

Accord groupe relatif à la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société **Accenture Holdings France**, société par actions simplifiée au capital de 407 037 000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 477 832 612, dont le siège social est situé 118-122, avenue de France – 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Marc Dijks,

La société **Accenture SAS**, société par actions simplifiée au capital de 17.250.000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 732 075 312, dont le siège social est situé 118-122, avenue de France – 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Olivier Girard,

La société **Accenture Technology Solutions**, société par actions simplifiée au capital de 37.000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 445 088 057, dont le siège social est situé 118-122, avenue de France – 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Vincent Delaporte,

La Société **Accenture Post Trade Processing**, société par actions simplifiée au capital de 250.000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 792 687 097, dont le siège social est situé 11-13, Cours Valmy – 92800 Puteaux – La Défense, représentée aux fins des présentes par Monsieur Philippe Guyonnet,

Ci-après individuellement désignées la « Société » et collectivement les « Sociétés »,

D'UNE PART,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe :

La **CFE-CGC**, représentée par Monsieur Jean-Philippe Duriez, Délégué Syndical Groupe,

La **F3C CFTD**, représentée par Madame Lamiae Nah, Déléguée Syndicale Groupe,

La **Fédération CGT Sociétés d'Etudes**, représentée par Madame Yamina Nebhi, Déléguée Syndicale Groupe,

Le **SICSTI CFTC**, représenté par Monsieur Rodolphe Baële, Délégué Syndical Groupe,

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales »,

D'AUTRE PART,

Ci-après collectivement désignées les « Parties ».

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	4
ARTICLE 1 Cadre juridique et champ d'application de l'accord.....	5
1.1 Définition du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.....	5
1.2 Champ d'application.....	5
ARTICLE 2 Prévention des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.....	5
2.1 Rôle des dirigeants et des managers.....	5
2.2 Désignation et rôle des référents HSAS.....	6
2.3 Information et formation des salariés.....	7
2.4 Questionnaire à destination des salariés du groupe.....	9
ARTICLE 3 Traitement des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.....	9
3.1 Personnes à contacter.....	9
3.2 Procédure d'alerte et d'enquête.....	10
3.3 Accompagnement des victimes.....	11
3.4 Sanctions.....	11
3.5 Représailles.....	12
ARTICLE 4 - Commission de suivi.....	12
ARTICLE 5 Dispositions finales.....	13
5.1 Durée de l'accord et entrée en vigueur.....	13
5.2 Adhésion à l'accord.....	13
5.3 Révision de l'accord.....	13
5.4 Dénonciation de l'accord.....	14
5.5 Formalités, publicité notification et dépôt.....	14

PREAMBULE

Depuis plusieurs années, Accenture s'engage dans la lutte contre le sexisme.. Cette ambition a été concrètement formalisée par la signature de la charte #StOpE contre le sexisme dit ordinaire au travail.

Conscientes de l'impact que peuvent générer les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes, notamment sur la qualité de vie au travail et la santé mentale des salariés, les organisations syndicales, à l'initiative de la demande de négociation, et la direction ont souhaité inscrire dans cet accord les mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein du Groupe.

A cet effet, les parties se sont rencontrées lors de 10 réunions de négociation qui se sont déroulées sur une période de 9 mois afin d'échanger sur les dispositifs existants et les actions complémentaires qui pourraient être menées pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ainsi, le présent accord traduit la volonté commune des parties signataires de prévenir l'émergence de situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes notamment par l'information et la formation de l'ensemble des salariés du groupe.

Le présent Accord s'attache également à organiser la gestion des potentielles situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes et apporter le soutien nécessaire aux salariés qui pourraient être victimes de tels agissements.

Les Parties signataires souscrivent aux définitions du harcèlement sexuel et des agissements sexistes des articles du Code du travail et du Code pénal ainsi qu'aux sanctions qui y sont attachées.

