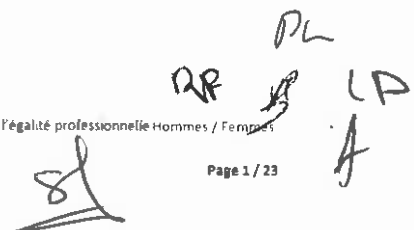


**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
ET LA PARENTALITE**

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>2</b>
<b>I- CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>2</b>
<b>II- PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT .....</b>	<b>2</b>
<b>III- AXE RECRUTEMENT .....</b>	<b>3</b>
3-1. Développer une communication mixte et égalitaire .....	4
3-2. Renforcer l'image des carrières dans secteur .....	5
3-3. Promouvoir les candidatures féminines.....	6
3-4. Evaluer l'impact des actions de recrutement .....	7
<b>IV- AXE PARCOURS PROFESSIONNEL .....</b>	<b>7</b>
4-1. Accroître les promotions des femmes dans les entités .....	7
4-2. Prendre des mesures pour s'assurer de l'équité en matière de rémunération .....	9
4-3. Faciliter le temps choisi .....	11
<b>V- AXE PARENTALITE .....</b>	<b>11</b>
5-1. Faire évoluer les représentations autour de la parentalité .....	12
5-2. Créer un environnement favorable aux salariés parents.....	13
5-3. Instaurer un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle / familiale .....	15
<b>VI- DECLINER LES PRINCIPES DE MIXITE ET D'EGALITE AU SEIN DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL .....</b>	<b>16</b>
<b>VII- RENFORCER LE ROLE DE LA COMMISSION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES .....</b>	<b>16</b>
<b>VIII- SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR LES MODALITES DE L'ACCORD .....</b>	<b>17</b>
<b>IX- COMMISSION DE SUIVI SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>17</b>
<b>X- Durée et modalités de suivi de l'accord .....</b>	<b>18</b>
10-1. Durée de l'accord et date d'application .....	18
10-2. Dépôt et publicité.....	18
ANNEXE 1 : Tableau des indicateurs.....	19
<b>ANNEXE 2 : Axe Recrutement et présentation des partenaires externes du Groupe Capgemini .....</b>	<b>20</b>
<b>ANNEXE 3 : Charte de la Parentalité en Entreprise.....</b>	<b>21</b>
<b>ANNEXE 4 : Part des femmes dans les embauches en 2010 par entité.....</b>	<b>22</b>
<b>ANNEXE 5 : Rémunération par coefficient et qualification (données issues du bilan social) .....</b>	<b>23</b>



## PREAMBULE

La part des femmes au sein de l'UES Capgemini est très stable avec environ 25% de l'effectif total. En effet les rapports de situations comparées montrent sur les quatre dernières années un chiffre pratiquement constant (24,45% en 2007, 24,47% en 2008 et 24,73% en 2009 et 24,50% en 2010). Il est donc vraisemblable que sans actions spécifiques cette stabilité persiste.

Constatant que la mixité des équipes est source de richesse, les parties signataires ont souhaité s'engager sur des actions visant à accroître la part des femmes et s'assurer de l'égalité entre les genres.

Ainsi le présent accord comporte des engagements selon les trois axes suivants : le recrutement, le parcours professionnel et la parentalité.

Ces trois volets sont complémentaires et démontrent qu'il est nécessaire d'agir sur différents leviers.

En premier lieu le recrutement, qui se traduit 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.

Le second volet aborde les parcours professionnels, tant en termes d'évolutions qu'en termes d'égalité salariale.

Enfin le dernier volet sur la parentalité s'appuie sur les engagements pris par l'entreprise avec la signature de la charte de la parentalité le 13 mai 2011 et donne une traduction concrète en prenant en compte notre organisation et nos métiers.

L'entreprise a une volonté de combattre les représentations et les préjugés et d'afficher ouvertement son ambition pour assurer une égalité entre les hommes et les femmes. Elle considère qu'associer les partenaires sociaux permettra de partager cette ambition et de décliner les principaux axes de progrès pour l'ensemble des salariés de l'UES Capgemini.

Le suivi des actions et des indicateurs permettront d'avoir une base objective de discussion avec les organisations syndicales.

Cet accord vient compléter l'accord national du 24 avril 2008 de la CCN Syntec.

## I- CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES Capgemini. Les sociétés qui doivent intégrer en 2012 l'UES : Prosodie et Internet.fr sont également couvertes par cet accord.

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

## II- PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT

Le présent accord a pour objectif de concrétiser au sein de l'UES Capgemini l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dès l'embauche et tout au long de leur carrière professionnelle.

### III- AXE RECRUTEMENT

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

D'une manière générale, la part des femmes dans les écoles d'ingénieurs (des écoles ciblées par l'UES Capgemini) est structurellement faible.

Par exemple en France en 2009 sur 702 300 diplômés des filières de formation ingénieur seules 17 % sont des femmes. Les étudiantes sont seulement 15 % dans les filières STIC (Sciences et Technologie de l'Information et de la Communication).

Si le recrutement reflète le constat effectué dans les écoles, cela ne permettra pas d'augmenter la part de femmes dans les embauches. Il convient donc d'entreprendre des actions en amont et de manière très ciblée.

En effet au sein de l'UES Capgemini, la proportion de femmes recrutées est légèrement inférieure chaque année à l'effectif total des femmes au sein de l'UES. (22,62% en 2007, 22,32% en 2008, 23,54% en 2009 et 20,86% en 2010). Le maintien de cette proportion ne permet pas d'accroître la mixité au sein des équipes opérationnelles.

Les principaux axes relatifs au recrutement sont :

- **agir auprès des filières d'enseignement supérieur** et en amont pour expliquer les métiers de l'UES Capgemini et les parcours et les perspectives de carrières au sein de l'Entreprise. A l'heure actuelle, de nombreuses salariées de l'UES Capgemini interviennent dans les filières d'enseignement technique et scientifique à l'exemple de notre engagement avec l'association Pascaline (cf. annexe 2 du présent accord) qui permet d'assurer ce lien entre le monde de l'enseignement et le monde professionnel et d'exposer les débouchés possibles.
- **développer le recrutement des femmes** grâce à une politique d'embauche diversifiée. Cette disposition sera traitée au point 3.3 sur la promotion des candidatures féminines.
- **s'engager à augmenter la proportion des femmes** dans les rôles/fonctions qui sont aujourd'hui fortement représentés par les hommes. En tenant compte des trois derniers exercices des Rapports de Situation Comparée (RSC), et en termes de recrutements effectués pour des rôles/fonctions d'Ingénieur (études, projets, concepteur, principal ou en chef), les femmes représentent moins de 25% des recrutements. La part des femmes dans les recrutements par qualification et par entité est présentée en annexe 4.
- Inversement l'entreprise s'engage à **promouvoir les candidatures d'hommes** dans les rôles/fonctions « traditionnellement » occupés par les femmes. A nouveau en comparant les trois derniers exercices des Rapports de Situation Comparée (RSC), les femmes occupent jusqu'à 92% les qualifications dites « Administratif non cadre et cadre ».
- **s'assurer une fois le recrutement des femmes effectué, du suivi du parcours professionnel et encourager leur promotion en garantissant l'égalité salariale.** Cette disposition sera traitée de manière plus détaillée dans la partie IV portant sur le parcours professionnel.

