

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES,
LA PARENTALITE ET L'EQUILIBRE DES TEMPS
AU SEIN DE L'UES CAPGEMINI**

Entre :

Les sociétés de l'Unité Économique et Sociale Capgemini, représentées par Monsieur Pierre-Alain COGET, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales, dûment habilité,

d'une part,

Et

Les délégations suivantes :

- La F3C -CFDT,
- Le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC),
- Le syndicat SICSTI (CFTC),
- La CGT Capgemini,
- Force Ouvrière (FO),
- Lien-UNSA,

d'autre part,

ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

DS
PAC

DS
AM

Paraphe 1
AC

Paraphe DS
N LD

SOMMAIRE

PREAMBULE..... 4

1. DISPOSITIONS GENERALES 5

1.1. CHAMP D’APPLICATION 5

1.2. PRINCIPE D’EGALITE DE TRAITEMENT 6

1.3. LES ACTEURS DE L’EGALITE PROFESSIONNELLE ET PARENTALITE 6

2. AXE LUTTE CONTRE LE SEXISME 7

2.1. PROMOTION DES VALEURS EGALITAIRES ET INCLUSIVES DE L’ENTREPRISE 8

2.2. COMBATTRE LE SEXISME 9

2.3. LES ACTEURS EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE SEXISME 10

2.3.1 DES REFERENTS HSAS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D’ETABLISSEMENT (« CSEE »).....10

2.3.2 LES REFERENTS HSAS DE LA DIRECTION11

2.3.3 LES REFERENTS HSAS DE LA DIRECTION AU NIVEAU DE L’UES11

2.3.4 DISPOSITIONS COMMUNES AUX REFERENTS HSAS DU CSEE ET DE LA DIRECTION12

2.4. LA PROCEDURE D’ALERTE 12

2.5. INFORMATION DU CSEE 15

2.6. DISPOSITIFS D’ACCOMPAGNEMENT 15

2.6.1 DISPOSITIF D’ECOUTE ANONYME ET CONFIDENTIEL 7J/7 ET 24H/2415

2.6.2 DISPOSITIF DE SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE INDIVIDUALISE ET CONFIDENTIEL15

3. AXE RECRUTEMENT 16

3.1. FORMER LES EQUIPES DE RECRUTEMENT AUX PRINCIPES D’EGALITE ET D’INCLUSION 16

3.2. CHARTE DU RECRUTEMENT 17

3.3. EVALUER L’IMPACT DES ACTIONS DE RECRUTEMENT 17

3.4. COMMUNICATION EN FAVEUR DE LA MIXITE ET L’INCLUSION 18

3.5. ACTIONS POUR LES CURSUS AU COLLEGE ET AU LYCEE 18

3.6. PARCOURS DE FORMATION SUPERIEURE : ECOLES ET UNIVERSITES 19

3.7. ETRE SOUCIEUX DU TRAITEMENT EGALITAIRE POUR TOUT POSTE VACANT AVEC NOS PRESTATAIRES

RECRUTEMENT 20

3.8. ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS UN PROCESSUS DE RECONVERSION VERS LES METIERS DU NUMERIQUE 20

4. AXE PARCOURS PROFESSIONNEL..... 21

4.1. GARANTIE DE L’EGALITE D’ACCES À LA FORMATION 21

4.2. ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS 21

4.2.1 FORMATION21

4.2.2 MENTORING21

4.3. MIXITE DES PROMOTIONS 22

4.4. EVALUATION DES COMPETENCES 23

4.5. ÉGALITE DE TRAITEMENT EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION 23

4.5.1. A L’EMBAUCHE..... 23

4.5.2. POLITIQUE SALARIALE ANNUELLE 23

4.5.3. REMUNERATION ET CONGES PARENTALITE 24

4.5.4. RATTRAPAGE MATERNITE ET ADOPTION 24

4.5.5. SUIVI DE L’EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES POEI 25

4.5.6. SUPPRESSION DES ECARTS DE SALAIRE 25

5 AXE PARENTALITE 32

5.1. SENSIBILISATION AUTOUR DE LA PARENTALITE..... 32

5.2. LES DISPOSITIFS LEGAUX ET CONVENTIONNELS AUTOUR DES ABSENCES ET CONGES PARENTALITE 34

DS
pac

DS
am

Paraphe
ac

Paraphe
M

DS
LD

5.2.1	AVANT L'ARRIVEE D'UN ENFANT	34
5.2.2	A L'ARRIVEE DE L'ENFANT	35
5.3.	LE RETOUR DES CONGES PARENTALITE	37
5.4.	ACCOMPAGNEMENT DE LA MONOPARENTALITE	39
5.5.	ACCOMPAGNEMENT DANS LA MALADIE ET LES EPREUVES.....	39
5.6.	ACCOMPAGNEMENT DU TEMPS PARENTAL	41
5.7.	SOLUTIONS DE GARDE D'ENFANTS ET DE SOUTIEN SCOLAIRE	44
6	EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNEL ET PERSONNEL	46
6.1.	CHARTRE SUR L'EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE.....	46
6.2.	FACILITER LE TEMPS PARTIEL.....	46
6.3.	ACCOMPAGNEMENT AUX RESERVISTES ET SAPEURS POMPIERS VOLONTAIRES.....	47
6.4.	PLANIFIER DES REUNIONS.....	47
7	AXE SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES AIDANTS FAMILIAUX	48
7.1.	LA DEFINITION D'AIDANT.....	48
7.2.	LA FORMATION DES AIDANTS.....	48
7.3.	SOUTIEN AUX AIDANTS FAMILIAUX.....	48
7.4.	AUTRES DISPOSITIONS PREVUES DANS DES ACCORDS DISTINCTS	49
7.5.	LE CONGE PROCHE AIDANT	49
8.	AXE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES	50
8.1.	SENSIBILISATION DES SALARIES	50
8.2.	ACCOMPAGNER LES SITUATIONS D'URGENCE	51
9.	AXE SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	51
9.1.	PROTECTIONS PERIODIQUES	51
9.2.	IMPACTS DE CERTAINES MALADIES ET SYMPTOMES.....	51
9.3.	ACCOMPAGNEMENT DES TRANSIDENTITES ET DES NON-BINARITES	52
10.	SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITES DE L'ACCORD	53
11.	EXERCICE D'UN RECOURS PAR LE SALARIE.....	53
12.	ROLE DE LA COMMISSION DE CHAQUE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT (« CSEE »)	
	SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE	54
13.	COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD	55
14.	DUREE, ENTREE EN VIGUEUR ET MODALITE DE REVISION	56
15.	DEPOT ET PUBLICITE.....	56
	ANNEXE 1 – LA PROCEDURE D'ALERTE.....	58
	ANNEXE 2 – TABLEAU DE SYNTHESE DES ALERTES HSAS CLOTUREES	63
	ANNEXE 3 – LES INDICATEURS DE L'ACCORD	65
	ANNEXE 4 – GLOSSAIRE	70

PREAMBULE

L'UES Capgemini est convaincue que la mixité et l'inclusion sont sources de créativité et de richesses pour les salariés et pour l'entreprise. Elles contribuent à un plus grand respect mutuel et participent à réduire les stéréotypes.

Quatre accords triennaux successifs ont été signés au sein de l'UES Capgemini entre les organisations syndicales représentatives et la Direction (21 novembre 2011, 13 mars 2015, 18 juin 2018 et 21 avril 2021). Ils avaient pour objectifs d'assurer l'égalité professionnelle entre les genres et une représentation équilibrée de chaque genre dans son effectif, au travers des axes historiques :

- recrutement,
- parcours professionnel,
- parentalité,
- équilibre des temps.

L'axe recrutement 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.

L'axe parcours professionnel se traduit par des actions entreprises au niveau de ces parcours, tant en termes d'évolutions qu'en termes d'égalité salariale.

Concernant l'égalité salariale pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de salaires entre les femmes et les hommes constitue un objectif engagé depuis 2011.

Concernant l'évolution professionnelle, les Parties s'engagent à conduire des actions concrètes afin que la part des femmes occupant des postes à responsabilités progresse pour atteindre, à terme, la proportion des femmes au niveau de l'UES.

L'axe parentalité a pour objectif d'accompagner les salariés parents et futurs parents à concilier leur vie professionnelle et parentale dans les meilleures conditions, ainsi que de promouvoir une culture managériale plus souple vis-à-vis des contraintes personnelles des salariés.

L'axe équilibre des temps a pour objectif de mettre en visibilité les dispositifs existants et de sensibiliser le management à l'importance du respect d'un équilibre entre vie professionnelle et personnelle des salariés.