Le présent accord est envisagé par les Parties signataires comme complémentaire aux dispositions contenues dans les règlements intérieurs en vigueur au sein des sociétés comprises dans le périmètre du présent accord.

Dans un souci d'accessibilité et de clarté, l'écriture inclusive n'est pas utilisée dans ce texte. Les termes employés au masculin se réfèrent aussi bien au genre féminin que masculin.

ARTICLE 1 Cadre juridique et champ d'application de l'accord

1.1 Définition du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Les parties signataires souscrivent aux définitions du harcèlement sexuel des articles L. 1153-1 à L. 1153-6 du Code du travail et 222-32 et 222-33 du Code pénal et à la définition des agissements sexistes de l'article L. 1142-2-1 du Code du travail ; ainsi qu'aux sanctions qui y sont attachées.

Si l'employeur dispose d'un pouvoir de direction propre à prendre des mesures de nature à protéger ses salariés, les parties signataires rappellent que l'existence avérée de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes peut être reconnue par les seules juridictions compétentes et qu'ils ne peuvent donc en aucun cas être préjugés.

1.2 Champ d'application

Le présent Accord est applicable à l'ensemble des salariés des Sociétés du Groupe Accenture en France suivantes : Accenture SAS, Accenture Technology Solutions (ATS) et Accenture Post Trade Processing (AFTP), quel que soit le type de contrat dont le salarié bénéficie, étant précisé que ceci inclut les alternants et les stagiaires. Les prestataires et clients ne peuvent être liés par cet accord. En revanche, les prestataires peuvent bénéficier de certaines dispositions.

ARTICLE 2 Prévention des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes

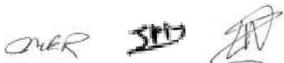
Les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel sont des risques professionnels qui concernent aussi bien les femmes que les hommes. Accenture met régulièrement à jour son Document Unique d'Evaluation des risques professionnels à cet effet.

L'ensemble des actions de prévention et de lutte contre les agissements sexistes permettent de créer un environnement de travail inclusif, quel que soit son sexe ou son genre. A cet effet, le Groupe Accenture s'engage à construire une démarche de prévention globale permettant de prévenir durablement la survenue de ces agissements et favorisant un environnement serein pour toutes et tous. Les parties au présent accord conviennent ainsi la mise en place d'un plan de prévention comportant des mesures permettant d'agir en amont avec pour ambition la prévention, la réduction et l'élimination de ces comportements prohibés par la loi.

Afin de respecter cet engagement, les actions suivantes sont mises en place :

2.1 Rôle des dirigeants et des managers

Nos dirigeants et managers jouent un rôle important en montrant l'exemple et en s'assurant de maintenir un environnement de travail respectueux, éthique et juste, dans lequel les salariés se sentent libres de signaler tout problème. Ils ont également la responsabilité d'intervenir

 5

systématiquement s'ils sont témoins ou prennent connaissance de tout comportement inapproprié ou irrespectueux, ainsi que d'encourager leurs équipes à faire de même.

Les dirigeants et les managers rappellent à leurs équipes qu'ils peuvent leur signaler tout comportement inapproprié dont ils sont victime ou témoin. Ils recueillent ces signalements dans le respect de la politique Accenture de tolérance zéro. Ils rappellent aux salariés la politique de non-représailles d'Accenture sur le signalement de comportements inappropriés et les encouragent à signaler toute violation de celle-ci.

2.2 Désignation et rôle des référents HSAS

L'accord du 10 décembre 2018 sur le comité social et économique et le dialogue social rappelle que dans toutes les entreprises, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du Code du travail, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

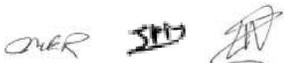
En outre, en application de l'article L. 1153-5-1 du Code du travail, la Direction a également désigné des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les référents désignés par le CSE ainsi que les référents désignés par la Direction sont chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ils sont un point de contact supplémentaire des salariés victimes ou témoins de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Les référents HSAS peuvent ainsi réaliser des actions de sensibilisation auprès des salariés et orientent le cas échéant les salariés vers les autorités compétentes.