Handwritten signatures and initials, including 'RRE', 'LD', and other illegible marks.

### 3-1. Développer une communication mixte et égalitaire

L'UES Capgemini souhaite développer une communication envers ses salariés, ses partenaires et clients en renforçant son engagement en termes de mixité et d'égalité professionnelles.

#### Afficher des messages qui véhiculent l'égalité

Les principaux supports / visuels et dossiers de présentation seront désormais élaborés dans un souci d'afficher une réelle parité entre les hommes et les femmes, et les images et messages choisis veilleront à respecter cette position (à l'exemple des visuels élaborés lors des campagnes nationales de recrutement ou lors des actions en interne lors des journées ou soirées de cooptation).

La campagne nationale de 2011 « Mon Job Ma Vie » relaye des messages autour de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale mais affiche des images majoritairement perçues comme masculines. La DRH choisira des visuels et des témoignages pour mettre en avant les parcours des femmes au sein de l'UES Capgemini sur l'exemple de l'opération de recrutement et cooptation chez Sogeti High Tech. Les choix de sponsoring pourront aussi se porter sur des équipes féminines.

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

Les annonces de recrutement seront rédigées en tenant compte d'une terminologie neutre et d'une description complète du poste pour des candidatures s'adressant aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Les éléments permettant de respecter l'équilibre entre la vie professionnelle et privée seront également rajoutés pour marquer notre politique volontariste d'accompagnement de la parentalité.

Certaines annonces pourront préciser au-delà des compétences, des qualifications recherchées et de l'expérience professionnelle, la mise en perspective du poste dans le cadre des missions et des projets menés chez nos clients.

#### Communiquer sur les rapports de situation comparée (RSC)

Le rapport annuel de situation comparée (RSC) est souvent un document établi par les différentes entités avec les équipes RH, la formation et le service paie et est ensuite présenté aux représentants du personnel lors du comité d'établissement (CE). La communication suite à son élaboration reste restreinte et n'est pas communiquée largement et explicitement aux salariés.

L'UES Capgemini s'engage à respecter les dispositions légales pour la finalisation de ce rapport, selon les recommandations de l'administration, avec la collaboration de la commission sur l'égalité professionnelle hommes/femmes en organisant au moins une fois par an une réunion spécifique à cet effet. Le rôle et les attributions de cette commission sont revus dans la partie VII du présent accord.

Le rapport de situation comparée sera présenté chaque année à la commission égalité professionnelle de chaque CE avant le 31 mai, pour une consultation des CE en juin.

Ce rapport sera remis à la commission égalité professionnelle 15 jours au minimum avant la présentation du rapport de situation comparée.

Ce dernier est établi en tenant compte du modèle proposé par le Ministère du Travail et adapté selon les métiers et les activités de l'UES Capgemini.

L'UES Capgemini communiquera ce rapport consolidé au niveau de l'UES à tous les salariés et publiera le document sur le web social.

### 3-2. Renforcer l'image des carrières dans secteur

Les actions, menées par les équipes de recrutement lors des forums universités / entreprises ou lors des actions avec les associations, doivent être renforcées.

#### Présenter nos parcours et nos métiers

Les actions de collaboration avec les associations et les filières d'enseignement technique et scientifique doivent s'orienter vers des présentations concrètes de nos métiers et des perspectives de carrière en mettant en avant les parcours de nos salariées. Nous pouvons généraliser les actions déployées par nos entités opérationnelles qui mettent en avant les témoignages de parcours vécus par les femmes. Il est nécessaire de relayer ces messages, souvent communiqués uniquement au niveau des entités, à un niveau national et les inscrire dans les démarches menées parallèlement dans d'autres filiales et d'autres pays au sein de notre Groupe. Il sera recherché des associations partenaires sur l'emploi pour mettre en avant des parcours professionnels au féminin.

#### Etre présent et devenir une référence dans les parcours de formation scolaires et universitaires

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

Ces interventions doivent également s'étendre au sein des collèges et des lycées en acceptant davantage les parcours de découverte des métiers en entreprise (étape inscrite officiellement dans les programmes scolaires).

#### Former nos futur(e)s salarié(e)s

Dans le même état d'esprit, l'UES Capgemini soutient en premier lieu les salarié(e)s qui pourront animer des parcours de formation menant à nos professions au sein des filières d'enseignement technique et scientifique pour donner une vision réaliste de nos métiers et des évolutions de carrières.

Les salarié(e)s pourront prendre en charge des étudiantes ou des élèves femmes sous forme de tutorat ou de coaching pour préparer leur arrivée et leur intégration avant et après l'embauche. Ces interventions doivent s'inscrire en priorité pour attirer des candidatures de femmes suivant une formation technique ou scientifique.

Ces interventions seront largement communiquées au sein des entités et au niveau de l'UES Capgemini. Elles seront identifiées au niveau de chaque entité par le biais des codes d'imputation existants (travaux internes ou contribution à une formation).

Ces initiatives seront reconnues et valorisées dans les objectifs professionnels des salarié(e)s au moment de l'entretien annuel d'évaluation. Cette disposition devra être suivie et une analyse des impacts en termes de recrutement et d'attractivité des candidats sera faite.

Aussi nous rappelons que des actions similaires sont déjà actuellement présentes au sein de l'UES Capgemini notamment dans le cadre de la mobilisation de nos salarié(e)s pour dispenser des modules de formation au sein des écoles et des universités (réunions et échanges d'idées avec IMS-Entreprendre).



### 3-3. Promouvoir les candidatures féminines

#### Élargir le périmètre des candidatures au-delà des formations cibles

Les actions et événements pour attirer davantage de femmes peuvent se décliner lors des campagnes nationales de recrutement (forums entreprises), de cooptation et l'organisation de rencontres permettant des échanges entre les étudiants et les salariées de l'UES Capgemini.

Les partenariats avec les universités permettront d'élargir le périmètre des candidatures, notamment auprès des étudiant(e)s dans des formations scientifiques et techniques de niveau Master.

#### Accompagner la valorisation et la validation des compétences des salariées

Dans l'esprit d'élargir les recrutements, l'UES Capgemini mettra à disposition de ses futures salariées issues de formations courtes, un accompagnement spécifique, pour augmenter le nombre de femmes recrutées d'un niveau Bac+2 ou Bac+3 et définir un parcours de formation et d'accompagnement pour l'obtention d'un diplôme de niveau Bac+5 (diplôme d'ingénieur par exemple).