L'axe de lutte contre le sexisme, développé lors du précédent accord, s'appuie sur la conviction de l'UES Capgemini que la mixité et l'inclusion sont sources de richesse pour l'entreprise et pour ses salariés et que toutes et tous doivent pouvoir travailler dans un environnement respectueux, dénué de sexisme.

Les actions entreprises dans chacun de ces axes sur la dernière période 2021-2024 ont fait l'objet de la présentation d'un bilan annuel à la commission de suivi de l'accord et lors de la première réunion de négociation du présent accord.

Les Parties ont décidé de traiter le sujet de la mobilité durable dans un accord distinct et d'ajouter l'axe violences conjugales, l'axe qualité de vie au travail et l'axe accompagnement des aidants familiaux dans le présent accord.

Ces nouveaux axes ont pour objectif de faire prendre conscience de la nécessité de prendre les situations de fragilité des salariés en considération pour qu'ils puissent conduire leur activité professionnelle dans les meilleures conditions.

Les Parties se sont réunies dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle dans le but de :

- renforcer les actions en la matière pour la période 2025-2028 ;
- réaffirmer leur engagement à promouvoir et garantir l'égalité professionnelle entre les genres ;
- manifester leur volonté de combattre les biais et toute forme de discrimination ;
- agir en faveur de la mixité et de l'inclusion.

Ce cinquième accord :

- se conforme aux dispositions légales en matière de représentation de chaque genre parmi les cadres dirigeants et les comités de direction ;
- complète l'accord national du 27 octobre 2014 de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs-Conseils, Sociétés de Conseil du 15 décembre 1987 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- complète l'accord du 28 février 2024 de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs-Conseils, Sociétés de Conseil du 15 décembre 1987 relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail ;
- s'inscrit dans les valeurs mentionnées dans la charte éthique du Groupe Capgemini accessible sur l'intranet et notamment les dispositions concernant la lutte contre toute forme de discrimination et de harcèlement ;
- se substitue, à compter de sa date d'entrée en vigueur, à l'accord du 21 avril 2021 et de ses quatre avenants des 21 juin et 18 décembre 2024, et des 21 mars et 27 juin 2025.

1. DISPOSITIONS GENERALES

1.1. CHAMP D'APPLICATION

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

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

En cas de modification des dispositions légales, réglementaires et/ou conventionnelles pendant la durée de l'accord, l'UES Capgemini s'engage à s'y conformer.

Pour une clarification de certains termes employés, un glossaire a été intégré en annexe du présent accord.

DS
PAC

DS
AM

Paraphe
AC

Paraphe
N

DS
LD

1.2. PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT

Les Parties entendent affirmer l'importance qu'elles attachent à l'égalité de traitement entre salariés quelle que soit l'identité de genre dans tous les domaines et à tous les stades de la vie professionnelle au sein de l'UES Capgemini.

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

A cet effet :

- Les Parties s'opposent à tout comportement discriminant ou plus globalement à tout comportement contraire au principe d'égalité de traitement entre les salariés quel que soit leur genre ;
- La Direction s'engage à faire respecter le principe selon lequel le recrutement, la mobilité, la formation, l'évolution de carrière, la rémunération, la promotion doivent être fondés exclusivement sur des éléments objectifs, sans tenir compte du genre, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'organisation du temps de travail, de la maternité, de l'adoption, et de la paternité, de l'état de santé et de la situation de famille, aux appartenances ethniques notamment (tous critères discriminant tels que défini à l'article L. 1132-1 du Code du travail) ;
- La Direction s'engage à déployer les actions recommandées dans les Chartes, certifications dont elle est signataire à savoir :
 - La Charte de la diversité pour les employeurs qui souhaitent avoir une démarche volontariste et mieux-disante que la loi dans la lutte contre toute forme de discriminations ;
 - La Charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle, dont les signataires s'engagent notamment à veiller à une égalité de droit et de traitement entre tous les salariés quelles que soient leur orientation sexuelle et de genre ;
 - La Certification Edge, certification mondiale de référence en matière d'égalité des sexes dans le monde du travail ;
 - Les Actes d'engagement StOpE qui lutte contre le sexisme ordinaire en entreprise.

Ces documents sont déposés sur l'intranet de l'entreprise avec le présent accord.

Dans le respect du principe d'égalité de traitement, les Parties se sont efforcées d'utiliser une écriture non genrée : l'usage des articles au féminin et au masculin a été privilégié. A défaut, l'usage du pluriel, plus neutre, vise l'ensemble des salariés quelle que soit leur identité de genre. A ce stade, l'utilisation du point médian (exemple : salarié-e-s) n'a pas été retenue compte tenu des difficultés d'accessibilité numérique.

1.3. LES ACTEURS DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET PARENTALITE

- **Des référents « Egalité Professionnelle et Parentalité » UES :**

Deux référents « Egalité Professionnelle et Parentalité » sont désignés au niveau de l'UES Capgemini (dont un suppléant). Ces référents, nommés par la Direction des Ressources Humaines de l'UES, ont notamment pour rôle de :

- Animer un réseau de référents désignés par la Direction des Ressources Humaines de chaque établissement (au sens Comité Social et Economique d’Etablissement) et de coordonner leurs actions ;
 - Agir, avec ces mêmes référents, auprès des différents acteurs de l’entreprise pour s’assurer que les engagements pris soient tenus ;
 - Rassembler les données nécessaires au pilotage et au suivi du présent accord ;
 - Organiser et participer aux réunions de la commission de suivi du présent accord ;
 - Mettre en visibilité les dispositifs de l’accord auprès des salariés.
- **Des référents « Egalité Professionnelle et Parentalité » d’établissement :**

Ils sont désignés par la Direction des Ressources Humaines sur chaque établissement.

Ils ont notamment pour rôle de :

- Déployer les dispositions de l’accord sur leur périmètre ;
- Agir avec les Responsables Ressources Humaines de chaque périmètre pour que les engagements soient tenus ;
- Coordonner et mutualiser les actions et évènements ;
- Consolider les reportings attendus sur leur périmètre et participer à la commission égalité professionnelle de leur entité ;
- Intervenir en cas de recours d’un ou d’une salariée ou à la demande du DRH pour non-respect des dispositions du présent accord ou de difficultés rencontrées lors de sa mise en pratique.

La liste des référents égalité professionnelle et parentalité est tenue à jour sur l’intranet dans la rubrique Santé et Qualité de Vie au Travail.

2. AXE LUTTE CONTRE LE SEXISME

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

En outre, aucun acte, ni aucune violence sexiste ou sexuelle rendant l’environnement de travail menaçant, offensant ou humiliant ne saurait être toléré.

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

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

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

2.1. PROMOTION DES VALEURS EGALITAIRES ET INCLUSIVES DE L'ENTREPRISE

Pour atteindre cet objectif, l'UES Capgemini :

- s'assure au travers de ses équipes Marketing & Communication de veiller à privilégier une juste représentation dépourvue de stéréotype sur le genre ou sur l'orientation sexuelle dans leurs publications ;
- soutient les projets et initiatives des réseaux Women@Capgemini et OUTfront ;
- s'engage à participer régulièrement aux initiatives StOpE (groupes de travail, baromètre sondage sur le sexisme en entreprise).

LES PROGRAMMES ET RESEAUX SOCIAUX EN FAVEUR DE LA DIVERSITE

Dans l'objectif de promouvoir la mixité et l'inclusion dans les accès aux postes à responsabilités, l'UES Capgemini encourage les initiatives et les événements au sein des entités pour permettre aux salariés de se rencontrer et d'échanger autour de problématiques métiers et de développer un réseau d'échanges professionnels en interne et identifier les opportunités en termes de carrières, de formation et de promotions.

C'est dans cette perspective que les programmes Women@Capgemini et OUTfront ont été créés, ayant pour objectif d'associer de manière volontaire des salariés pour réfléchir et mettre en œuvre des actions en faveur de l'égalité quelle que soit sa situation.

- Le réseau Women@Capgemini est un incubateur d'idées et de projets qui œuvre à l'atteinte de la parité en accélérant la transformation des cultures, mentalités et pratiques en entreprise.
- Le réseau OUTfront France, regroupe des personnes LGBT+ et Alliés de Capgemini prêts à donner de leur temps pour l'inclusion des personnes LGBT+ dans le groupe. Il porte une attention particulière aux personnes en transition de genre. Il a également à cœur l'inclusion de toutes les familles.

Ces réseaux sont ouverts à toutes et tous. Ils sont apolitiques non communautaires et laïcs. Ils sont des espaces d'échange, de partage d'idées et de projets.

Les sujets développés par ces réseaux sont présentés en commission de suivi de l'accord et font l'objet de communication auprès des salariés lorsqu'ils sont déployés.

