

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

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les sociétés :

- 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,

Composant l'U.E.S. Gfi Informatique, instituée par voie d'accord le 21 Mars 2001, représentée par Monsieur Vincent ROUAIX,

d'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES Gfi Informatique :

- La CFE-CGC, représentée par Madame Alina TORTOCHAUT, délégué syndical central de l'U.E.S. Gfi Informatique,
- La CFTC, représentée par Monsieur Michel LE GOUVELLO DE LA PORTE, délégué syndical central de l'U.E.S Gfi Informatique
- La Fédération F3C CFDT, représentée par Madame Catherine LINTIGNAT, délégué syndical central de l'U.E.S. Gfi Informatique,
- SUD Groupe Gfi, représenté par Monsieur Marc AUBERTIN, délégué syndical central de l'U.E.S. Gfi Informatique

d'autre part

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.

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. Elles s'inscrivent dans le cadre défini par les lois n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 et n° 2014-873 du 4 août 2014 et des décrets n° 2011-822 du 7 juillet 2011 et n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, ainsi que des accords de branche des 24 avril 2008 et 27 octobre 2014 relatifs 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 2014, les femmes représentent 22,20 % de l'effectif, les femmes représentent 19,12 % des salariés embauchés sur la même période. Quand bien même les signataires estiment qu'il n'existe pas de métiers spécifiquement masculins, il n'en demeure pas moins que la place des femmes dans les métiers de l'informatique est moins élevée que dans d'autres métiers

Objectif de progression : augmentation de la proportion de femmes embauchées par rapport au nombre de salariés embauchés

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 quels que soient la nature du contrat et le type d'emploi proposé.

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 s'efforcer de proposer autant de candidatures féminines que masculines, étant précisé que le cabinet de recrutement doit présenter au minimum une candidature féminine, quel que soit le poste à pourvoir.

Indicateurs chiffrés :

- Nombre de femmes embauchées par rapport au nombre de salariés embauchés (nombre de femmes embauchées / nombre de salariés embauchés)
- Proportion des femmes dans l'effectif moyen (nombre de femmes / nombre de salariés)

Pour 2014 :

- Nombre de femmes embauchées par rapport au nombre de salariés embauchés (nombre de femmes embauchées / nombre de salariés embauchés) : **19,12 %**
- Proportion des femmes dans l'effectif moyen (nombre de femmes / nombre de salariés) : **22,20%**

Article 4 – Domaine d'action PROMOTION PROFESSIONNELLE

Constat : un phénomène d'autocensure des salariées de l'UES Gfi Informatique vers des postes à responsabilité est constaté. Ce phénomène se traduit par l'absence de positionnement des salariées sur les postes à responsabilité proposés.

Objectif de progression :

Inscription de toutes les femmes ayant une responsabilité d'encadrement d'équipe et occupant une position de cadre position 3 SYNTEC au cursus interne de management (MUG).

Actions :

Faire participer toutes les femmes telles que définies ci-dessus à une formation management d'ici le 31 décembre 2018.

Indicateurs chiffrés :

- pourcentage de femmes aux postes d'encadrement
- Nombre de femmes ayant suivi le cursus interne de management (MUG)

Article 5 – Domaine d'action REMUNERATION EFFECTIVE

Constat (données issues des rapports de situation comparée hommes femmes - RSC) : Depuis l'exercice 2010, les budgets consacrés à la suppression des écarts salariaux ont concerné 392 femmes. Grâce à ces actions, en 2014 le nombre de femmes bénéficiaires d'une augmentation (par rapport au nombre de salariés bénéficiaires d'une augmentation) a été plus important que la proportion des femmes dans l'effectif moyen. Ainsi les femmes bénéficiaires d'une augmentation ont représenté 23,63% des salariés bénéficiaires d'une augmentation sur la même période alors que ces femmes représentent 22,20% de l'effectif. Les actions doivent être poursuivies envers les situations d'écarts qui subsisteraient.

Objectif de progression :

- augmentation d'un point de la proportion de femmes bénéficiaires d'une augmentation par rapport aux salariés bénéficiaires d'une augmentation
- suppression, au 31 décembre 2018, des écarts selon les référentiels métiers

Actions :

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. L'équivalence s'applique au niveau du Groupe Gfi.

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. Des revues de personnel (« people review ») sont effectuées chaque année, au sein de chaque division, en présence des responsables de ressources humaines, afin d'assurer les principes d'équité et d'objectivité de la politique de rémunération.

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.

A cet effet, une enveloppe annuelle de 260.000 € (cotisations salariales et patronales incluses) est consacrée.

La Direction propose de communiquer les informations relatives à l'utilisation de cette enveloppe à la commission égalité professionnelle du CCE de l'UES Gfi Informatique.