A cet effet un parcours de formation individuel sera défini avec des points d'étape pour s'assurer de la progression. En cas de changement de poste une analyse sera faite en termes de révision de la qualification et du salaire.

De la même manière, l'UES Capgemini examinera les candidatures des femmes, ayant fait le choix d'un congé d'éducation longue durée pour leur(s) enfant(s) et souhaitant reprendre une activité professionnelle avec un accompagnement adapté.

Ces dispositions seront au préalable validées avec le responsable hiérarchique et seront élaborées avec les équipes RH et formation conformément aux règles et dispositions de l'UES Capgemini.

#### Etre soucieux du traitement égalitaire pour tout poste vacant

Dans le cadre des contrats cadres négociés et signés avec les cabinets de recrutement et lors du référencement de nos prestataires externes, l'UES Capgemini demandera systématiquement une obligation de proposer des candidatures des deux genres pour toute recherche de poste. Cette disposition sera obligatoire et sera indiquée dans le contrat établi avec le cabinet de recrutement.

Parallèlement les équipes de recrutement et les opérationnels seront soucieux de rencontrer des candidats des deux genres pour tout poste ouvert et faisant appel à un recrutement externe ou interne.

#### Sensibiliser nos équipes de recrutement aux principes d'égalité et de mixité

Les principaux acteurs du circuit de recrutement sont les opérationnels et les chargés de recrutement. De manière à pouvoir inscrire nos actions d'attractivité et de promotion des candidatures féminines lors des campagnes de recrutement, les RH et les opérationnels suivront un module de sensibilisation de courte durée (1/2 journée) et qui aura comme objectifs de :

- relayer les principaux messages autour de la non discrimination, la parité, l'équilibre et la volonté d'attirer des femmes,
- exposer et illustrer les principaux métiers de l'UES Capgemini avec l'exemple de projets et de missions menés auprès de nos clients (à l'exemple des documents élaborés pour présenter nos métiers et nos missions, comme les « Sales Kit » déclinés dans les équipes de recrutement ou les équipes commerciales dans certaines entités),

*Handwritten signatures and initials:*  
A large blue signature is written over the text.  
To the right, there are several initials and a signature in black ink, including "PL", "LD", "A", and "JL".

- présenter nos prestataires et acteurs externes accompagnant notre politique de mixité de l'emploi,
- connaître le présent accord et les modalités pratiques de mise en œuvre.

Parallèlement, les équipes de recrutement seront constituées de chargés de recrutement hommes et femmes pour donner dès les premiers entretiens cette image de volonté d'égalité et de mixité dans des fonctions occupées aujourd'hui majoritairement par les femmes.

### 3-4. Evaluer l'impact des actions de recrutement

L'UES Capgemini demandera à chaque entité de fixer annuellement un objectif en termes de recrutement des femmes pour toutes les fonctions.

L'objectif est d'atteindre en 3 ans un taux d'embauches de femmes de 29% au niveau de l'UES. Chaque entité devra être en progression et se donner des objectifs au regard de la situation présente (en annexe 4). Chaque CE sera informé sur les objectifs et les résultats. Ces différents objectifs seront communiqués chaque année au CCE de l'UES Capgemini et à la commission de suivi.

L'UES Capgemini s'engage à développer et à améliorer les indicateurs existants dans les différents états de reporting liés au recrutement et plus particulièrement dans le cadre des rapports de situation comparée (RSC) pour donner une visibilité plus fine des actions définies en faveur du recrutement des femmes. Ces indicateurs sont dressés dans un tableau de synthèse en annexe 1 du présent accord.

Concernant les Rapports de Situation Comparée (RSC), il sera obligatoire de renseigner de manière claire les plans d'actions et d'analyse et les initiatives mises en place dans les entités de l'UES Capgemini. Ainsi chaque année au regard du rapport, la Direction et les partenaires sociaux effectueront des propositions d'actions visant à corriger des écarts constatés ou à mettre en œuvre par un plan d'actions précis les engagements du présent accord. Lors de la première réunion de la commission de suivi un modèle de rapport de situation comparée sera réalisé, pour servir de matrice commune à toutes les entités de l'UES.


## IV- AXE PARCOURS PROFESSIONNEL

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

### 4-1. Accroître les promotions des femmes dans les entités

#### Développer les réseaux sociaux entre femmes du Groupe Capgemini

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



### **Disposer d'un accompagnement plus adapté des parcours des salariées**

A travers les Rapports de Situation Comparée de l'UES Capgemini, la répartition des femmes et des hommes reste stable à l'embauche (25% de femmes contre 75% d'hommes) et l'écart se creuse au fur et à mesure que les salariés sont promus et ont des postes à responsabilités (la proportion des femmes promues est de 23% en 2007, 22% en 2008 et 2009 et 23% en 2010).

Pour suivre leurs carrières et promouvoir les candidatures à des postes d'encadrement et/ou à responsabilités (à partir du grade C), un système de tutorat interne est mis en place avec l'accord du salarié.

Cette démarche doit être initiée et animée par chaque entité de l'UES Capgemini à l'image des actions déjà menées. Cette action sera rajoutée dans le Rapport de Situation Comparée (RSC) annuel et la Direction et les partenaires sociaux suivront les promotions et la répartition des deux genres.

### **Définir un plan d'accompagnement ciblé**

Une attention particulière sera portée au retour des salarié(e)s suite à des congés maternité, d'adoption et/ou parental (spécifiquement pour un congé parental à temps plein).

L'entretien de retour permettra de faire le point sur les différentes évolutions intervenues au niveau des outils et des nouvelles technologies et de définir si besoin un plan de formation adapté.

Les salarié(e)s qui ont été recruté(e)s avec un niveau de formation Bac +2/3 pourront entrer dans un programme de formation qualifiante ou diplômante leur permettant d'accéder à un niveau Bac +5.

A cet effet un plan de formation individuel sera construit avec des points d'étape pour s'assurer de la progression. Les salarié(e)s seront aidé(e)s dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour l'obtention d'un diplôme. En cas de changement de poste le/la salarié(e) bénéficiera d'une révision salariale.

Les salarié(e)s actuellement sur des fonctions administratives pourront bénéficier d'un programme de formation individuel pour leur permettre de se positionner sur des postes techniques et de production.

### **Aborder en particulier les promotions des salariées lors des comités d'évaluation**

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

Cela se concrétisera par la recherche systématique de salariées pour lesquelles un potentiel d'évolution est identifié et il sera recherché les possibilités de promotion en particulier les changements de rôle (croisement d'un grade et d'un métier). Une synthèse sur la proportion de femmes identifiées pour des changements de rôle sera effectuée systématiquement. Dans le cas où cette proportion est insuffisante, il sera recherché des actions permettant d'augmenter la part des femmes dans les promotions.

L'ancienneté dans la catégorie sera un indicateur pour l'analyse comparative entre hommes et femmes.

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 ou d'une qualification à une autre) des femmes supérieur à celui des hommes, afin d'augmenter la part des femmes dans les plus hauts grades et les fonctions d'encadrement.