Exemples d'actions conduites en faveur de la mixité :

- **Trophée Women for The Future Awards** : Anciennement trophée « Dames de Pique », il est déployé depuis plusieurs années afin de valoriser les réussites et des parcours inspirants dans 3 catégories (Woman in innovation, Woman in sustainability, Woman of talent). Cette initiative reflète la priorité de l'entreprise de créer une culture dynamique et inclusive où toute personne talentueuse a la possibilité de voir ses réalisations célébrées.
- **La Perle** : C'est un espace collaboratif qui permet de faire prendre conscience aux salariés des problématiques sociales et environnementales qui influencent leurs relations professionnelles tout en mettant en avant les bonnes pratiques et les profils de personnes engagées au sein de Capgemini.

Il permet également de dévoiler et de déconstruire des comportements inappropriés non conformes à nos valeurs et à nos engagements (dénigrement d'actions écologiques, stéréotypes sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle, le sexisme dit ordinaire, etc.)

Indicateurs retenus :

- Nombre d'anecdotes, d'articles et de portraits sur la déconstruction des stéréotypes de genre publiés dans la Perle au cours de l'année N-1
- Nombre de candidates et de lauréates du Trophée Women for The Future Awards au cours de l'année N-1
- Intervention, une fois par an, au sein de la commission de suivi du présent accord d'un/d'une représentant des programmes Women@Capgemini et OUTfront pour présenter les actions réalisées au cours de l'année N-1.

2.2. COMBATTRE LE SEXISME

La Direction rappelle l'interdiction des agissements sexistes au sens de l'article L. 1142-2-1 du Code du travail, ou de tout harcèlement sexuel au sens de l'article L. 1153-1 du Code du travail et de l'article 222-33 du Code pénal au sein de l'UES Capgemini et le principe de « tolérance zéro » à cet égard. Elle s'engage également à porter à l'attention des salariés la liste des autres violences sexuelles interdites comme l'outrage sexiste ou l'exhibitionnisme.

A cet effet, la Direction s'engage à :

- Sensibiliser ou former les salariés sur l'importance d'adopter un comportement respectueux et dénué de l'expression de stéréotypes sur le genre, l'orientation sexuelle, dans le cadre du travail ;
- Informer les salariés de la possibilité d'échanger sur une situation qui les interpelle et le cas échéant, exercer une alerte pour des faits inappropriés auxquels ils ont été exposés ou dont ils ont été témoins ;
- Mettre en œuvre les mesures immédiates propres à protéger les salariés qui sont exposés à des faits inappropriés, dans le cadre de l'obligation de santé et de sécurité ;
- Garantir le traitement effectif et équitable de tous les signalements ou alertes déposés ;
- Mettre à disposition des salariés une ligne d'écoute et de soutien psychologique ;
- Prononcer une sanction disciplinaire proportionnée aux faits signalés s'ils sont avérés, à l'encontre du ou des salariés auteurs des faits ;
- Proposer un accompagnement pour les personnes affectées par des faits inappropriés grâce à un soutien psychologique ;
- Organiser une conférence annuelle au niveau de l'UES Capgemini afin de sensibiliser les salariés, sur l'importance de prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel et sur les dispositifs internes de lutte contre le sexisme ;
- Mettre à disposition des salariés, dès leur embauche, un support sur :
 - o les stéréotypes de genre ;
 - o la définition et la condamnation de tout agissement sexiste au sens de l'article L. 1142-2-1 du Code du travail ;
 - o la définition et la condamnation de tout harcèlement sexuel au sens de l'article L.1153-1 du Code du travail et de l'article 222-33 du Code pénal ;
 - o le respect des orientations sexuelles et de l'identité de genre de chacun au travail ;
 - o les dispositifs internes de lutte contre le sexisme et les LGBTphobies ;
- Former la population RH, le management, et les commerciaux pour leur permettre de :
 - o identifier les situations à risque ;
 - o savoir orienter les salariés, qui constatent des faits inappropriés, vers la ligne d'écoute et de soutien ainsi que les moyens d'alerte (référents en matière de lutte contre le Harcèlement Sexuel et Les Agissements Sexistes - « HSAS »- ou vers Speak-up) ;

- faire connaître l'alerte sans délai auprès de leur Direction RH.

RESPONSABILITE DE CHACUNE ET CHACUN

Sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur, il incombe à toutes et tous de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

La victime présumée d'un fait inapproprié peut être dans l'incapacité de dénoncer les faits dont elle est l'objet notamment par crainte d'être isolée ou de subir des représailles. Il est donc recommandé aux témoins de faits inappropriés de les relater auprès d'un canal d'alertes.

2.3. LES ACTEURS EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE SEXISME

Outre les la population RH, le management, les représentants du personnel qui sont des acteurs naturels de la lutte contre le sexisme conformément à leurs missions, le Code du travail définit des acteurs spécifiques que sont les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. L'entreprise a souhaité enrichir leur rôle pour assurer une meilleure diffusion de sa politique en matière de sexisme et la renforcer.

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

Désignation :

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

Le rôle des référents sera maintenu pendant 4 mois au plus après la fin de la mandature pour assurer la continuité des procédures d'alertes le temps de la désignation des nouveaux référents.

Rôle :

La personne référente HSAS titulaire du CSEE et celle suppléante, ont pour rôle, au sein du périmètre de leur CSEE de rattachement de :

- contribuer aux actions de prévention réalisées par la Direction :
 - elles pourront participer à l'élaboration du contenu des nouvelles campagnes de prévention ;
 - elles seront informées en amont sur le contenu des nouvelles campagnes de prévention, de communication, et des actions de sensibilisation sur leur périmètre ;
 - elles pourront participer à l'animation des sensibilisations avec le référent HSAS de la Direction sur leur périmètre.
- orienter et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- participer aux enquêtes et notamment mener conjointement les interviews avec les référents HSAS de la Direction à la suite d'un signalement ou d'une alerte sur des faits inappropriés.

DS
PAC

DS
AM

Paraphe 10
AC

Paraphe
N

DS
LD

Moyens :

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

La Direction facilitera, vis-à-vis du management des référents, la prise du temps nécessaire pour la conduite immédiate des actions citées ci-dessus et des éventuelles enquêtes. Dans ce cadre, les référents du CSEE informeront le DRH et le référent UES du dépassement des heures nécessité par l'enquête.

2.3.2 LES REFERENTS HSAS DE LA DIRECTION

Désignation :

Le Code du travail prévoit la désignation d'un référent employeur dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

Chaque périmètre de CSEE bénéficie a minima d'un référent HSAS de la Direction. Ce rôle ne peut pas se cumuler avec celui de DRH. En cas d'indisponibilité de ce référent, il est immédiatement remplacé.

Rôle :

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

- informer, orienter et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- contribuer à la formation du management et de la population RH ;
- organiser des actions de prévention (campagnes de prévention, communication, sensibilisation) avec la contribution du référent HSAS du CSEE ;
- participer à la procédure d'enquête et notamment mener conjointement les interviews avec les référents HSAS du CSEE à la suite d'un signalement ou d'une alerte sur des faits inappropriés.

La Direction facilitera, vis-à-vis du management des référents, la prise du temps nécessaire pour la conduite immédiate des actions citées ci-dessus et des éventuelles enquêtes. Dans ce cadre, les référents de la Direction informeront le DRH et le référent UES du temps nécessaire à la conduite de l'enquête.

2.3.3 LES REFERENTS HSAS DE LA DIRECTION AU NIVEAU DE L'UES

Désignation :

Les référents HSAS au niveau de l'UES (1 titulaire et 1 suppléant) sont désignés par le DRH de l'UES. Ce rôle ne peut pas se cumuler avec celui de DRH.

Rôle :

Les référents HSAS de l'UES ont pour rôle de :

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

- participer aux enquêtes et notamment accompagner les référents HSAS (Direction et CSEE) dans le traitement des alertes ;
- faire des recommandations aux DRH sur les éventuelles mesures de prévention et de sanction suite à une alerte ;
- contribuer à la formation du management et de la population RH.

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

Obligation de confidentialité :

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

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

A cet effet et pour pouvoir exercer son rôle d'enquête, une Charte de confidentialité est soumise à la signature des référents HSAS lors de leur désignation.

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

Formation des référents HSAS :

Dans les trois mois suivants leur désignation, les référents HSAS (CSEE titulaire et suppléant, Direction) seront formés sur tous les stéréotypes de genre, les agissements sexistes, le harcèlement sexuel, LGBTphobies, etc. ainsi que sur la procédure d'alerte et les aspects psychologiques de l'enquête HSAS.

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

Animation de la communauté des référents :

Les référents seront réunis régulièrement (au moins 2 fois par an) par le référent HSAS de l'UES pour partager les situations rencontrées, échanger sur leur rôle et s'enrichir des bonnes pratiques. L'animation de la communauté constitue une opportunité d'approfondir les sujets abordés lors de la formation et leurs connaissances.