Les enveloppes ci-dessus mentionnées concernent le Groupe Gfi

Indicateurs chiffrés :

- Nombre de femmes bénéficiaires d'une augmentation par rapport au nombre de salariés bénéficiaires d'une augmentation
- Proportion des femmes dans l'effectif moyen (nombre de femmes / nombre de salariés)

Pour 2014 :

- Nombre de femmes bénéficiaires d'une augmentation par rapport au nombre de salariés bénéficiaires d'une augmentation : **23,63 %**
- Proportion des femmes dans l'effectif moyen (nombre de femmes / nombre de salariés) : **22,20 %**

Enfin, les parties décident de poursuivre l'action suivante, dans le domaine de la rémunération, directement liée aux congés 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.

Article 6 – Domaine d'action ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

Constat : les congés pour évènements familiaux ne sont pas identiques selon la situation familiale du salarié (mariage ou PACS) alors que ces congés visent des situations familiales. Aucune mesure n'existe en matière de solidarité familiale à l'égard des parents confrontés à une situation difficile à l'égard de leurs enfants.

Objectif de progression : la poursuite de l'harmonisation des congés pour évènements familiaux au bénéfice des salariés préférant le PACS au mariage et la pérennisation du compte épargne solidarité parentale.

Actions :

- Harmonisation des congés pour évènements familiaux : en matière de congés pour évènements familiaux (mariage salarié, enfant, décès conjoint, enfant ...), les droits du salarié titulaire d'un PACS sont identiques à ceux du salarié marié, mais sont exclusifs d'un éventuel mariage postérieur avec la même personne.
- Pérennisation du compte épargne solidarité parentale : chaque salarié peut faire don de deux jours de congés ou RTT / repos maximum par an pour aider un ou plusieurs collègues dont un enfant est gravement malade. L'Employeur abonde d'un jour pour toute période de 4 jours de don effectuée par les salariés. Le don est réalisé de manière anonyme entre le 1^{er} mars et le 31 mai de chaque année. Le compte épargne solidarité parentale permet à des salariés de bénéficier d'un maintien de rémunération, dans la limite de 20 jours ouvrés, afin de se consacrer à leur enfant gravement malade (justificatif médical).

Indicateurs chiffrés :

- nombre de congés pour évènement familial
- nombre de jours affectés sur le compte épargne solidarité parentale
- nombre de jours abondés par l'Employeur
- nombre de bénéficiaires et nombre jours utilisés au titre du compte épargne solidarité familiale

Article 7 – Commission égalité professionnelle du CCE de l'UES Gfi Informatique

La commission égalité professionnelle du CCE de l'UES Gfi Informatique examinera les conditions d'application du présent accord et fera toute proposition visant, le cas échéant, à l'améliorer. Les travaux de la commission seront transmis au CCE ainsi qu'aux Organisations Syndicales signataires du présent accord.

Article 8 – Entrée en application, durée, révision et formalités de dépôt

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 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

Pour la CFE-CGC
Alina TORTOCHAUT

Pour la CFTC
Michel LE GOUVELLO DE LA PORTE

Pour F3C CFTD
Catherine LINTIGNAT

Pour SUD GROUPE GFI
Marc AUBERTIN

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 47 rue de leinster 44240 La Chapelle sur Erdre
Niort	10 Rue de Chauray 79000 Niort
Rennes	8 Square du Chene Germain 35510 Cesson Sevigne
Orléans	200 Rue Léonard de Vinci 45400 Semo

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
Reims	23 Rue du Jard 51100 Reims
Strasbourg	Avenue de l'Europe 67300 Schiltigheim

Société Gfi Progiels :

Agence	Adresse
Albi	49 Rue Moissan 81000 Albi
Lyon	27 Rue de la Villette 69003 Lyon
Reims	23 Rue du Jard 51100 Reims
Montpellier	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
Nancy	6 Avenue Pelletier Doisy 54600 Villers Les Nancy
Nîmes	151 Rue Gilles Robertval 30000 Nîmes
Dijon	1 Rue Champeau 21800 Quétigny
Metz	10 Boulevard Arago 57070 Metz
Marseille	Centre Agora, Bâtiment B, 13685 Aubagne Cédex
Nantes	8 Avenue de la Thébaudière, 24° étage, Aile C, 44800 Saint Herblain
Tarbes	8 Rue Morane-Saulnier, ZAC Bastillac, 65000 Tarbes

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, BP 4374, 34196 Montpellier Cedex 5
Nantes	3, Rue Galilée 44340 Bouguenais 22 et 26 Boulevard de l'Europe 44240 La Chapelle sur Erdre 56 Rue de Lorraine 44240 La Chapelle sur Erdre
Niort	10 Route de Chauray 79000 Niort
Rennes	8 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
Orléans	200 Rue Léonard de Vinci 45400 Semoy
Pau	26 Avenue de Lilas 64000 Pau