PLR  
LCO  
S



#### 4-2. Prendre des mesures pour s'assurer de l'équité en matière de rémunération

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

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

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

Dans le cas contraire, la moyenne prise en compte est celle de la catégorie « upgradée » (c'est à dire la catégorie supérieure) qui sera prise comme référence.

Ainsi par exemple pour un salarié cadre de position 1.2 coefficient 100, si sur cette catégorie il y a moins de 10 salariés, la moyenne est calculée en prenant en compte les salariés de la position 1 (1.1 et 1.2).

L'augmentation s'effectuera aux mêmes dates que les autres salariés.

Le seuil de 10 pourra être revu si cela s'avère trop élevé. La commission de suivi sera informée du nombre de salarié(e)s augmenté(e)s en application de ces dispositions.

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

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

En termes d'indicateurs, un suivi annuel des augmentations de salaires et de la part variable, quand il y en a, des salariées de retour des congés maternité et/ou adoption sera effectué en comparaison avec la moyenne des augmentations individuelles appliquées au niveau de l'entité et au niveau de l'UES Capgemini (cf. annexe 1 sur le tableau des indicateurs définis dans le cadre de ce présent accord).

Cette mesure s'applique également pour les femmes qui ont été en congé maternité en 2010 ou 2011. Ainsi il sera vérifié que ces salariées ont eu une augmentation individuelle au moins égale à la moyenne des augmentations annuelles individuelles accordées au sein de l'UES Capgemini pour une même catégorie définie par une même position et un même coefficient de la Convention Collective SYNTEC. Un indicateur sera mis en place. Chaque salarié(e) concerné(e) aura une information ciblée. Cette mesure sera appliquée au 1<sup>er</sup> trimestre 2012. Les salariés qui ont eu un congé d'adoption en 2010 et 2011 bénéficieront de la même mesure.

##### Garantir les mêmes dispositions aux salarié(e)s à temps partiel

Les dispositions décrites en termes de révision du salaire annuel et du calcul de la part variable ou encore en termes de promotion sont également valables pour les salarié(e)s ayant choisi de travailler à temps partiel.

### Effectuer un rattrapage des salaires pour les qualifications des femmes les plus concernées

L'objectif est d'atteindre l'égalité salariale au bout de 3 ans.

A partir de l'analyse des salaires annuels effectuée sur les salaires annuels bruts théoriques (SAT) en fin d'année et selon les qualifications et les coefficients SYNTEC en vigueur, l'UES Capgemini établit une synthèse sur les rémunérations des salariés.

Cette synthèse a été menée au niveau de l'UES pour les rémunérations en 2010.

Pour la première année d'application en 2012 de l'accord le budget sera utilisé en priorité pour corriger les écarts supérieurs ou égaux à 3%. Pour les deux années suivantes le budget sera utilisé aussi pour des écarts salariaux inférieurs.

Le budget UES sur les 3 années (2012, 2013 et 2014) est de 500 000 euros. Le rattrapage des salaires s'effectuera sur cette même période. Pour l'année 2012, le budget alloué est de 300 000 euros.

Pour s'assurer que les augmentations liées au rattrapage salarial soient distinctes des augmentations individuelles annuelles, une procédure spécifique sera mise en œuvre avant le 31 décembre 2011.

La question de l'égalité salariale sera traitée chaque année dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) pour définir, si nécessaire, le montant du budget de rattrapage supplémentaire et les modalités d'application.

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement lors des promotions et des évolutions de salaire. Les écarts salariaux doivent pouvoir être expliqués par des critères objectifs et non discriminants. Ces critères sont principalement : le niveau de formation, l'ancienneté (au niveau du poste, de l'entreprise et professionnelle), les responsabilités et les compétences, les expériences professionnelles et, de manière plus générale, tout élément distinctif du parcours professionnel (par exemple la mobilité professionnelle).

La méthode suivante est proposée aux responsables RH pour analyser leur population :

- établir une base de données complète, à l'échelle d'une division (Capgemini) ou d'une Market Unit (Sogeti), comprenant tous les éléments suivants : qualification, coefficient SYNTEC, genre, SAT, âge, ancienneté, grade, rôle/fonction, localisation (Paris / province), CSS et non CSS,
- distinguer suivant le critère Paris / province,
- calculer pour un même grade, le SAT moyen et médian par genre,
- au sein du même grade pour un même rôle calculer le SAT moyen et médian par genre,
- faire un tri spécifique suivant le coefficient Syntec en distinguant Paris / province, calculer pour chaque coefficient le SAT moyen et médian par genre,
- comparer le SAT des femmes et le SAT des hommes et constater les écarts,
- identifier les écarts de salaires et analyser pour chaque salarié les situations de rattrapage au regard des critères fixés ci-dessus.

Compte tenu de ces éléments, si des écarts sont constatés en comparant les salaires de personnes placées dans une même situation professionnelle, selon les critères d'analyse ci-dessus, un rattrapage de salaire est effectué obligatoirement pour toutes les femmes concernées, à chaque fois qu'un écart est constaté par rapport au SAT moyen des hommes se trouvant dans la même situation professionnelle. Ces actions de rattrapage sont pilotées par les Directions des Ressources Humaines dans le cadre des commissions dédiées, distinctes des CED, en liaison avec les responsables hiérarchiques.

Cette analyse sera effectuée pour la première fois sur la base des salaires au 31 décembre 2011, au cours du premier trimestre 2012 avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier. Cette mesure sera reconduite chaque année jusqu'au premier trimestre 2015.

Elle aura lieu dans le cadre de CED spécifiques dits « CED rattrapage égalité Hommes/Femmes ». L'instance sera composée des mêmes acteurs présents lors des CED annuels.

La décision de rattrapage est communiquée par le responsable hiérarchique et il est rappelé que cette augmentation est distincte de l'augmentation individuelle, des négociations qui seront engagées lors des NAO et augmentations conventionnelles. Cela sera formalisé dans un courrier spécifique.

Un bilan des rattrapages est présenté à la commission de suivi, à la commission égalité professionnelle, aux CE et au CCE, en indiquant le nombre de personnes concernées, les augmentations réalisées (montant global par entité). L'égalité salariale est appréciée chaque année par l'actualisation du tableau dans l'annexe 5 du présent accord.

La méthode pourra être ajustée après la première année d'application.

### Congé paternité

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

Il est rappelé que le complément des IJSS versées par la Sécurité Sociale pendant le congé paternité est effectué en conformité avec les dispositions de la CCN Syntec.

### **4-3. Faciliter le temps choisi**

Les entités de l'UES Capgemini s'engagent à étudier les possibilités d'évolution de carrières et de promotions sans tenir compte des choix effectués par les salarié(e)s en termes de modularité liée au temps de travail.

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

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

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

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

## **V- AXE PARENTALITE**

L'UES Capgemini souhaite affirmer sa volonté d'accompagner au mieux ses salarié(e)s pour trouver un réel équilibre entre leur carrière professionnelle et leur vie personnelle / familiale.