Information des salariés :

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

Les coordonnées des référents HSAS sont également disponibles auprès de la population RH et du management.

2.4. LA PROCEDURE D'ALERTE

Principes :

La procédure d'alerte est encadrée par les principes suivants :

- la stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes concernées ou visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement,
- la confidentialité du traitement de l'alerte,
- le traitement par l'employeur de manière impartiale et dans les meilleurs délais.

Auteur de l'alerte :

Toute personne stagiaire, candidate à l'embauche et salariée de l'entreprise ainsi que toute personne ayant intérêt à agir (Cf. annexe 1) peut déclencher un signalement/alerte pour des faits inappropriés :

- auxquels elle a été exposée ;
- ou dont elle a été témoin ;
- ou qui ont été portés à sa connaissance dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle, même lors de moments de convivialité, et selon les circonstances sur les canaux de communications internes ou externes.

Traitement de l'alerte :

La réception de toute alerte déclenchera son traitement dans les meilleurs délais, et notamment si les faits remontés laissent penser à la possibilité d'un agissement sexiste ou de harcèlement sexuel, la conduite d'une enquête conformément à la procédure détaillée en annexe 1. Des actions de prévention seront prises si nécessaire sans attendre la réunion d'ouverture d'enquête.

Cas particuliers :

- Dans l'éventualité d'un grand nombre d'alertes simultanées, en cas d'absence des référents ou de conflit d'intérêt, les Parties conviennent que le référent UES pourra solliciter l'intervention d'un référent CSEE ou Direction d'un autre périmètre ;
- Lorsque les faits inappropriés ne relèvent pas d'un degré de gravité qui les rendent sanctionnables au titre des agissements sexistes et ne nécessitent qu'un rappel des convictions et des règles applicables au sein de l'UES Capgemini, le DRH se fait accompagner de l'Ethics Officer ou du référent UES pour décider des actions à mener sans que l'application de la procédure d'enquête ne soit nécessaire. Des mesures de sensibilisation ciblées pourront être organisées afin de mettre fin aux manifestations signalées. En outre, un rappel à l'ordre pourra être adressé à l'auteur des faits ;
- Dans l'hypothèse où la personne qui a été exposée à des faits inappropriés appartient au personnel d'un client ou d'un fournisseur, le client ou le fournisseur est responsable de l'application de sa propre procédure. Le DRH du ou de la salariée de Capgemini mis en cause conduit les actions nécessaires à la conduite d'une éventuelle procédure disciplinaire, en se reposant notamment sur les éléments de preuve fournis par le client ou le fournisseur, et après analyse des faits. Le DRH peut solliciter le groupe d'enquête HSAS ou un référent pour l'accompagner dans ses actions ;
- De la même manière, dans l'hypothèse où la personne visée par l'enquête est salariée ou prestataire d'un client, ou prestataire de l'UES Capgemini, la procédure d'enquête de l'UES Capgemini s'applique sans que la personne visée par l'enquête soit interrogée. L'UES Capgemini prend attache avec l'autre employeur pour s'assurer que chacun prenne les actions dont il a la responsabilité (Cf. annexe 1) ;
- Dans l'hypothèse où les faits rapportés seraient commis par une personne salariée de Capgemini, la procédure du client s'applique sans qu'il puisse l'interroger en l'absence de notre autorisation. L'UES Capgemini contribue aux nécessités d'enquête du client dans la mesure du possible et prend les éventuelles mesures disciplinaires qui s'imposent à l'égard de ses salariés ;

DS
PAC

DS
AM

Paraphe
AL

13

Paraphe
N

DS
LD

- Lorsque les évènements ont eu lieu à l’occasion du travail, mais sur des réseaux de communication privé ou lors d’évènement festifs, même en dehors du temps du travail, ils sont susceptibles de faire l’objet d’une alerte et d’être traités par le Groupe d’enquête.

Mesures de protection :

La Direction s’engage à prendre toutes les mesures et diligences nécessaires à la protection de ses salariés sur leur site de travail Capgemini à l’occasion d’une alerte de bonne foi portant sur des faits inappropriés.

Lorsque les salariés interviennent sur site client, toute mesure d’éloignement sera adoptée si la sécurisation n’est pas possible sur site.

Il appartient à la personne concernée par les faits inappropriés de porter plainte contre l’auteur des faits pour se protéger à l’extérieur de l’entreprise si les circonstances le justifient, sans que les représentants de Capgemini ne puissent la contraindre à réaliser cette démarche.

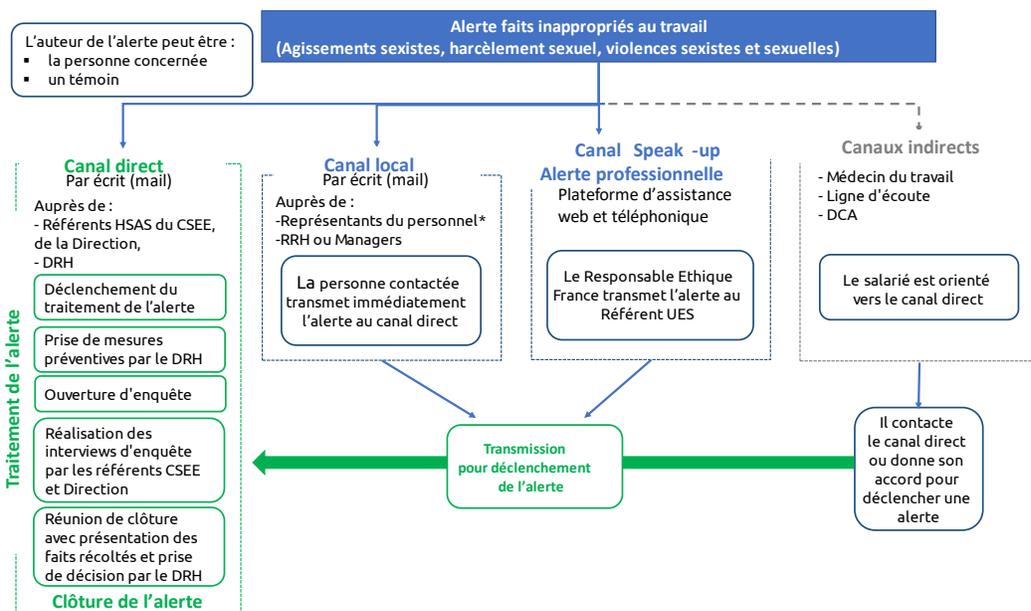
L’auteur présumé des faits bénéficiera également de la protection de l’employeur contre toute mesure de représailles ou de discrimination en veillant au respect de la confidentialité.

Aucune personne ne peut être sanctionnée pour avoir signalé, alerté ou témoigné de bonne foi ¹sur des faits inappropriés, même si ceux-ci s’avéraient par la suite erronés.

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

Les référents HSAS du CSEE et de la Direction sont informés des suites données à l’enquête afin de leur permettre de procéder à une restitution auprès des victimes présumées.

Schéma de dépôt et de traitement de l’alerte



¹ La bonne foi se caractérise par l’absence de malveillance ou d’intention malhonnête lors de la communication des informations.

Précision sur les canaux indirects : Ils peuvent transmettre une alerte au canal direct sous réserve que la personne donne expressément et préalablement son accord ou qu'elle en fasse la demande par écrit.

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

2.5. INFORMATION DU CSEE

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

Indicateurs retenus :

- Nombre de signalements/alertes par CSEE au cours de l'année N-1 par typologie de canal
- Typologie des actions conduites à l'issue des enquêtes au cours de l'année N-1

2.6. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT

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

Afin de replacer l'humain au cœur de la lutte contre les violences sexistes, l'UES Capgemini a mis en place un dispositif d'écoute anonyme, confidentiel, accessible 7 jours/7 et 24heures/24 et dont le numéro est précisé sur l'intranet. Il a pour objectifs :

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

Indicateur retenu :

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

2.6.2 DISPOSITIF DE SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE INDIVIDUALISE ET CONFIDENTIEL

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

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

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

DS
PAC

DS
AM

Paraphe 15
AL

Paraphe
N

DS
LD

Les salariés peuvent également bénéficier d'une visite auprès des services de santé au travail à leur demande ou sur préconisation du DRH.

Si nécessaire, le dispositif peut être étendu à un groupe de personnes (service par exemple).

Indicateurs retenus :

- Nombre de salariés ayant suivi une sensibilisation ou une formation sur le sexisme au cours de l'année N-1
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un soutien au cours de l'année N-1

3. AXE RECRUTEMENT

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

La part des femmes au sein de l'UES Capgemini a progressé de façon positive de 24,5% en 2010 à la veille du premier accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à 33,2% en 2024.

