattrapage au titre de la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N par entité - Répartition de la part budgétaire « hors méthode des comparatio », par entité et par genre au cours de l'année N - Montant moyen des mesures attribuées au cours de l'année N
PARENTALITE	FAIRE ÉVOLUER LES REPRÉSENTATIONS AUTOUR DE LA PARENTALITÉ	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés-parent ayant déclaré avoir eu ou accueilli un enfant par entité au cours de l'année N-1 - Nombre de salariés-parent ayant pris un congé de paternité ou d'accueil de l'enfant 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
	LE CONGE DE PATERNITE SUPPLEMENTAIRE EN CAS D'HOSPITALISATION IMMEDIATE DU NOUVEAU-NE	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés-parents ayant bénéficié du congé paternité supplémentaire en cas d'hospitalisation au cours de l'année N-1
	ACCORDER UNE ABSENCE EXCEPTIONNELLE AUTORISEE REMUNEREE EN CAS DE MALADIE D'UN ENFANT DE MOINS DE 6 ANS	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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
	ACCOMPAGNER LE RETOUR DES CONGES MATERNITE - ADOPTION - PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés 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 DE CONGE PARENTAL	<ul style="list-style-type: none"> - 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
	TEMPS PARTIEL 90% AMENAGE EN FONCTION DES VACANCES SCOLAIRES	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un temps partiel 90% aménagé vacances scolaires au cours de l'année N-1
	GARDE D'URGENCE ET OCCASIONNELLE EN CRECHE POUR LES ENFANTS AGES DE MOINS DE 4 ANS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés ayant bénéficié de la solution de garde d'urgence au cours de l'année N-1 - Nombre de salariés ayant bénéficié de la solution de garde occasionnelle au cours de l'année N-1 - Nombre de jours moyens utilisés pour la garde d'urgence et occasionnelle par salarié au cours de l'année N-1
	MISE EN PLACE DE BERCEAUX EN ILE DE FRANCE POUR LES ENFANTS AGES DE MOINS DE 4 ANS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés bénéficiaires d'un berceau, par entité et par zone géographique (IDF ou région) au cours de l'année N-1
	ACCORDER UNE SOUPLESSE HORAIRE POUR LA PERIODE DE RENTREE SCOLAIRE	<ul style="list-style-type: none"> - 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
DEVELOPPER UN PANEL DE SERVICES A LA PERSONNE : « CESU NAISSANCE » ET « CESU FORMATION »	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	
EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE	FACILITER LE TEMPS PARTIEL	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés à temps partiel par entité au cours de l'année N-1 - Pourcentage de femmes et d'hommes à temps partiel entité au 31 décembre N-1
MOBILITE	CONTRIBUTION A LA REDUCTION DE L'IMPACT CARBONE	<ul style="list-style-type: none"> - Emissions de CO2 (déplacements professionnels) par les salariés de l'UES Capgemini de l'année N-1
	SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITES DE L'ACCORD	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés ayant suivi le parcours d'intégration des managers au cours de l'année N-1
	EXERCICE D'UN RECOURS PAR LE SALARIE	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et nature des recours par entité exercés au cours de l'année N-1