

ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Entre les soussignés :

Les sociétés :

- BTD CONSULTING, dont le siège social est 145 Boulevard Victor Hugo 93400 SAINT OUEN, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de BOBIGNY sous le numéro 351.630.231,
- GFI INFORMATIQUE, dont le siège social est 145 Boulevard Victor Hugo 93400 SAINT OUEN, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de BOBIGNY sous le numéro 385.365.713,
- GFI INFORMATIQUE-PRODUCTION, dont le siège social est 145 Boulevard Victor Hugo 93400 SAINT OUEN, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de BOBIGNY sous le numéro 428.286.496,
- GFI PROGICIELS, dont le siège social est 145 Boulevard Victor Hugo 93400 SAINT OUEN, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de BOBIGNY sous le numéro 340.546.993,
- NEMAUSIC, dont le siège social est 151 Rue Gilles Roberval 30000 NIMES, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de BOBIGNY sous le numéro 329.936.876,

Composant l'U.E.S. GFI Informatique, instituée par voie d'accord le 21 Mars 2001, représentée par Monsieur Vincent ROUAIX, dûment mandaté à cet effet par les sociétés composant l'UES GFI Informatique et dont la liste figure en annexe aux présentes,

Et :

La CFDT, représentée par Madame Catherine LINTIGNAT, délégué syndical central de l'U.E.S. GFI Informatique,

La CFE-CGC, représentée par Madame Alina TORTOCHAUT, délégué syndical central de l'U.E.S. GFI Informatique,

La CGT, représentée par Monsieur Bruno LEFEVRE, délégué syndical central de l'U.E.S. GFI Informatique,

FO, représenté par Monsieur Fatih SARIKIR, délégué syndical central de l'U.E.S. GFI Informatique

SUD Groupe GFI, représenté par Monsieur Alexis ZADOUNAISKY, délégué syndical central de l'U.E.S. GFI Informatique,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord affirme la volonté de la Direction et des organisations syndicales de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tant en matière d'accès à l'emploi qu'en matière de rémunération et d'évolution de carrière. Il s'attache également à prévoir des mesures correctrices dans l'objectif de supprimer les écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes, dont un bilan sera établi chaque année dans le rapport de situation comparée hommes / femmes.

Les parties s'accordent sur la nécessité de lutter contre les distorsions induites par des phénomènes qui dépassent le cadre de l'entreprise : formations et orientations scolaires initiales, répartition des tâches liées à la vie familiale, représentations socioculturelles ...

Pour affirmer leur détermination au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, les parties prévoient dans le présent accord la définition d'objectifs de progression dans différents domaines ainsi que la mise en place d'actions permettant d'atteindre lesdits objectifs. Ces actions sont accompagnées d'indicateurs chiffrés. L'ensemble de ces dispositions sera intégré dans le rapport de situation comparée hommes / femmes des sociétés composant l'UES GFI Informatique à compter de l'exercice 2012. Ces actions s'inscrivent dans le cadre défini par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites et du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, ainsi que de l'accord de branche du 24 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les parties reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une évolution durable de la situation actuelle.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES GFI Informatique.

Article 2 – Affirmation du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord affirment leur attachement au principe général de non discrimination ainsi qu'au principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le respect de ces principes, les collaborateurs sont traités sur la base d'éléments objectifs et, en particulier, indépendants de tout critère lié au sexe.

Article 3 – Domaine d'action EMBAUCHE

Constat (données issues des rapports de situation comparée hommes femmes - RSC) : alors qu'en 2010, les femmes représentent 19,37 % de l'effectif, les femmes représentent 20,44 % des salariés embauchés sur la même période.

Objectif de progression : la proportion de femmes embauchées par rapport aux hommes est supérieure d'un point à la proportion des femmes dans l'effectif par rapport aux hommes

Actions :

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation de famille ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne comme en externe, et ce quelle que soit la nature du contrat et le type d'emploi proposé.

Projet

La terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de poste ne doit pas être discriminante. A cet effet, la notion de « disponibilité » ne sera mentionnée dans aucun texte relatif à l'accès à l'emploi.

La procédure de recrutement est unique et se déroule de manière identique pour les femmes et pour les hommes.

Le principe d'égalité de traitement est appliqué dans les critères de sélection et de recrutement. Il est basé sur la recherche de compétences, de qualification et d'expérience professionnelle, sans distinction liée au sexe.

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements de toute catégorie professionnelle constitue un des éléments majeurs en faveur de la mixité professionnelle. Dès lors, le nombre de candidatures de femmes et d'hommes retenues, à compétence, expérience et profil comparables, doit refléter autant que possible la part respective des femmes et des hommes sur la totalité des candidatures reçues.