L'objectif consiste à augmenter la part des femmes dans les recrutements afin de tendre vers plus de mixité dans tous les grades. A cet effet, il convient de poursuivre et renforcer les actions de l'entreprise, non seulement globalement en amont, mais également de manière très ciblée sur certaines entités de l'UES.

Les principaux moyens susceptibles de permettre à l'UES d'atteindre son objectif sont les suivants :

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

L'UES s'engage à poursuivre la formation de tous les membres des directions du recrutement et les managers qui recrutent dans leurs équipes à la prise en compte des enjeux de l'inclusion dans les pratiques RH et managériales. Un rappel de l'interdiction de toute forme de discrimination sera également réalisé à cette occasion.

A cet effet, un module de formation en ligne sur le recrutement et l'inclusion a été créé. Il comprend un volet sur l'égalité et l'équité de traitement salarial. Il sera obligatoire pour toute personne salariée impliquée dans le processus de recrutement. Les DRH identifient la liste des personnes à former dans les équipes opérationnelles et les fonctions support, s'assurent que cette formation soit bien réalisée en amont du processus de recrutement.

Cette formation, dont le lien d'accès sera dans la charte du recrutement, est également ouverte à tous les salariés.

Par ailleurs, les Directions du Recrutement veillent à appliquer le principe de mixité au sein de leur équipe de recrutement.

Enfin, les membres des directions du recrutement sont également formés, comme l'ensemble des salariés, aux agissements contre le sexisme et contre le harcèlement sexuel et à la LGBTphobies.

Indicateurs retenus :

- Nombre de salariés ayant suivi la formation en ligne sur l'inclusion et le recrutement au cours de l'année N-1
- Nombre de recruteurs par genre au 31 décembre N-1

3.2. CHARTE DU RECRUTEMENT

L'objectif est de relayer les principales dispositions du présent accord aux salariés directement concernés, de sensibiliser les acteurs du recrutement sur l'importance de recruter des profils féminins et enfin de valoriser l'accord auprès des candidates lors des entretiens de recrutement.

Ainsi, afin de lutter contre tous les stéréotypes et de favoriser la mixité et l'inclusion, la charte du Recrutement, mise à jour des dispositions du présent accord, sera communiquée à tous les acteurs du recrutement au sein de l'UES.

Cette charte sera mise à jour dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord et consultable sur l'intranet par l'ensemble des salariés.

Les candidats ont la possibilité de consulter sur le site internet [www.capgemini.com](https://www.capgemini.com/fr-fr/carrieres/rejoignez-nous/processus-de-recrutement/) (<https://www.capgemini.com/fr-fr/carrieres/rejoignez-nous/processus-de-recrutement/>) la description du processus de recrutement et les valeurs inclusives du Groupe. Ils seront également informés du principe de non-discrimination applicable au sein de notre entreprise et de l'existence du guide des avantages auxquels les salariés peuvent prétendre résultant des accords collectifs et des décisions unilatérales de l'entreprise.

Indicateur retenu :

- Date de la mise en ligne de la charte et de ses évolutions futures

3.3. EVALUER L'IMPACT DES ACTIONS DE RECRUTEMENT

Les Parties réitèrent par le présent accord leur volonté commune de conserver un objectif de croissance de la part des femmes dans les recrutements réalisés.

Dans le cas où certaines entités n'atteindraient pas cet objectif, des actions ciblées seront spécifiquement définies tout en tenant compte des proportions de chaque genre dans les métiers de ce secteur. Les actions seront portées à la connaissance des membres de la commission de suivi du présent accord et insérée dans l'intranet.

Indicateurs retenus :

- Nombre d'embauches réalisées par mois et par genre au cours de l'année N-1
- Nombre d'embauches réalisées par grade, par genre et par entité au cours de l'année N-1
- Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes dans chaque entité de l'UES au 31 décembre N-1

- *Taux de recrutements par genre (CDI uniquement) au sein des entités de l'UES, en distinguant les populations CSS, DSS et DSP au 31 décembre N-1*

3.4. COMMUNICATION EN FAVEUR DE LA MIXITE ET L'INCLUSION

Les décisions prises en matière de recrutement doivent être fondées exclusivement sur des éléments objectifs relevant du domaine professionnel.

Dans ce cadre, les directions du recrutement s'engagent à :

- utiliser une terminologie non discriminante dans l'intitulé et la définition des postes de travail ;
- faire en sorte que toutes les candidates et tous les candidats se reconnaissent dans la description de l'annonce ;
- retenir des critères dans la définition des postes de travail qui ne sont pas de nature à écarter un genre de leur accès ;
- favoriser la présence de personnes de tous genres sur les stands de recrutement dans les salons ou les écoles, pour garantir la mixité et l'inclusion.

Ces engagements doivent être respectés à tous les niveaux du recrutement et quelles que soient la nature du contrat et des responsabilités professionnelles.

En outre, les Directions du Recrutement s'engagent à :

- développer puis renforcer les communications à destination des femmes dans l'objectif d'attirer des candidates potentielles.
A titre d'exemple, des vidéos mettant en scène des témoignages de femmes travaillant chez Capgemini sur les métiers qu'elles exercent seront envoyées aux candidates et candidats potentiels grâce aux outils de ciblage sur les réseaux sociaux. L'objectif est de mettre en avant des succès de femmes dans les domaines technologiques. Ces vidéos seront accessibles à l'ensemble des salariés pour leur permettre de faire de la cooptation ;
- respecter une parité femme/homme dans les communications consacrées au recrutement multicanal via des supports visuels et vidéos.

Indicateur retenu :

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

3.5. ACTIONS POUR LES CURSUS AU COLLEGE ET AU LYCEE

Afin de favoriser le choix des jeunes filles pour des filières scientifiques et informatiques dans leur cursus scolaire, l'UES Capgemini s'attachera à renforcer la participation de chaque entité à des actions de sensibilisation des élèves de collèges et lycées, que ce soit avec des programmes développés en interne ou des partenariats avec des associations.

Les salariés qui souhaiteraient s'investir dans ce type d'actions informeront au préalable leur-management et leur référent Egalité Professionnelle et Parentalité de leur entité afin de déterminer les modalités de leur participation.

L'UES Capgemini participera à la découverte du monde du travail par les élèves de 3^{ème} et de 2^{nde} en les accueillant en stage dans le cadre d'un partenariat avec une ou des associations. A l'occasion de leur stage, les élèves découvriront les métiers du numérique.

Chaque DRH pourra également proposer des stages d'observation de 3^{ème} ou de 2^{nde} dans les établissements scolaires à proximité géographique des différents sites de leur périmètre. Une liste d'activités définies en lien avec les métiers du numérique sera communiquée aux équipes RH afin d'animer l'accueil de ces stagiaires.

L'UES Capgemini soutient les actions associatives qui communiquent activement auprès des collégiennes et lycéennes.

Indicateurs retenus :

- *Présentation des actions conduites et nombre d'interventions dans les établissements scolaires ou en interne au cours de l'année N-1*
- *Nombre approximatif de stagiaires de 3^{ème} et de 2^{nde} reçus au cours de l'année N-1*

3.6. PARCOURS DE FORMATION SUPERIEURE : ECOLES ET UNIVERSITES

L'UES Capgemini et les directions du recrutement de chaque entité continueront leurs actions sur tout le territoire en France auprès de canaux diversifiés parmi les universités, écoles d'ingénieurs, écoles de commerce et de management en cohérence avec la stratégie de recrutement, d'attractivité.

La volonté de recruter des profils de tous genres sera affichée et renforcée au travers de différentes actions et communications favorisant un recrutement plus inclusif.

L'entreprise souhaite encourager et promouvoir l'inclusion, avec un axe fort notamment autour de la valorisation des parcours et des carrières au féminin.

Chaque année, les entités opérationnelles s'engagent à mener ou à prendre part seule ou conjointement à une action dédiée au thème de la mixité auprès d'au moins une école ou université-cible.

Les Directions du Recrutement et DRH veilleront à assurer la présence de personnes de chaque genre pour garantir la mixité et à communiquer en amont sur ces événements auprès des salariés.

Les actions de collaboration avec les associations étudiantes et les filières d'enseignement technique, scientifique, commercial et management se poursuivront via des présentations concrètes de nos métiers et des perspectives de carrière en mettant en avant les parcours de nos salariés.

Ces actions peuvent se décliner dans le cadre de :

- séminaires, conférences, ateliers au sein des universités et/ou des écoles partenaires du Groupe ;
- programmes de mentoring/marrainage d'étudiantes développés en collaboration avec des universités ou écoles.

Ces conventions visent notamment à formaliser des engagements mutuels au titre de la mixité afin d'encourager et promouvoir les parcours et les carrières au féminin. Ces initiatives seront poursuivies et

développées avec plusieurs universités/écoles partenaires sur l'ensemble de la France avec toutes les entités de l'UES.