Ces référents reçoivent une formation spécifique lors de leur première désignation au cours de chaque mandature du CSE, sur la thématique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes afin de mener efficacement leur mission.

Les référents du CSE ainsi que les référents de la Direction seront amenés à échanger sur leur mission dans le cadre d'une réunion annuelle visant à faire le bilan sur les cas rencontrés dans le cadre de la commission de suivi du présent accord. Les référents HSAS pourront le cas échéant envisager d'un commun accord, des actions supplémentaires pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Les actions retenues seront présentées à la commission de suivi du présent accord.

Dans le but d'exercer les missions ci-dessus définies, le crédit d'heure du référent harcèlement sexuel du CSE initialement fixé par accord à 10 heures de délégation par mois (Accord Comité social et économique et le dialogue social du 10 décembre 2018) est porté à 15 heures de délégation par mois dans le cadre du présent accord.

 6

2.3 Information et formation des salariés

Le Groupe Accenture rappelle son total engagement dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de ses différentes entreprises.

A ce titre, les Sociétés et les Organisations Syndicales présentes au sein du Groupe s'engagent à la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des salariés sur le devoir de combattre les agissements sexistes au sens de l'article L.1142-2-1 du Code du travail, ou tout harcèlement sexuel au sens de l'article L. 1153-1 du Code du travail pouvant avoir lieu dans le Groupe Accenture.

2.3.1 Information des salariés

Conformément à l'article L. 1153-5 du Code du travail, une information est apportée par tout moyen précisant les sanctions applicables, les actions contentieuses civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents. Cette dernière sera réalisée sur le portail Accenture.

A ce titre, le portail Accenture sera revu dans le but d'apporter une information plus visible en particulier sur les définitions du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, sur les mesures mises en place dans le Groupe pour prévenir ces comportements, et sur le dispositif d'accompagnement des salariés qui déclarent être victimes ou témoins de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

Cette information se fera via plusieurs canaux, notamment par voie d'affichages, de communications par mail et de sensibilisation notamment à l'aide des guides mis à disposition par Accenture. Par ailleurs, l'affichage sur les sites est complété par les coordonnées des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes ainsi que celles du Défenseur des Droits et de la Business Ethic Helpline.

La prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes fait partie de la culture d'entreprise d'Accenture. A ce titre, une information sur ce thème est disponible dans les espaces dédiés aux nouveaux embauchés et notamment les guides « Lutter contre le sexisme ordinaire au travail » et « Prévenir et agir contre le harcèlement sexuel ».

Par ailleurs, lors de la journée d'accueil, les nouveaux arrivants sont informés de l'existence du « Code of Business Ethics » (COBE) et de son contenu qui aborde notamment le harcèlement sexuel.

Ces guides ainsi que les informations relatives au COBE sont également mis à disposition des salariés intégrant le groupe en France dans le cadre des futures acquisitions.

2.3.2 Formation et sensibilisation de l'ensemble des salariés

Accenture s'engage à réaliser une communication annuelle auprès des salariés concernés sur les dispositifs de formation ou sensibilisation.

La formation et la sensibilisation des salariés, quel que soit leur rôle, est un élément clef dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Accenture a mis en place plusieurs

dispositifs en ce sens. A la date de négociation de cet accord, différentes actions de sensibilisations et de formations ont été réalisées.

Des communications virtuelles (notamment via e-mails et groupes Teams) récapitulant les dispositifs de sensibilisations et de formations seront envoyés régulièrement aux salariés.

Sensibilisations

Accenture a édité un jeu de 40 cartes pour apprendre à mieux cerner les frontières entre sexisme et humour, séduction et harcèlement sexuel, etc. Il est disponible auprès de l'équipe Diversité ou des relais en régions.