En cas de recours à un cabinet de recrutement, celui-ci doit présenter au minimum une candidature féminine, quel que soit le type de poste à pourvoir.

Indicateurs chiffrés :

- Nombre de femmes embauchées par rapport au nombre de salariés embauchés (nombre de femmes embauchées / nombre de salariés embauchés) – page 14 des RSC 2010
- Proportion des femmes dans l'effectif moyen (nombre de femmes / nombre de salariés) – page 4 des RSC 2010
- Rapport entre les 2 indicateurs ci-dessus

Pour 2010 :

- 203 femmes embauchées sur 993 salariés embauchés, soit 20,44 %
- 953,5 femmes sur 4.921,67 salariés, soit 19,37 %
- Rapport entre 20,44 et 19,37 : 1,07 point

Les parties décident en outre de procéder à un suivi des salariés « primo-embauchés », c'est-à-dire des salariés embauchés à l'issue de leur formation, sans expérience professionnelle autre que celle éventuellement acquise au cours de périodes de stage, et ce dans le souci de faire respecter le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Aux fins de ce suivi, les données relatives au(x) diplôme(s) obtenu(s) devront être collectées pour procéder à un suivi de situations comparables.

Article 4 – Domaine d'action REMUNERATION EFFECTIVE

Constat (données issues des rapports de situation comparée hommes femmes - RSC) : alors qu'en 2010, les femmes représentent 19,37 % de l'effectif, les femmes bénéficiaires d'une augmentation représentent 23,92 % des salariés bénéficiaires d'une augmentation sur la même période.

Objectif de progression : la proportion de femmes bénéficiaires d'une augmentation par rapport aux hommes est supérieure de trois points à la proportion des femmes dans l'effectif par rapport aux hommes

Actions :

Projet

A l'embauche, l'UES GFI Informatique garantit une rémunération équivalente entre les femmes et les hommes placés dans une situation comparable pour un même niveau notamment de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre.

Tout au long du parcours professionnel, l'UES GFI Informatique veille à ce que des écarts ne se créent pas au cours du parcours professionnel, en portant une attention particulière aux postes à responsabilité.

La politique de rémunération est construite sur des principes d'équité et d'objectivité. L'évolution de la rémunération est basée sur la performance réalisée et le potentiel d'évolution, sans discrimination entre femmes et hommes.

En cas d'écart constaté non justifié à niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre comparable, la situation salariale sera spécifiquement revue.

Indicateurs chiffrés :

- Nombre de femmes bénéficiaires d'une augmentation par rapport au nombre de salariés bénéficiaires d'une augmentation – page 19 des RSC 2010
- Proportion des femmes dans l'effectif moyen (nombre de femmes / nombre de salariés) – page 4 des RSC 2010
- Rapport entre les 2 indicateurs ci-dessus

Pour 2010 :

- 657 femmes bénéficiaires d'une augmentation sur 2.746 salariés bénéficiaires d'une augmentation, soit 23,92 %
- 953,5 femmes sur 4.921,67 salariés, soit 19,37 %
- Rapport entre 23,92 et 19,37 : 4,55 points

Les parties décident en outre de compléter ces actions par une sensibilisation des managers à l'égalité professionnelle. Pour l'élaboration des budgets est remis aux managers un état des rémunérations des salariés affectés à ces derniers, par sexe et par coefficient. Concomitamment à la remise de cet état, la Direction des Ressources Humaines communique les règles du présent accord à respecter en matière de rémunération, formation, promotion.

L'état des rémunérations du personnel permet ainsi aux managers de positionner chaque salarié et ainsi mettre en œuvre la suppression des éventuels écarts. Des indicateurs chiffrés sont associés à cette action.

Indicateurs chiffrés :

- Nombre de femmes ayant passé un entretien annuel par rapport aux hommes
- Nombre de femmes ayant bénéficié d'une augmentation salariale après entretien annuel par rapport aux hommes

Ces indicateurs n'existent pas dans le RSC 2010 et seront suivis à compter de l'exercice 2012.

Enfin, les parties décident de mettre en place deux actions, dans le domaine de la rémunération, directement liées aux congés maternité ou d'adoption :

Garantie d'évolution salariale au retour de congé maternité ou d'adoption

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et sa circulaire d'application du 19 avril 2007 exposent que « La rémunération [...] est majorée, à la suite de ces congés [maternité ou adoption], des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi)». Le présent accord met en place un mécanisme de garantie plus favorable que celui mis en place par les textes précités.