C'est dans cette optique que l'UES Capgemini a signé la Charte de la Parentalité en Entreprise (annexe 3 du présent accord).

L'axe parentalité du présent accord soutient les périodes déterminantes de la construction de nos vies personnelles et familiales et les mesures prises accompagneront à la fois les salarié(e)s lors des absences

Handwritten initials and signatures: AL, RR, LD, and a signature.

liées aux naissances et/ou aux adoptions mais également dans la vie et la gestion quotidienne de leurs rôles de parents.

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

1. sensibiliser et faire évoluer les représentations sur la parentalité au sein de l'Entreprise,
2. créer un environnement favorable aux salariés-parents en portant une attention particulière aux femmes enceintes,
3. préserver cet équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale/personnelle sans impact négatif sur l'évolution et les perspectives de carrière.

### **5-1. Faire évoluer les représentations autour de la parentalité**

D'une manière générale, les salarié(e)s-parents gèrent à titre individuel leurs choix lorsqu'il s'agit de s'occuper de leur famille. Les parties signataires considèrent qu'actuellement la prise en compte de la parentalité est insuffisante et peut dans certains cas créer des tensions voire des conflits dont l'origine est liée à la conciliation vie familiale / professionnelle.

#### **Sensibiliser et former les RH et les opérationnels**

Cette prise de conscience autour des aménagements et des absences liées aux contraintes familiales ne pourra être effective qu'une fois l'ensemble des salariés sensibilisé, et les responsables hiérarchiques et les équipes RH formés.

Ainsi l'UES Capgemini informera et sensibilisera les responsables hiérarchiques et les RH aux différentes dispositions du présent accord.

Toutes les entités de l'UES Capgemini intégreront les dispositions liées à la parentalité qui existent déjà à travers des notes de services et des dispositions locales prises par les DRH en intégrant ces informations notamment lors de l'intégration des nouveaux embauché(e)s.

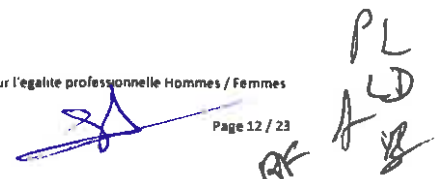
La formation abordera la question de la parentalité sans distinction de genre, en effet il convient de mettre en avant que cela concerne aussi bien les hommes que les femmes.

#### **Réaliser un guide de la parentalité et le diffuser largement**

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

Un **guide de la parentalité** sera réalisé pour agir à plusieurs niveaux :

- au niveau du management pour expliquer le cadre légal des absences liées aux congés maternité/adoption, les possibilités d'aménagement du temps de travail ainsi que la prise en considération de la situation personnelle des salarié(e)s comme élément de motivation et de fidélisation
- au niveau des commerciaux pour faciliter dans la relation avec les clients la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale
- au niveau du salarié(e) pour connaître ses droits et ses devoirs et les possibilités offertes pour intégrer une certaine souplesse dans la gestion du temps et les éclairer sur les aspects pratiques dans la gestion quotidienne de leur vie de parents



- au niveau des équipes RH pour rappeler les règles de droit du travail et de gestion des carrières en matière de congé maternité, paternité, parental.

Ce guide sera diffusé à tous les partenaires sociaux ainsi qu'aux médecins du travail.

## 5-2. Créer un environnement favorable aux salariés parents

### Faciliter le mode de garde des enfants de moins de 3 ans

Il sera recherché des solutions permettant de faciliter le mode de garde des enfants de moins de 3 ans. Cela pourra se traduire par des contrats avec des crèches interentreprises.

### Rappeler le cadre légal des congés maternité / adoption

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

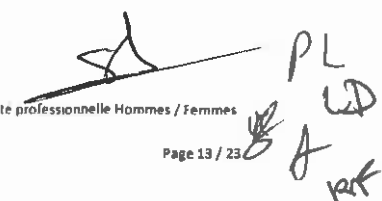
L'UES Capgemini s'engage à communiquer et à faire respecter les points suivants :

- le congé maternité / adoption sont considérés comme du temps de travail effectif notamment pour les droits liés à l'ancienneté, la répartition de la participation et le calcul des congés payés
- la période d'absence liée au congé maternité / adoption est prise en compte pour le calcul des droits au titre du DIF
- les femmes enceintes bénéficient d'une surveillance médicale renforcée et les facilités d'horaires prévues dès le 3<sup>ème</sup> mois de grossesse ne peuvent être refusées (réduction d'horaire rémunéré de 20 minutes par jour)
- les femmes enceintes pourront également profiter de l'aménagement des jours de travail dès la déclaration de la grossesse effective
- l'absence autorisée et rémunérée en application de l'article L. 122-25-3, pour les visites prénatales

### Savoir gérer les périodes de grossesse

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

- aménager et adapter les horaires et les déplacements de la salariée enceinte notamment pour lui permettre de continuer à exercer ses fonctions et ses responsabilités sans mettre en danger son état de santé
- utiliser dans la mesure du possible le télétravail pour réduire les déplacements pendant la période de grossesse
- autoriser les absences du salarié parent (père ou mère) pour réaliser des examens médicaux prénataux et suivre les stages de préparation à l'accouchement (sur présentation de justificatifs médicaux). Ces absences ne sont pas rémunérées pour les pères.
- diminuer de 30 minutes par semaine le temps de travail des femmes enceintes et à partir du 6<sup>ème</sup> mois de grossesse. Cette disposition se cumule avec la réduction de 20 minutes par jour prévue dans l'article 44 de la CCN du SYNTEC. Cette période décomptée est considérée comme du temps de travail effectif. Cette réduction de 30 minutes peut être cumulée sur une journée. Pour les salariés en forfait jours, il est admis que le salarié puisse réduire son temps de présence. La charge de travail sera adaptée.
- faciliter l'accès au parking gratuit du lieu de travail

 PL  
LD  
A  
RRF

### **Accompagner le retour des congés maternité/adoption**

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

- aménager les jours ou les horaires de travail et ce pendant les 6 premiers mois de retour post congé maternité ou adoption pour permettre au salarié-parent de trouver une organisation optimale pour la garde de l'enfant, il sera notamment utilisé les possibilités du télétravail
- rechercher pour le salarié-parent pendant les 6 premiers mois de retour de congés, des missions n'impliquant pas de déplacements importants ou de difficultés d'accès
- aménager les jours ou horaires de travail pendant les 6 mois qui suivent la naissance pour le père, de la même façon il pourra être utilisé pour le salarié – père les possibilités du télétravail, ces dispositions pourront être abordées lors de l'entretien de « parentalité »
- organiser un entretien de « parentalité » obligatoirement avec le responsable hiérarchique et les RH pour préparer le retour du salarié(e) et analyser les missions/projets les plus compatibles avec une conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, dans un délai maximum d'un mois après le retour. Cet entretien fera l'objet d'une formalisation écrite.
- 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 anticipe le départ précipité mais prioritaire du salarié(e).