Par ailleurs, Accenture s'est fait accompagner par un organisme externe afin d'élaborer plusieurs guides :

- « Lutter contre le sexisme ordinaire au travail » : ce guide vise à ce que chacun adopte un comportement exemplaire et soit ambassadeur d'une culture non sexiste, propice à l'inclusion de toutes et de tous.
- « Prévenir et agir contre le harcèlement sexuel » : Ce guide a pour objet de sensibiliser l'ensemble des salariés d'Accenture.

Ces guides sont à disposition des salariés sur un espace dédié sur l'intranet d'Accenture.

Accenture s'engage à mettre à disposition des salariés des dispositifs de sensibilisation sur le thème du Harcèlement Sexuel et des Agissements Sexistes tout au long de l'année, et particulièrement lors du mois de l'égalité de genre, notamment afin de porter à la connaissance des salariés l'existence des guides et du jeu de carte mis à leur disposition.

Enfin, chaque People Lead (responsable de la gestion de carrière, du développement des compétences et de la gestion de la performance de son « Counselee » - le salarié qu'il accompagne) abordera le sujet des comportements inappropriés, vécus ou observés au sein d'Accenture, par le biais de l'entretien professionnel obligatoire.

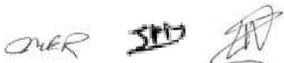
Formations

A la date de la signature de cet accord, Accenture est accompagné par un organisme de formation externe et propose plusieurs formations sur le thème du Harcèlement Sexuel et des Agissements Sexistes.

Chaque année, sur la durée du présent accord, Accenture s'engage à proposer aux salariés au moins une formation ou un workshop dédié sur le thème du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, dispensé par un prestataire externe.

Enfin, Accenture s'engage, sur la durée du présent accord à dispenser à minima une formation obligatoire, dans le programme Ethics & Compliance, sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes à destination de l'ensemble des salariés et des prestataires (contractors).

Une information régulière sera faite auprès des salariés afin de porter ces dispositifs et événements à leur connaissance.

 8

2.3.3 Formation spécifique des Ressources Humaines

Les HR Partners (Responsables Ressources Humaines) ont un rôle décisif dans la prévention et à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Cette population spécifique sera donc formée ou sensibilisée régulièrement sur le sujet et a minima une fois par an.

2.4 Questionnaire à destination des salariés du groupe

Accenture administre régulièrement des questionnaires notamment relatifs à l'identification de situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

Accenture s'engage à administrer un questionnaire portant entièrement ou pour partie sur ce thème au moins une fois sur la durée de l'accord. Dans l'éventualité où cette étude ne serait pas menée, un questionnaire spécifique au sujet du harcèlement sexuel et des agissements sexistes serait proposé aux salariés.

Les résultats de ces questionnaires seront partagés en commission de suivi.

ARTICLE 3 Traitement des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

Tout salarié, quel que soit son ancienneté dans le groupe, son genre, son grade, ou son lieu de travail habituel, est encouragé à signaler toutes les situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste dont il est victime ou témoin auprès des personnes mentionnées à l'article 3.1.

Si le salarié souhaite dénoncer un comportement de façon anonyme, la ligne d'assistance d'éthique d'Accenture est également à sa disposition.

En tout état de cause, Accenture s'engage à respecter la confidentialité conformément aux souhaits du salarié ayant dénoncé les faits.