Ainsi :

- Sont prises en compte les augmentations individuelles du coefficient, à l'exclusion des augmentations liées à une promotion entraînant un changement de coefficient. Si le taux d'augmentation de la catégorie professionnelle est supérieur au taux d'augmentation du coefficient du salarié concerné, le taux le plus favorable audit salarié s'applique.
- Le calcul de la moyenne des augmentations individuelles est effectué sur la base des augmentations individuelles des salariés du même coefficient dans l'UES GFI Informatique. Les salariés du même coefficient n'ayant pas bénéficié d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations individuelles. Ce calcul est également effectué par entité juridique et la moyenne la plus favorable au salarié concerné est retenue (UES GFI Informatique ou entité juridique).
- Le calcul de la moyenne des augmentations est réalisé une fois par an, en janvier de l'année N+1 pour l'année N. Une régularisation sera versée aux salariés bénéficiaires de la garantie pour la période du retour de congé maternité ou d'adoption à janvier N+1.
- La garantie salariale prend effet le jour du retour de congé maternité ou d'adoption. En cas de congé suivi d'un congé parental d'éducation, ce n'est qu'au retour dans l'entreprise, à l'issue du congé parental d'éducation, que la garantie est appliquée. Dans ce cas, seules les augmentations intervenues durant le congé maternité ou d'adoption sont prises en compte, et non celles intervenues durant le congé parental d'éducation.

Neutralisation du congé maternité ou d'adoption sur la rémunération variable

Le congé maternité ou d'adoption n'impacte pas le calcul de la rémunération variable. Pour ce faire, le taux d'atteinte des objectifs est calculé au regard de la performance du salarié durant son temps de présence, sans application de prorata.

Exemple : pour un objectif annuel de 120 avec une rémunération variable de 3.000 € à objectifs atteints, la salariée en congé maternité pendant 4 mois, présente 8 mois, est évaluée sur ces 8 mois. Si elle atteint 100 % de ses objectifs au cours des 8 mois de présence, soit 80 (120 x 8/12), elle bénéficie d'une rémunération variable de 100% sur les 12 mois, soit 3.000 €.

Article 5 – Domaine d'action ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

Constat : aucune donnée chiffrée n'existe dans le RSC

Objectif de progression : la mise en place d'actions et l'identification d'indicateurs chiffrés accompagneront la volonté des parties de prendre en compte la parentalité dans le parcours professionnel des salariés.

Actions :

Au retour d'un congé maternité ou d'adoption et/ou d'un congé parental d'éducation, le responsable hiérarchique reçoit le salarié en entretien « réaccueil » afin :

- d'informer le salarié sur les événements et/ou changements intervenus pendant l'absence du salarié,
- de déterminer avec le salarié les éventuelles actions de formation facilitant la reprise d'activité.

Pour faciliter ce retour et permettre au salarié d'harmoniser ses vies personnelle et professionnelle, l'UES GFI Informatique propose de manière prioritaire au salarié un retour sur un poste basé dans la même zone géographique que celle en vigueur avant le départ en congé, sauf volonté contraire du salarié exprimée, soit avant le retour, soit pendant l'entretien de « réaccueil ».

Indicateurs chiffrés :

- rapport entre nombre de retours de congé maternité, adoption et parental d'éducation et nombre d'entretiens de « réaccueil » réalisés,
- nombre d'actions de formation suivies après congé maternité ou d'adoption ou parental d'éducation.

Ces indicateurs n'existent pas dans le RSC 2010 et seront suivis à compter de l'exercice 2012.

Article 6 – Commission de suivi

Une commission de suivi de l'application du présent accord est mise en place. Elle est composée d'un membre par organisation syndicale signataire et de deux membres de la Direction. Elle se réunira une fois par an, après consultation des comités d'établissement composant l'UES GFI Informatique sur les RSC. Elle rendra compte de ses travaux à la commission égalité professionnelle du CCE de l'UES GFI Informatique. Le rôle de la commission de suivi est d'examiner les conditions d'application du présent accord et de faire toute proposition visant, le cas échéant, à l'améliorer.

Article 7 – Entrée en application, durée, révision et formalités de dépôt

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2012 et conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues par le Code du travail.