### **Préparer le retour du congé parental**

L'UES Caggemini s'engage à préparer le retour du/de la salarié(e) suite à une absence liée à un congé parental en organisant obligatoirement dans un maximum d'un mois qui suit le retour un entretien de retour avec le responsable hiérarchique et l'équipe RH. Cet entretien est formalisé, le compte rendu est joint au dossier personnel.

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

Au retour de congé parental des aménagements d'horaires pourront être mis en place pour faciliter la reprise d'activité, avec si besoin le recours aux modalités du télétravail.

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

L'UES Caggemini 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.

### **Accorder une souplesse horaire pour la période de rentrée scolaire**

L'UES Caggemini encouragera les entités à valider par le biais d'une note de service la souplesse horaire accordée aux salarié(e)s pour la période de la rentrée scolaire pour accompagner son/ses enfant(s) à l'école (rentrée scolaire pour le cycle maternelle, primaire, collège et lycée).

### **Aménager les horaires**

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

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



### 5-3. Instaurer un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle / familiale

#### Planifier des réunions

Concernant les réunions, les responsables hiérarchiques seront soucieux de tenir compte des horaires collectifs. En effet toutes les réunions doivent avoir lieu à l'intérieur des horaires collectifs soit entre 9h30 et 17h30 (à adapter en fonction des spécificités liées aux horaires collectifs des différents sites de rattachement de l'UES Capgemini) et la DRH doit élaborer une note de service à cet effet.

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

En complément, et pour être conforme à la politique de remboursement des frais de l'UES, les réunions peuvent être organisées par conférence téléphonique ou par visioconférence pour éviter les déplacements.

#### Développer le principe du 3/4/5

Dans certaines entités de l'UES Capgemini et plus précisément sur certains projets, il est possible de proposer une formule de prestations de services qui n'est pas exclusivement basée sur la présence physique des salariés de Capgemini.

Le principe du 3/4/5 s'applique aux salariés en mission éloigné de leur domicile chez un client. Le salarié(e) déclare 5 jours chez le client mais ne reste que 4 jours et 3 nuits sur place. Il peut donc s'organiser à distance pour maintenir ses objectifs liés à son projet/mission et instaurer un nouvel équilibre entre sa mobilité professionnelle et sa vie personnelle/familiale. Il pourra aussi être recherché que le jour de présence sur le site de rattachement puisse se faire le mercredi.

Ce principe doit faire l'objet d'une présentation concrète et pragmatique aux équipes RH, aux opérationnels, aux commerciaux et aux clients pour pouvoir être déployé. Les commerciaux seront sensibilisés et encouragés pour vendre ce principe.

Ce principe pourra aussi s'appliquer pour des missions proches du site de rattachement, pour faciliter les échanges du salarié avec son collectif de travail.

#### Développer un panel de services à la personne

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

En effet chaque entité de l'UES Capgemini étudiera les possibilités offertes par les chèques emploi services et définira un projet de cofinancement pour les situations de gardes exceptionnelles des enfants.

Une participation 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.

Il est également conseillé de mettre en place au sein de chaque entité par le biais de structure associative ou privée, un service type « hotline » pour répondre aux principales questions des salariés-parents (démarches administratives de garde d'enfants, cadre légal pour employer une assistante maternelle ou

une personne à domicile) et les accompagner dans la gestion quotidienne de garde et d'éducation des enfants.

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

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

Les organisations syndicales s'engagent à mettre en œuvre et à faire progresser la mixité dans les listes de candidatures présentées lors des élections professionnelles. Elles s'engagent également à faire progresser la répartition hommes/femmes de leurs entités dans les différentes instances de représentation du personnel, à savoir le comité d'établissement, les délégués du personnel sur leur périmètre concerné ainsi que les membres du CHSCT.

## **VII- RENFORCER LE RÔLE DE LA COMMISSION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES**

Chaque comité d'établissement (CE) possède une commission sur l'égalité professionnelle hommes/femmes. Elle a pour mission d'analyser les mesures qui concernent l'égalité professionnelle en termes de recrutement, de formation, de rémunération, d'organisation du travail et dans les limites des prérogatives du CE.

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

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

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

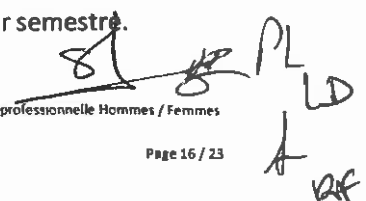
Chaque année au regard du rapport, la Direction et les partenaires sociaux effectueront des propositions d'actions visant à corriger des écarts constatés ou à mettre en œuvre par un plan d'actions précis les engagements du présent accord. Le rapport de situation comparée comprendra des informations complémentaires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

Pour les entités de plus de 4 000 salariés, le rapport sera décliné sur un périmètre qui pourra être par division, service line, market unit.

La commission égalité sera composée par

- des membres désignés par CE :
  - o entité jusqu'à 1999 salariés : 3 membres
  - o entité de 2000 à 3999 salariés : 4 membres
  - o entité ayant plus de 4000 salariés : 5 membres
- 1 représentant par organisation syndicale représentative sur le périmètre du CE.

La commission égalité se réunira au moins deux fois par an, par exemple une réunion par semestre.





## VIII- SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR LES MODALITES DE L'ACCORD

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

Chaque Direction s'assurera que le responsable hiérarchique et les équipes RH associées sont formés sur les dispositions du présent accord.

Ces actions de sensibilisation et de formation permettront de :

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

Le parcours d'intégration des managers sera complété d'un module de formation relatif à l'égalité professionnelle des hommes et des femmes avec comme objectifs :

- sensibiliser sur les déséquilibres constatés et les enjeux de la mixité dans l'entreprise,
- comprendre leur rôle essentiel, en tant que premier relais de la démarche égalité hommes/femmes initiée par l'UES Capgemini, en particulier lors des recrutements et dans les parcours professionnels,
- mettre en garde contre les stéréotypes de genre,
- et éclairer sur le contexte juridique nécessaire.

Une sensibilisation régulière sera effectuée, en tenant compte des évolutions constatées dans le cadre du suivi du présent accord.

Chaque année une information destinée à l'ensemble des salariés sur l'égalité professionnelle est faite par la communication interne.

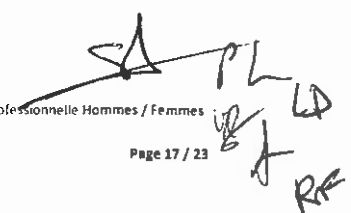
## IX- COMMISSION DE SUIVI SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Une commission de suivi de l'accord est mise en place au niveau de l'UES. Elle est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire. Elle se réunit au minimum deux fois par an. La première année pour s'assurer du démarrage des actions, cette commission se réunit quatre fois par an. La commission participera à l'élaboration du guide de la parentalité.