3.1 Personnes à contacter

Le Groupe Accenture s'engage à rappeler à l'ensemble de ses salariés, par le biais de communications régulières, que sont à leur disposition :

- Les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes chargés de les informer et de les accompagner. Les noms et les coordonnées des Référents harcèlement sexuel et agissements sexistes sont disponibles sur le Portail Accenture France et les panneaux d'affichage au sein de l'entreprise ;
- Les représentant du personnel, dont la liste est disponible sur le Portail Accenture France et les panneaux d'affichage au sein de l'entreprise ;

- Les managers et People Lead : Ils sont, au même titre que les autres salariés, acteurs de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ainsi, ils doivent rester vigilants et veiller à la santé et la sécurité de leurs équipes ;
- Les HR Partners ;
- Le médecin du travail : il joue un rôle d'accompagnateur. Il peut aider à mieux comprendre la dégradation de la situation de travail vécue par le salarié. Il peut orienter le salarié vers un spécialiste et alerter le HR Partner avec l'accord du salarié ;
- La ligne téléphonique (Business Ethics Helpline) et le site web sur lesquels les salariés peuvent remonter des cas de comportements inappropriés, de façon anonyme ou non. L'enquête est traitée de manière confidentielle ;
- Les acteurs de prévention externes tels que le Défenseur des Droits ou encore l'inspection du travail.

3.2 Procédure d'alerte et d'enquête

Suite à tout signalement de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, la direction s'engage à réaliser une enquête dans les plus brefs délais et s'assure de l'implication des personnes nécessaires pour veiller au respect strict de la confidentialité afin de préserver toutes les personnes impliquées.

Ainsi, l'enquête interne est menée par une équipe composée de :

- un HR Partner,
- un membre de l'équipe Legal,
- un ou deux membres de l'équipe GCCM (Global Conduct Counts Matters) : cette équipe est composée d'avocats expérimentés et a pour mission de mener les enquêtes employeur, conjointement avec les équipes locales, lors d'une dénonciation de faits de harcèlement sexuel ou agissement sexiste.

L'ensemble de cette équipe est spécialisé et formé dans la conduite d'enquête et à la diligence d'actions de manière méthodique en vue de recueillir tous les éléments nécessaires à la bonne compréhension de la situation (faits, preuves, indices, témoins).

Elle s'attache à appliquer les principes de confidentialité, de constance, d'équité, d'impartialité, et de neutralité. Afin que l'enquête soit menée dans le respect de l'impartialité, il est vérifié au préalable que chaque membre de l'équipe chargé de l'enquête n'a aucun lien avec la personne mise en cause et est totalement extérieur à la situation.

Cette enquête débute par une phase d'entretiens afin d'entendre chaque partie prenante.

L'équipe réalise des entretiens successivement avec la victime présumée et/ou la personne ayant rapporté les faits, les témoins et toute autre personne détenant des informations nécessaires à la compréhension de la situation. La personne accusée des faits a vocation à être également entendue dans le cadre de l'enquête. L'objectif est de recueillir leurs déclarations sur les faits qu'ils ont observés.

Les entretiens font l'objet d'un compte rendu. Des informations complémentaires pourront être demandées en cours d'enquête et à la fin de l'enquête.

Les témoignages recueillis pourront être directs (personnes ayant vu ou entendu les faits, ou ayant constaté leurs conséquences) ou indirects (personnes ayant reçu des confidences).

Les victimes et salariés mis en cause seront informés de l'avancement de l'enquête.

L'équipe s'assure que l'issue apportée à l'enquête est appropriée et que les décisions sont appliquées de manière juste et constante, sans tenir compte de l'ancienneté, de la position hiérarchique ou de la contribution apportée à Accenture.

L'issue de l'enquête est confidentielle. Elle peut mener à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

En complément, les données personnelles relatives à cette enquête sont conservées conformément aux règles RGPD et à la Policy 0090 en vigueur à date.

Pour rappel, le respect du principe du contradictoire est garanti par le respect de la procédure disciplinaire mise en œuvre le cas échéant, édictée par le Code du travail. La procédure d'enquête décrite ci-dessus sera mise à disposition de tous les salariés sur le Portal Accenture France.

En tout état de cause, cette enquête n'est pas de nature à remettre en cause les prérogatives des représentants du personnel.