L'UES Capgemini a également inscrit cet objectif de mixité dans sa politique d'intégration de stagiaires et d'alternants.

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

L'ensemble de ces actions permettra de promouvoir les parcours féminins et nécessitera de solliciter nos salariées afin qu'elles puissent aller témoigner dans les différents établissements ou lors des différents évènements.

Les salariés qui souhaiteraient s'investir dans ce type d'actions informeront au préalable leur management et le référent Egalité Professionnelle et Parentalité de leur entité afin de déterminer les modalités de la disponibilité.

Le management et la DRH porteront une attention particulière à cet investissement lors notamment de l'entretien annuel.

Indicateurs retenus :

- Actions auprès des écoles et universités conduites au cours de l'année N-1
- Typologie des actions conduites par les entités (communes le plus souvent ou par exception, spécifiques) au cours de l'année N-1
- Nombre de programmes de mentoring/marrainage conduits par les entités au cours de l'année N-1

3.7. ETRE SOUCIEUX DU TRAITEMENT EGALITAIRE POUR TOUT POSTE VACANT AVEC NOS PRESTATAIRES RECRUTEMENT

Dans le cadre des prestations négociées et signées avec les cabinets de recrutement, l'UES Capgemini partagera ses convictions sur la mixité et l'inclusion et demandera aux prestataires de proposer des candidatures des deux genres pour toute recherche de poste.

3.8. ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS UN PROCESSUS DE RECONVERSION VERS LES METIERS DU NUMERIQUE

La DRH et les directions du recrutement de chacune des entités favorisent la mise en place et l'utilisation du dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (« P.O.E.I. ») en partenariat avec France Travail.

Ce dispositif permet notamment le recrutement de jeunes diplômées et/ou de profils plus expérimentés, et de les former aux technologies recherchées au sein de l'UES Capgemini.

L'entreprise veillera à atteindre a minima 50% de candidates et à assurer une mixité des profils formés et à affecter les salariés sur des missions en rapport avec leur formation.

Indicateur retenu :

- Nombre de salariés recrutés en POEI par genre au 31 décembre N-1

4. AXE PARCOURS PROFESSIONNEL

L'UES Capgemini s'engage à promouvoir l'égalité professionnelle entre les salariés quel que soit leur genre, par des mesures concrètes se rapportant à la formation, la gestion des carrières et l'équité salariale.

4.1. GARANTIE DE L'EGALITE D'ACCES À LA FORMATION

L'objectif est d'assurer l'égal accès des salariés à la formation et aux domaines de formation quel que soit le genre en vue de garantir l'employabilité, l'accès et le maintien dans les emplois, tels que définis dans les orientations stratégiques de formation.

Les Directions des Ressources Humaines sensibiliseront le management et les membres du L&D Center sur cet objectif.

Indicateurs retenus :

- Nombre total d'heures de formation dispensées par genre et par entité avec distinction des modules « mandatory » ou non au cours de l'année N-1
- Nombre moyen de formations dispensées par genre et par entité au cours de l'année N-1
- Nombre de salariés uniques formés par entité opérationnelle par grade et par genre au cours de l'année N-1

4.2. ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS

4.2.1 FORMATION

Dans l'objectif de mieux accompagner les parcours professionnels féminins, des sessions de formation dédiées sont inscrites au catalogue de formation.

Une liste de ces formations sera déposée et mise à jour sur l'intranet. Elle sera mise en visibilité du management pour qu'il les propose aux salariés lors des entretiens périodiques.

Au moment du lancement de la campagne des entretiens d'évaluation, une communication spécifique liée à l'existence et à l'intérêt de ces formations sera intégrée dans les directives à destination du management, évaluateurs et Responsables Ressources Humaines dans le but d'accroître le nombre de participants.

4.2.2 MENTORING

Un programme de « mentoring » a été mis en place afin de promouvoir la mixité dans les candidatures à des postes d'encadrement et/ou à responsabilités (grades B, C et D). Les entretiens de mentoring sont réalisés sur le temps de travail.

DS
PAC

DS
AM

Paraphe 21
AC

Paraphe
N

DS
LD

Indicateurs retenus :

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

4.3. MIXITE DES PROMOTIONS

L'objectif est de s'assurer de la mixité dans les promotions à tous les niveaux de l'entreprise et d'aboutir à un plus juste équilibre des promotions entre les genres. Une attention particulière de la Direction sera apportée lors des comités d'évaluation annuels, aux positions les plus hautes (à partir du niveau 3 de la classification de la convention collective BETIC et/ou du grade D) afin de rééquilibrer le taux de mixité dans la hiérarchie.

La Direction se donne pour objectifs :

- d'avoir un taux de promotion (d'un grade à un autre et/ou d'un coefficient à un autre) qui permette de favoriser la mixité dans les plus hauts grades et les fonctions d'encadrement.
- d'atteindre progressivement une représentation de chaque genre dans chaque grade qui soit équivalente à celle existante au niveau de l'entreprise,
- de respecter les obligations légales en matière de représentation de chaque genre parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes.

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.

A cette fin, les populations RH et le management s'engagent au cours des comités d'évaluation à ce que :

- Le positionnement BETIC des salariés soit en phase avec leurs compétences et leurs missions ;
- Le Grade des salariés soit en phase avec leur expérience et leur niveau de compétence (sous réserve de l'habilitation lorsqu'elle existe pour certains grades) ;
- Le positionnement des salariés à temps partiel soit apprécié de la même façon que les salariés à temps plein.

Indicateurs retenus :

- Répartition des salariés dans chaque coefficient BETIC par genre au cours de l'année N-1 en comparaison avec l'année N
- Répartition des salariés par grade et par genre au cours de l'année N-1 en comparaison avec l'année N
- Taux de promotion par genre, par grade et par entité au cours de l'année N-1
- Pourcentage de chaque genre dans chaque grade, par entité au 31 décembre N-1
- Pourcentage de femmes parmi les cadres dirigeants au 31 décembre N-1

4.4. EVALUATION DES COMPETENCES

L'objectif est de rappeler que l'évaluation des compétences et de la performance se fonde uniquement sur des critères objectifs au regard de ce qui a été défini avec le management en cours d'année et au regard des compétences et qualités professionnelles attendues par le métier et le Grade de la personne évaluée.

A cet effet, la Direction des Ressources Humaines rappelle le principe d'égalité de traitement à l'ensemble du management/évaluateurs en amont de l'entretien annuel.

4.5. ÉGALITE DE TRAITEMENT EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

L'UES Capgemini s'engage à veiller au respect de l'égalité de traitement en matière de rémunération entre les genres, à savoir pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

L'UES Capgemini réaffirme le principe selon lequel le genre d'un individu ne peut influencer la décision de la Direction pour la fixation du salaire d'embauche, l'attribution d'une mesure salariale ou de rétention en cours d'exécution du contrat, voire même d'une indemnité au moment de sa rupture.

4.5.1. A L'EMBAUCHE

L'UES Capgemini s'engage à assurer une équité de traitement et de rémunération entre les salariés recrutés à un même poste, et ayant un périmètre de responsabilité comparable, quel que soit leur genre.

La rémunération des salariés nouvellement recrutés tient compte de la formation, de l'expérience et des compétences professionnelles ainsi que du contexte général (notamment l'évolution du marché).

4.5.2. POLITIQUE SALARIALE ANNUELLE

Lors de chaque révision salariale périodique, l'entreprise s'engage à ce que :

- la moyenne des augmentations individuelles des femmes soit au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles des hommes pour chaque catégorie professionnelle ;
- le pourcentage de salariés augmentés soit équivalent pour chaque genre au regard de leur représentation dans l'entité ;
- le rattrapage salarial réalisé au titre de cet accord n'ait pas d'effet sur l'attribution des augmentations individuelles ;
- l'équité de traitement salarial soit assurée pour des compétences, niveaux d'expérience professionnelle et de formation similaires quel que soit le genre.

La Direction s'assure que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Indicateurs retenus :

- *Moyenne et médiane des augmentations individuelles par genre au cours de l'année N-1*
- *Pourcentage de salariés augmentés par genre par position et par coefficient BETIC au cours de l'année N-1*
- *Pourcentage de salariés à temps partiel augmentés par genre au cours de l'année N-1*

DS
PAC

DS
AM

Paraphe 23
AC

Paraphe
JL

DS
LD

- *Moyenne et médiane des augmentations individuelles des salariés à temps partiel par genre au cours de l'année N-1*

4.5.3. REMUNERATION ET CONGES PARENTALITE

L'UES Capgemini adopte un principe de non-discrimination et une non-proratation à la durée de l'absence lors de la validation des augmentations de salaires et des calculs de la part variable pour les salariés absents pour des congés maternité, adoption et paternité et accueil de l'enfant.