La commission sera en particulier en charge :

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

Les salarié(e)s peuvent saisir cette commission dans le cas où ceux-ci estiment qu'une disposition du présent accord n'est pas appliquée. La commission a la capacité d'investiguer pour étudier les demandes formulées. Cette faculté sera portée à la connaissance des salariés. Le résultat de l'investigation sera porté à la connaissance du responsable hiérarchique et du salarié qui a saisi la commission. Les noms et coordonnées des membres de la commission de suivi, ainsi que les comptes-rendus des réunions seront mis en ligne dans le web social



La commission de suivi devra veiller à l'égalité professionnelle dans tous les accords. Elle sera destinataire des études menées sur l'égalité professionnelle.

#### X- Durée et modalités de suivi de l'accord

##### 10-1. Durée de l'accord et date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. La date d'entrée en application de cet accord est fixée au 1er janvier 2012. Il s'applique aux sociétés de l'Unité Economique et Sociale de Capgemini.

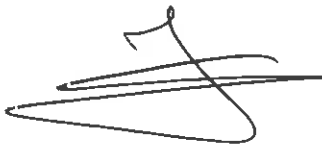
##### 10-2. Dépôt et publicité

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

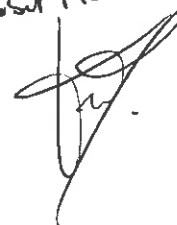
Fait à Paris, le 21 novembre 2011,

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

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



Pour la Fédération Communication Conseil, Culture  
- CFDT  
Nom :

Robert Prouzet  


Pour la CFE - CGC  
Nom : Marie - Christine BRUYAS



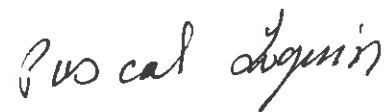
Pour la CFTC  
Nom : Louis DUVAUX



Pour la CGT du Groupe Capgemini  
Nom :

Saint-Jean Joseph  


Pour la CGT-FO  
Nom :

Pascal Abguin  


**ANNEXE 1 : Tableau des indicateurs**

Tableau de synthèse reprenant les actions identifiées et indicateurs retenus :

Axes	Action(s)	Acteur(s) UES ou DRH entités	Indicateur(s) quantitatif(s) et/ou qualitatif(s)
Recrutement	Attirer des candidates grâce à notre vision des métiers de l'informatique	Entités / Recrutement	- analyse qualitative des annonces
	Communiquer sur les rapports de situations comparées (RSC)	UES / Commissions paritaires	- finalisation du RSC - mise en ligne du RSC
	Former nos futurs salarié(e)s	Entités	- suivi de l'imputation et des impacts en termes de recrutement et d'attractivité par entité
	Etre soucieux du traitement égalitaire pour tout poste vacant	Entités / Recrutement	- nombre de candidates proposées pour un poste par les cabinets de recrutement référencés
	Sensibiliser nos équipes de recrutement aux principes d'égalité et de mixité	Entités / recrutement / Management	- formations réalisées à destination des équipes de recrutement
	Evaluer l'impact des actions de recrutement	Entités / Direction	Objectif fixé annuellement au niveau de l'UES et décliné dans chaque entité sur l'embauche de femmes - nombres de CV reçus (H/F) vs nombres de femmes embauchées - suivi de la répartition des embauches (cf.RSC) - analyse des femmes embauchées : profil / formation
	Garantir l'égalité des salaires d'embauche entre hommes et femmes	Entités	- grilles de salaires d'embauches des débutants / contrôle
Parcours professionnel	Disposer d'un accompagnement plus adapté des parcours des salariées Aborder les promotions des salariées lors des comités d'évaluation	Entités / DRH	- suivi des % des femmes promues pour les grades / comparaison avec les hommes - suivi du mentoring (nombre de personnes concernées) - durée moyenne dans le coefficient - durée moyenne dans le grade
	Définir un plan de formation personnalisé	Entités / DRH / Formation	- bilan annuel de formation et zoom sur les retours des congés maternité / adoption - nombre de salariés dans des formations qualifiantes et diplômantes pour accéder au Bac +5 et nombre de salariés promus après obtention du diplôme - personnes dans des fonctions administratives formées pour accéder à des fonctions techniques
	Rémunérer les salariées sans tenir compte des congés (maternité/adoption) ou du temps partiel	Entités / DRH	- partie rémunération et zoom sur les retours congés et les temps partiels >> analyse qualitative des situations - bilan sur la partie variable
	Effectuer un rattrapage des salaires sur les qualifications des femmes les plus touchées	UES	- étude annuelle des rémunérations à partir des qualifications et des coefficients SYNTEC - NAO et modalités d'application
Parentalité	Sensibiliser et former les RH et les opérationnels	Entités / DRH / Management	- bilan annuel de formation
	Réaliser un guide de la parentalité	UES / Entités pour adaptation	- guide d'information et de sensibilisation destiné à plusieurs acteurs de l'Entreprise
	Savoir gérer les périodes de grossesse	UES / Entités / DRH	- rappel des dispositions légales et des engagements UES
	Accompagner le retour des congés (maternité/adoption) Anticiper le retour du congé parental	Entités / DRH / Management	- partie organisation du temps de travail et congés dans les RSC >> analyse qualitative des situations (notes de service pour l'aménagement des horaires et les entretiens organisés) - nombre de salariées en congé maternité et nombre d'entretiens de retour
	Planifier des réunions d'équipe / service	Entités / DRH	- notes de services internes
	Développer un panel de services à la personne	Entités / DRH /	- actions locales entreprises et répertoriées dans le guide de la parentalité

PL  
RF  
HLD

## ANNEXE 2 : Axe Recrutement et présentation des partenaires externes du Groupe Capgemini



### Contexte :

Les STIC (Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication) représentent un secteur d'activité stratégique et fortement créateur d'emplois à haute valeur ajoutée, ainsi que l'a démontré le récent rapport Lévy - Jouyet sur « L'économie de l'Immatériel ». Ce secteur est par ailleurs le principal secteur d'emploi des cadres, et porteur d'un certain nombre de fleurons français qui figurent parmi les leaders mondiaux

Devant cette révolution du numérique, les entreprises et les formations font face à deux paradoxes :

- d'une part les filières scientifiques apparaissent de moins en moins attractives pour les jeunes étudiants, et, au sein des filières scientifiques, les STIC n'attirent que modestement les jeunes alors que les entreprises manquent de personnel hautement qualifié pour faire face à la demande.

- Il est indispensable de maîtriser rapidement les technologies actuelles et leur complexité. Mais les mutations de ce domaine étant particulièrement rapides, il est également nécessaire aux étudiants "d'apprendre à évoluer" en s'ancrant sur des bases conceptuelles solides.

### Pourquoi Pasc@line ?

Ces paradoxes touchent plus spécifiquement les établissements de formation supérieure et les écoles d'ingénieurs. Partant de ce constat, 2006 l'association Pasc@line s'est créée autour de deux collèges : le collège « Formations » qui réunit plus de 60 établissements d'enseignement supérieur formant aux métiers des STIC, et le collège « Professionnels » auquel sont appelés à adhérer les syndicats professionnels concernés.