Fait à Saint Ouen, le

Pour l'U.E.S. GFI Informatique

Vincent ROUAIX

Projet

Pour la CFDT
Catherine LINTIGNAT

Pour la CFE-CGC
Alina TORTOCHAUT

Pour la CGT
Bruno LEFEVRE

Pour FO
Fatih SARIKIR

Pour SUD GROUPE GFI
Alexis ZADOUNAISKY

ANNEXE : ETABLISSEMENTS DE L'UES GFI INFORMATIQUE**Société GFI INFORMATIQUE :**Etablissement Ile de France :

Agence	Adresse
Saint Ouen	145 Boulevard Victor Hugo 93400 Saint Ouen

Etablissement Rhône-Alpes :

Agence	Adresse
Clermont Ferrand	1 Avenue des Cottages 63000 Clermont Ferrand
Grenoble	37 Chemin du Vieux Chene 38240 Meylan
Lyon	17 Avenue Georges Pompidou 69486 Lyon cedex 03

Etablissement Grand Ouest :

Agence	Adresse
Brest	6 Rue de Porstrein 29200 Brest
Lannion	11 Rue de Brogglie 22300 Lannion
Le Mans	75 Boulevard Alexandre Oyon 72100 Le Mans
Nantes	3 Rue Galilée 44340 Bouguenais
Nantes	47, rue de Leinster – 44240 La Chapelle sur Erdre
Nantes	Rue Robert Le Ricolais – Zone Cap Ouest – 44300 Nantes
Niort	10 Rue de Chauray 79000 Niort
Orléans	36 quai du Chatelet – 45000 Orléans
Rennes	1 Square du Chene Germain 35510 Cesson Sevigne
Semoy	200 Rue Léonard de Vinci 45400 SEMOY

Etablissement Méditerranée :

Agence	Adresse
Aix en Provence	Parc Club du Golfe 13090 Aix en Provence
Montpellier	740 Rue des Apothicaires 34000 Montpellier
Sophia	2 Rue Evariste Galois 06904 Sophia Antipolis cedex

Etablissement Nord :

Agence	Adresse
Douai	299 Rue Saint Sulpice 59500 Douai
Lille	17 Rue Edouard Delesalle 59000 Lille

Etablissement Sud Ouest :

Agence	Adresse
Bordeaux	21 Rue de la Poterie 33170 Gradignan
Toulouse	1 Passage de l'Europe 31000 Toulouse

Etablissement Est :

Agence	Adresse
Metz	10 Boulevard François Arago 57000 Metz
Nancy	6 Avenue Pelletier Doisy 54600 Villers Les Nancy
Reims	23 Rue du Jard 51100 Reims
Strasbourg	Avenue de l'Europe 67300 Schiltigheim

Société GFI PROGICIELS :

Agence	Adresse
Albi	49 Rue Moissan 81000 Albi
Lyon	27 Rue de la Villette 69003 Lyon
Reims	23 Rue du Jard 51100 Reims
Saint Clement de Riviere	Route de Ganges 34980 Saint Clement de Riviere
Saint Ouen	145 Boulevard Victor Hugo 93400 Saint Ouen
Bordeaux	4 Avenue Henri Le Chatelier 33700 Mérignac
Toulouse	1 Passage de l'Europe 31400 Toulouse

Société NEMAUSIC :

Agence	Adresse
Nîmes	151 Rue Gilles Robertval – 30000 Nîmes
Reims	23 Rue du Jard – 51100 Reims

Société GFI INFORMATIQUE-PRODUCTION :

Agence	Adresse
Bordeaux	21 rue de la Poterie- 33170 Gradignan
Chartres	50, rue de Chanzy – 28000 Chartres
Lille	17 Rue Edouard Delesalle-59800 Lille
Lyon	Le Danica – 17 avenue Georges Pompidou -69486 Lyon cedex 03
Montpellier	Les Athamantes-Bât 6 - 740 Rue des Apothicaires -BP4374 – 34196 Montpellier Cedex 5
Nantes	3, rue Galilée – 44340 Bouguenais
Nantes	47, rue de Leinster – 44240 La Chapelle sur Erdre
Nantes	Rue Robert Le Ricolais – Zone Cap Ouest – 44300 Nantes
Niort	10, route de Chauray 79000 NIORT
Orléans	36 quai du Chatelet – 45000 Orléans
Rennes	1, square du Chêne Germain – 35510 Cesson Sevigné
Saint Ouen	145 Boulevard Victor Hugo – 93400 Saint Ouen
Strasbourg	Espace européen de l'entreprise-24 Av de l'Europe-Bât C/ BP21 – 67305 Schiltigheim Cedex
Toulouse	1 Passage de l'Europe- Immeuble Zodiaque 1- 31400 Toulouse
Semoy	200 Rue Léonard de Vinci 45400 Semoy
Pau	26 Avenue de Lilas 64000 Pau

Société BTD CONSULTING :

Agence	Adresse
Saint Ouen	145 Boulevard Victor Hugo 93400 Saint Ouen