3.3 Accompagnement des victimes

Les salariés victimes d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel peuvent bénéficier d'un accompagnement psychologique s'ils le souhaitent. Ils ont ainsi accès à la permanence psychologique réalisée par un prestataire externe, ainsi qu'à l'accompagnement des psychologues du travail ou des psychologues du réseau de notre prestataire. La mutuelle Accenture permet également la prise en charge de frais de psychologue. Cette garantie peut être amenée à évoluer chaque année.

En plus de l'accompagnement psychologique, Accenture pourra proposer des actions complémentaires pendant la durée de l'enquête visant à assurer la sécurité de la victime comme notamment, sans être exhaustif un changement de projet, un changement de client, un éloignement de la victime ou de l'auteur présumé, ou toute autre mesure qui s'avérerait utile à la situation concernée, sans que cela soit préjudiciable au salarié victime pour sa carrière au sein d'Accenture.

Comme rappelé dans les différents Règlements Intérieurs du Groupe Accenture, selon la gravité de la situation, la mise à pied à titre conservatoire du salarié mis en cause peut être envisagée avant qu'une décision soit prise sur l'opportunité ou non d'appliquer une sanction.

3.4 Sanctions

Le Règlement Intérieur de chaque établissement rappelle la stricte interdiction du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ainsi que les peines encourues par leurs auteurs.

Au sein de l'entreprise, l'auteur des faits peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Les salariés victimes de harcèlement sexuel peuvent par ailleurs agir en justice devant les juridictions civiles et pénales.

Les Parties rappellent que l'employeur ne peut pas sanctionner une personne pour avoir subi, refusé de subir ou avoir témoigné de bonne foi d'agissements de harcèlement sexuel. Il n'en est pas de même en présence d'une dénonciation calomnieuse.

3.5 Représailles

Les salariés sont assurés qu'aucune mesure de représailles à l'encontre d'une victime présumée, d'un témoin direct ou indirect, de l'auteur présumé des faits ou de toute personne ayant dénoncé des faits ne sera tolérée.

Conformément à la policy 1000 « Speaking Up and Zero Tolerance for Retaliation », toute violation de ce principe est prise très au sérieux par Accenture et pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les Talent leads s'assurent du respect du principe de tolérance zéro pour les représailles notamment lors des Talent Discussions. Les HR Partners sont également garants de ce principe.

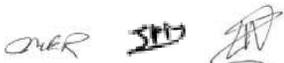
ARTICLE 4 - Commission de suivi

Les parties signataires du présent Accord conviennent de mettre en place une commission de suivi qui se réunira une fois par an, composée de 3 membres par partie signataire, des référents HSAS et de la direction.

Une seconde réunion de la Commission de Suivi pourra être envisagée à la demande de la majorité des membres.

Cette commission sera chargée de suivre l'application de l'accord et notamment les indicateurs suivants :

- Nombre de référents (démission, fin de mandat, désignation) ;
- Bilan annuel du nombre d'alertes reçues au cours de l'année ;
- Nombre de sanction prises suite à la conduite d'une enquête
- Nombre de salariés ayant déclaré au cours de l'entretien professionnel avoir été victime ou témoin d'un comportement inapproprié au sein d'Accenture ou chez un client ;
- Transmission des guides de sensibilisation en cas d'évolution de ces derniers ;
- Nombre de consultation de la page prévention du harcèlement sexuel et agissements sexistes ;
- Nombre de participants aux formations dispensées au cours de l'année (par genre, grade et services, par Société) ;
- Nombre de participants aux Workshops dispensés au cours de l'année (par genre, grade et services, par Société) ;

 12

- Nombre de participants HR Partners formés au cours de l'année (par genre, grade et par Société) ;
- Nombre de sensibilisations à destination des HR Partners ;
- Nombre et transmission des résultats du (des) questionnaire(s) sur le thème du présent accord réalisé(s) dans l'année. Le taux de participation sera porté à la connaissance de la commission.