La rapidité de l'évolution des technologies de l'information et de la communication, plus spécialement celles de l'informatique et des télécommunications, impose une adaptation constante des métiers et par voie de conséquence une évolution importante des formations qui y conduisent.

L'association Pasc@line permet d'étendre à un niveau national, voire international, les échanges déjà actifs entre entreprises et formations, de confronter réflexions et solutions, tant sur l'évolution des métiers, sur l'impact dans les entreprises et dans la société, que sur la perception des jeunes face à ce secteur ou les évolutions indispensables des formations.

### Objectifs de l'association :

L'association a pour objectif la coopération efficace des établissements d'enseignement et des professionnels autour des points suivants :

- Sensibiliser les jeunes à l'importance du domaine des STIC : leur impact sur les modes de production, de diffusion et d'enseignement de la connaissance,
- Aider les établissements d'enseignement à mieux communiquer sur les opportunités et les métiers offerts, et ce à tous niveaux et vers les jeunes de toutes origines,
- Adapter les programmes pédagogiques pour mieux préparer les jeunes aux évolutions des métiers et aux attentes des entreprises, dans un environnement international,
- Travailler à comprendre et anticiper l'évolution des métiers des STIC ainsi que leurs incidences sur les autres métiers et sur l'économie.

PL  
LD  
A



# Charte de la parentalité en entreprise

Favoriser la parentalité en entreprise c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.  
Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.  
Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale.  
Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

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

11 avril 2008

#### ANNEXE 4 : Part des femmes dans les embauches en 2010 par entité

Entités	Femmes	Hommes	Total	part des femme
Capgemini Consulting	64	110	174	36,78%
Capgemini Technology Services	299	962	1261	23,71%
Capgemini OS	7	46	53	13,21%
Capgemini France	11	9	20	55,00%
Sogeti France	149	778	927	16,07%
Sogeti Corporate Services	5	12	17	29,41%
Sogeti HT	69	374	443	15,58%
<b>TOTAL</b>	<b>604</b>	<b>2291</b>	<b>2895</b>	<b>20,86%</b>

% de femmes recrutées au niveau de l'UES				
Qualifications	2007	2008	2009	2010
Agent technique	7,14%	11,11%	12,50%	14,71%
Pupitreux/technicien	9,54%	12,42%	10,59%	5,06%
Analyste non cadre	7,64%	12,97%	12,79%	13,66%
Administratif non cadre	74,19%	51,98%	78,08%	75,78%
Analyste/cadres technique	20,97%	10,71%	0,00%	20,83%
Administratif cadre	57,78%	56,08%	64,04%	60,24%
Ingénieur Etudes	23,38%	23,23%	17,88%	21,01%
Ingénieur Projets	17,28%	18,52%	20,88%	17,65%
Ingénieur Concepteur	19,52%	17,26%	13,33%	15,91%
Ingénieur Principal	13,00%	13,49%	16,18%	12,63%
Ingénieur en chef *	21,74%	14,29%	4,55%	11,32%
Ingénieur commercial	31,51%	20,55%	36,92%	33,33%
Consultant	42,11%	32,85%	38,30%	35,62%
Directeur	11,43%	10,87%	8,00%	18,97%
<b>Total</b>	<b>22,62%</b>	<b>22,32%</b>	<b>23,54%</b>	<b>23,24%</b>

\* la modification dans la nomenclature rend non comparable la qualification d'ingénieur en chef entre 2008 et 2009

% des femmes au sein de l'UES Capgemini				
Qualifications	2007	2008	2009	2010
Agent technique	14,85%	15,47%	15,58%	12,66%
Analyste non cadre	11,34%	13,74%	11,47%	11,70%
Pupitreux / Technicien	11,34%	8,38%	12,28%	7,91%
Administratif non cadre	89,13%	91,41%	90,97%	90,00%
Analyste / cadres technique	19,91%	17,67%	16,88%	16,67%
Administratif cadre	66,67%	68,06%	72,58%	67,43%
Ingénieur Etudes	22,08%	22,88%	22,27%	21,98%
Ingénieur Projets	23,25%	23,24%	23,38%	23,36%
Ingénieur Concepteur	21,22%	21,21%	20,26%	20,54%
Ingénieur Principal	16,06%	16,15%	16,51%	16,53%
Ingénieur en chef	13,04%	13,37%	13,04%	12,73%
Ingénieur commercial	28,23%	25,33%	27,96%	30,94%
Consultant	36,41%	35,44%	35,42%	36,39%
Directeur	11,88%	10,59%	12,53%	11,60%
<b>TOTAL</b>	<b>24,45%</b>	<b>24,47%</b>	<b>24,73%</b>	<b>24,50%ve</b>

RF  
PL  
LD  
/

ANNEXE 5 : Rémunération par coefficient et qualification (données issues du bilan social)

**213 GRILLE DES REMUNERATIONS MOYENNES ANNUELLES PAR COEFFICIENT**

IC									
Coefficients	2010			2009			2008		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
95	28 507	27 584	28 238	29 019	30 249	29 362	35 162	30 968	34 100
100	27 751	30 309	28 359	31 987	32 335	32 071	33 045	32 323	32 863
115	38 134	33 613	36 958	35 294	35 483	35 339	39 085	35 061	38 103
130	38 356	38 234	38 325	40 168	39 828	40 084	43 591	39 703	42 673
150	44 884	43 429	44 550	45 633	45 131	45 518	47 727	44 511	46 964
170	54 727	52 500	54 180	57 003	54 732	55 453	58 492	54 547	57 511
210	70 035	54 576	69 097	76 297	74 075	75 840	78 996	73 263	77 819
270	82 011	65 510	73 155	97 929	90 855	96 875	101 714	92 777	100 267
Directeurs (hors coefficient)	149 319	137 598	147 454	161 272	148 342	159 738	167 390	135 498	163 917

ETAM									
Coefficients	2010			2009			2008		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
220 & 230*	*	*	21 203	*	*	23 580	28 213	26 271	27 566
240*	*	*	20 403	21 954	*	21 971	21 250	21 826	21 833
250	*	*	20 480	21 701	20 548	21 198	21 948	22 042	22 019
275	19 683	20 444	19 868	20 807	22 778	21 412	20 462	22 832	21 112
310	21 549	23 728	22 167	22 038	23 620	22 528	22 112	23 478	22 581
355	23 403	23 850	23 508	23 774	23 761	23 771	23 364	23 729	23 437
400	25 482	25 633	25 521	25 159	27 419	25 744	25 136	27 480	25 746
450	29 308	28 843	29 160	28 966	30 391	29 384	29 067	30 563	29 493
500	31 066	30 654	31 000	30 473	30 328	30 445	30 664	30 150	30 570

(\* ) Statistiques non renseignées lorsque l'effectif est inférieur à 10