En tout état de cause, l'entreprise s'engage à ne pas tenir compte des absences liées aux congés maternité, d'adoption ou de congé paternité et accueil de l'enfant (Congé co-parent) lors des décisions d'augmentations de rémunération, d'octroi de prime, d'évaluation et de promotion.

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

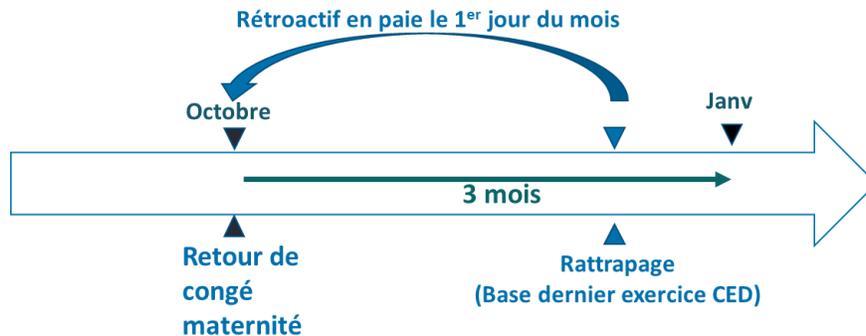
Détail du traitement de la part variable :

Le calcul pour déterminer le montant de la part variable ne tient pas compte de la période d'absence au titre des congés maternité, adoption et paternité et accueil de l'enfant et est réalisé sur la base d'une année pleine. La période d'absence est ainsi « neutralisée ». A ce titre, la part variable de la rémunération est calculée comme si le ou la salariée avait été présent sur toute la période. Cette information est portée dans le guide de la parentalité.

Par ailleurs, il est rappelé que le congé de maternité/d'adoption ainsi que le congé parental à temps partiel sont neutralisés dans le calcul du Taux d'Activité Congés Exclus (« TACE »). Cette mesure est applicable aux salariés ayant pris un congé paternité ou d'accueil de l'enfant sous réserve qu'ils aient porté à la connaissance de leur management la naissance ou l'accueil de l'enfant et qu'ils aient renseigné l'outil dédié en ce sens.

4.5.4. RATRAPAGE MATERNITE ET ADOPTION

Au titre de l'absence pour congé maternité ou adoption, le ou la salariée se voit attribuer une augmentation annuelle individuelle sur la base de la dernière mesure d'augmentation en comité d'évaluation réalisée au sein de son entité d'appartenance et sur sa catégorie (CADRE / ETAM). Le rattrapage salarial est réalisé en paie dans les trois mois qui suivent le retour de congé maternité ou adoption et pris en compte rétroactivement à compter du mois du retour de congé maternité/adoption, sous réserve que les salariés aient bien déclaré leur congé dans les outils.



Population concernée :

Tous salariés en CDI, CDD, présents dans l’entreprise au moment de l’application de la mesure en paie. Ne sont pas concernés les contrats d’apprentissage non intégrés aux comités d’évaluation et soumis à une grille de rémunération spécifique.

Calcul du taux unique :

Le rattrapage sera au moins égal à la moyenne des augmentations annuelles individuelles accordées au sein de son entité opérationnelle (exemple : Apps, FS, I&D, CIS, etc.) sur sa catégorie (un taux pour les cadres / un taux pour les ETAMs) lors de l’exercice de révision salariale périodique précédant le retour de congés (hors augmentations liées aux promotions). Cette mesure ne sera pas applicable s’il n’y a aucune augmentation sur l’entité d’appartenance du ou de la salariée et dans sa catégorie sur le dernier exercice d’augmentation

Indicateurs retenus :

- Nombre de salariés revenus d’un congé de maternité ou d’adoption au cours de l’année N-1
- Bilan annuel des augmentations des salariés de retour de congé maternité ou d’adoption au cours de l’année N-1

4.5.5. SUIVI DE L’EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES POEI

Les salariés venant de parcours POEI bénéficient d’un suivi spécifique pendant 2 ans après leur intégration, afin d’identifier leurs besoins éventuels en matière d’accompagnement de type mentorat ou de formations qui leur permettront un développement de carrière au sein de l’entreprise.

Indicateur retenu :

- Nombre de salariés venant de POEI ayant bénéficié d’un mentorat, par genre, au cours de l’année N-1, rapporté au nombre total de POEI sur ladite période

4.5.6. SUPPRESSION DES ECARTS DE SALAIRE

Le présent article a pour objet l’égalité salariale pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes. La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes a constitué un objectif des accords successifs depuis l’accord initial du 21 novembre 2011.

Afin de poursuivre nos efforts sur la suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes tout en tenant compte de l’évolution des effectifs (embauches, départs et promotions), les Parties s’accordent sur la nécessité de conserver cet objectif.

Pour la période 2025-2028, les Parties ont manifesté la volonté de simplifier la méthodologie applicable à la suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes en tenant compte de l'adaptation nécessaire à la configuration de l'entreprise et se sont fait accompagner à ces fins par le cabinet d'expertise désigné par le CSEC.

Les principes d'application :

S'agissant d'une méthode « collective », aucun ajustement individuel ne sera réalisé autre que ceux précisés ci-dessous notamment dans l'article « Les mesures de rattrapage hors méthode ».

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

La base d'analyse inclut les salariés en CDI et en CDD présents à la date de démarrage de l'exercice de rattrapage. Cette base d'analyse RH est annuellement corrigée des éventuelles erreurs qui auraient pu être relevées en interne. Ces corrections sont précisées à la commission de suivi de l'accord, avant l'application de la méthode pour l'exercice en cours.

Certaines catégories de salariés sont soumises à des règles de rémunération spécifiques qui ne permettent pas de les inclure à la base d'analyse. Sont ici concernés :

- Les salariés en contrat d'alternance ;
 - o *Car ils sont soumis à des grilles de rémunération spécifiques.*
- Les impatriés et les expatriés ;
 - o *Car ils sont soumis à des dispositifs de rémunération répondant à des normes particulières qui sont contrôlées par la Direction mobilité internationale tenant compte des contraintes spécifiques de leur situation.*

Les salariés cadres dirigeants (VP) occupent des postes, dont les niveaux de responsabilités et les périmètres d'actions pour un même rôle peuvent différer de manière significative. De ce fait, l'application cohérente d'une méthode statistique d'analyse des écarts n'est pas adaptée. Par ailleurs, leur intégration dans la base d'analyse entraînerait l'existence de groupes non représentatifs (5 femmes, 5 hommes et représentation du genre sous-représenté à hauteur, a minima, de 10% de l'effectif total du groupe d'analyse). Fort de ces constats, d'autres dispositifs sont prévus pour cette population afin de nous assurer que pour un travail de valeur égale, le salaire soit égal. La Direction, avec l'aide de la Direction Compensation, assiste les managers et les populations RH lors des revues annuelles de personnel pour identifier les situations individuelles susceptibles de représenter une situation à rattraper. Le niveau de responsabilité, l'étendue des objectifs à atteindre, le périmètre et l'ancienneté sont pris en compte pour identifier un éventuel écart d'un salarié par rapport aux salariés de l'autre genre. Les éventuels rattrapages sont réalisés sur le budget d'augmentation de l'entité opérationnelle.

Le budget des mesures de rattrapage salarial :

Le budget consacré à l'exercice de rattrapage dans le cadre du présent accord est de 2.400.000 euros pour la période 2025-2028, sur le périmètre de l'UES Capgemini et à la date de signature du présent accord. Ce budget sera réparti à hauteur de 600.000 euros par exercice annuel.

Ce budget annuel pourra être revu avec les organisations syndicales, dans le cadre d'un avenant, pour tenir compte, le cas échéant, de l'entrée ou de la sortie d'une entité juridique du périmètre de l'UES Capgemini et de l'évolution des effectifs qui en découlerait.

Chaque année, un budget complémentaire pourra être alloué dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, en fonction des préconisations de la Direction Compensation et/ou de la commission de suivi de l'accord et/ou de l'expert mandaté par le Comité Social et Economique Central de l'UES Capgemini, de manière à atteindre l'objectif de suppression des écarts salariaux.

Mesure de rattrapage hors méthode :

Environ 10% du budget annuel de rattrapage sera dédié aux salariés non rattrapés par la méthode statistique pour les raisons suivantes :

- Ils appartiennent à un groupe d'analyse non valide,
- Ils appartiennent au premier décile du genre non rattrapé d'un groupe valide.

Ces situations seront analysées par la Direction des Ressources Humaines de chaque entité opérationnelle avec le support de la Direction Compensation et concomitamment à l'application de la méthode statistique.