En outre, la commission pourra, le cas échéant, proposer des actions complémentaires pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

ARTICLE 5 Dispositions finales

5.1 Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans étant entendu que pour tenir compte de l'année fiscale, les parties conviennent que l'accord prendra fin au terme de l'année fiscale 2025 soit le 31 août 2025. Il entrera en vigueur après accomplissement des formalités de dépôt auprès de la DREETS compétente et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

5.2 Adhésion à l'accord

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toutes les organisations syndicales de salariés représentatives dans le Groupe, et toutes les sociétés du Groupe, qui ne sont pas signataires du présent Accord, peuvent y adhérer ultérieurement.

L'adhésion devra être notifiée, dans un délai de huit jours calendaires, par lettre recommandée avec avis de réception, aux Parties signataires.

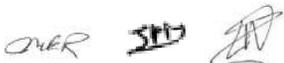
L'adhésion produira effet au lendemain de la date de son dépôt au greffe du Conseil de prud'hommes compétent et à la Direccte, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 à D. 2231-7 du Code du travail.

5.3 Révision de l'accord

Le présent Accord pourra faire l'objet d'une révision dans un délai de 3 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre Partie.

Une réunion de négociation sera organisée à l'initiative des Sociétés dans les 2 mois qui suivront la première présentation de cette lettre, sauf circonstances légitimes qui permettraient de justifier d'un délai supérieur.

 13

5.4 Dénonciation de l'accord

Le présent Accord pourra être dénoncé dans les conditions et selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur et moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La Partie signataire qui dénoncera le présent Accord devra en informer l'autre Partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception et procéder aux formalités de publicité requises.

5.5 Formalités, publicité notification et dépôt

Un exemplaire original du présent Accord est établi pour chaque Partie.

Par ailleurs, le présent Accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans les Sociétés et non signataires de celui-ci.

Le présent Accord est porté à la connaissance des salariés de la Société par voie d'affichage (le cas échéant, par intranet). Une copie de celui-ci sera déposée auprès de l'OPNC de la Branche BETIC.

Le présent Accord sera déposé par la partie la plus diligente.

Conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent Avenant est déposé en version électronique sur la plateforme « Téléaccords » selon les formalités suivantes :

- Une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'Accord déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
- Une version électronique de l'Accord déposée en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l'entreprise devront continuer à apparaître, ainsi que les noms des Organisations Syndicales signataires, le lieu et la date de signature ;
- Si l'une des Parties signataires de cet Accord souhaite l'occultation de certaines dispositions, une version de l'accord anonymisée en format docx, occultant les dispositions confidentielles et accompagnée du dépôt de l'acte d'occultation signé par les Parties signataires de l'Accord ;
- En 1 exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes compétent, selon les modalités en vigueur prévues par l'article D. 2231-2 Code du travail.

Fait en 7 exemplaires originaux.

A Paris, le 22 février 2022

Pour les Sociétés du Groupe,

Monsieur Olivier Girard

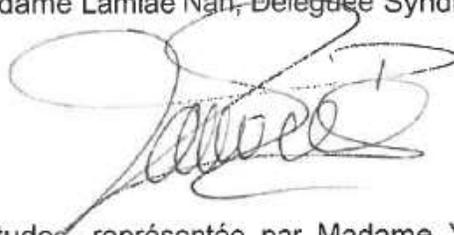


Pour les Organisations Syndicales Représentatives,

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Jean-Philippe Duriez, Délégué Syndical Groupe,



La F3C CFDT, représentée par Madame Lamiae Nah, Déléguée Syndicale Groupe,



La Fédération CGT Sociétés d'Etudes, représentée par Madame Yamina Nebhi, Déléguée Syndicale Groupe,

Le SICSTI CFTC, représenté par Monsieur Rodolphe Baële, Délégué Syndical Groupe.

P.O. HAIKE ELIZABETH ROETIER


   15