La détermination d'une revalorisation hors méthode se fera en fonction de la cohérence du positionnement salarial du salarié par rapport aux salariés de l'autre genre ayant des fonctions de valeur égale, en tenant compte de leur âge, de leur ancienneté et de leur expérience. Il est précisé que les évaluations annuelles ne doivent pas être un critère déterminant dans la décision d'attribution d'un rattrapage hors méthode. En l'occurrence, la dernière évaluation du salarié ne pourra pas être un motif d'exclusion au bénéfice d'une mesure de rattrapage une année donnée. La tendance au cours des trois dernières années pourra toutefois être prise en compte sans constituer un élément déterminant.

La méthode de rattrapage :

1. Création de la base d'analyse :

Cette base est constituée à partir d'un fichier extrait des outils RH de reporting mensuels et ne fait l'objet d'aucun autre retraitement que ceux décrits dans la méthode ci-dessous.

Sont pris en compte dans la base de calculs, tous les salariés présents au moment du lancement de l'exercice de rattrapage (idéalement au 30 juin de l'année de son application), quelle que soit leur ancienneté. (Hors alternants, VP, Impatriés/Expatriés)

2. Eligibilité à un rattrapage :

Sont éligibles à un rattrapage les salariés ayant au moins un an d'ancienneté à la date d'extraction du reporting et dont le départ de l'entreprise n'est pas acté au moment de l'application effective des mesures.

3. Création des groupes d'analyse :

Les groupes d'analyse sont déterminés selon le code « NOP » (CSS, DSS, DSP) de chaque salarié et tiennent compte du référentiel métier et de l'entité opérationnelle.

Les salariés relevant du statut Cadre et ceux relevant du statut ETAM sont répartis dans des groupes distincts.

- Pour les CSS, les groupes d'analyse sont constitués sur la base des paramètres suivants :
 - o Entité opérationnelle
 - o Groupe professionnel
 - o Grade unifié

- Pour les DSS et DSP, les groupes d'analyse sont constitués sur la base des paramètres suivants :
 - o Entité opérationnelle
 - o Famille professionnelle
 - o Grade unifié

L'utilisation des Groupes professionnels pour les CSS permet de regrouper des fonctions similaires en vue d'optimiser le nombre de groupes d'analyse. Pour les DSS et DSP, certaines fonctions comme la finance et les RH ont des pratiques salariales très différentes au sein d'un même groupe professionnel et nécessitent d'être analysées par famille professionnelle.

Pour qu'un groupe soit valide, deux conditions cumulatives sont nécessaires :

- Il doit être constitué d'au moins 5 femmes et 5 hommes,
- Le genre sous-représenté doit représenter a minima 10% de l'effectif total du groupe d'analyse.

Exemple : Un groupe est constitué de 95 femmes et de 5 hommes. S'il y a bien 5 femmes et 5 hommes a minima, les hommes représentent moins de 10% des effectifs du groupe. La sous-représentation des hommes ne permet pas d'avoir des données représentatives sur ce sous-groupe.

Une attention particulière sera portée aux sous-groupes des DSS et des DSP afin qu'ils ne soient pas exclus de l'analyse de leur rémunération en raison de la taille de ces groupes. Dans l'éventualité d'une impossibilité d'avoir des sous-groupes représentatifs sur ces populations, due au respect des règles statistiques, leur situation sera mise en avant auprès des HRBP lors de l'application hors méthode.

Le Salaire Annuel Théorique (SAT) des personnes d'un groupe d'analyse non valide sera examiné hors méthode statistique comme précisé ci-dessus.

Pour avoir le plus grand nombre de groupes valides possible, les entités opérationnelles et/ou juridiques les plus petites sont regroupées de la manière suivante :

- OCC avec Capgemini Engineering Research & Development ;
- Sogeti Corp avec Sogeti.

La Direction pourra procéder à d'autres rattachements d'entités en fonction de l'évolution de l'organisation de l'UES Capgemini. La commission de suivi du présent accord en sera informée en amont du regroupement.

4. Harmonisation du SAT (Salaire Annuel Théorique) pour le rattrapage.

Des écarts de rémunération pouvant exister entre la région parisienne et les autres régions, il est important de les identifier et de les harmoniser afin de permettre une comparaison cohérente des écarts de salaire par la suite.

Pour ce faire, les SAT des salariés en régions sont harmonisés, le temps de l'exercice, en fonction de l'écart moyen du salaire de leur grade unifié et celui observé en région parisienne.

Ainsi, si, sur un grade unifié, un écart est constaté entre le SAT moyen des salariés en régions et celui des salariés de la région parisienne, alors le SAT des salariés en régions est analysé sur la base d'un SAT corrigé de cet écart moyen.

Exemple : le SAT moyen sur le grade B2 est +12,5% plus élevé en région parisienne qu'en régions. Tous les salariés en régions sur un grade B2 ont leur SAT augmenté artificiellement de l'écart moyen de +12,5%. Ce SAT est qualifié de SAT « harmonisé ».

5. Analyse et calcul des écarts :

- Pour chaque groupe valide, le SAT harmonisé moyen est calculé pour les femmes d'une part et pour les hommes d'autre part.
- Le pourcentage d'écart entre ces deux SAT harmonisés moyens est calculé à la suite.
- A ce pourcentage est appliqué un seuil statistique selon la taille du groupe d'analyse.
En effet, plus un groupe est représentatif (en nombre de salariés) et moins la dispersion entre le SAT moyen des femmes et celui des hommes est acceptable. A l'inverse, plus un groupe est de taille réduite et plus les situations individuelles exceptionnelles ont un impact sur la dispersion des salaires au sein du groupe.
Au titre de l'exercice 2025, les seuils statistiques retenus en fonction de la taille des groupes seront les suivants :

Taille du groupe	Seuils statistiques (%)
Moins de 20 salariés	10%
Entre 20 et 50 salariés	8%
Plus de 50 salariés	6%

Si l'écart entre le SAT moyen des femmes et celui des hommes est supérieur au seuil statistique, le groupe est éligible à la comparaison.

A l'inverse, si l'écart est inférieur, le groupe n'est pas éligible à la comparaison.

Les seuils statistiques sont déterminés par la direction au moment du calcul. Ils sont partagés avec la commission de suivi de l'accord avant son application.

- Au sein du groupe analysé, la comparaison du SAT harmonisé moyen des femmes avec celui des hommes permet d'identifier s'il existe un écart à corriger.

Trois situations sont possibles :

- L'écart est en faveur des femmes ;
- L'écart est en faveur des hommes ;
- Il n'y a pas d'écart.

Dans les deux premiers cas, le groupe n'est pas à l'équilibre et une mesure de rattrapage sera appliquée comme décrit ci-dessous. Dans le troisième cas, les salariés de ce groupe ne sont pas rattrapés ; on parle alors de groupe à l'équilibre.

6. Application d'une mesure de rattrapage

Dans le cas où le groupe n'est pas à l'équilibre, les salariés du genre ayant la moyenne la plus basse seront éligibles à un rattrapage de leur SAT.

Parmi eux, seuls les salariés ayant un SAT harmonisé inférieur à cette moyenne seront rattrapés.

Au titre de l'exercice 2025, les taux de rattrapage appliqués selon les tranches d'écart seront les suivants :

Ecart	% de rattrapage
12% et plus	4%
Entre 10 et 12%	3,5%
Entre 8 et 10%	3%
Entre 5 et 8%	2%

La détermination de ces taux fixés en dessous du pourcentage d'écart constaté tient compte :

- d'une part, de la non prise en compte de l'âge, de l'ancienneté ou du parcours du salarié dans la méthode (exemple : les niveaux de diplômes, le contexte du marché au moment de l'embauche, la rareté du profil, les compétences dans des domaines recherchés, etc.). En effet ces éléments peuvent expliquer une différence de rémunération non constitutive d'une inégalité de salaire à travail égal. Il convient donc d'ajuster le taux de rattrapage à ces variables individuelles pour une application plus harmonisée de la méthode
- d'autre part, de la composition des groupes d'une année sur l'autre en raison des entrées et sorties des effectifs, des promotions et des mobilités internes qui peuvent modifier l'écart constaté d'une année sur l'autre sur un même groupe de comparaison.

En outre, il est rappelé que le rattrapage salarial lié à l'égalité professionnelle ne constitue pas la seule mesure salariale dont les salariés peuvent bénéficier. Les augmentations individuelles (mérite et promotion) et les mesures collectives pouvant être attribuées dans le cadre des Négociations Annuelles (NAO) salariales peuvent être cumulées.

L'objectif de la méthode sur les quatre prochaines années est de lisser progressivement les écarts salariaux pouvant exister jusqu'à leur suppression sans créer de nouveaux déséquilibres.

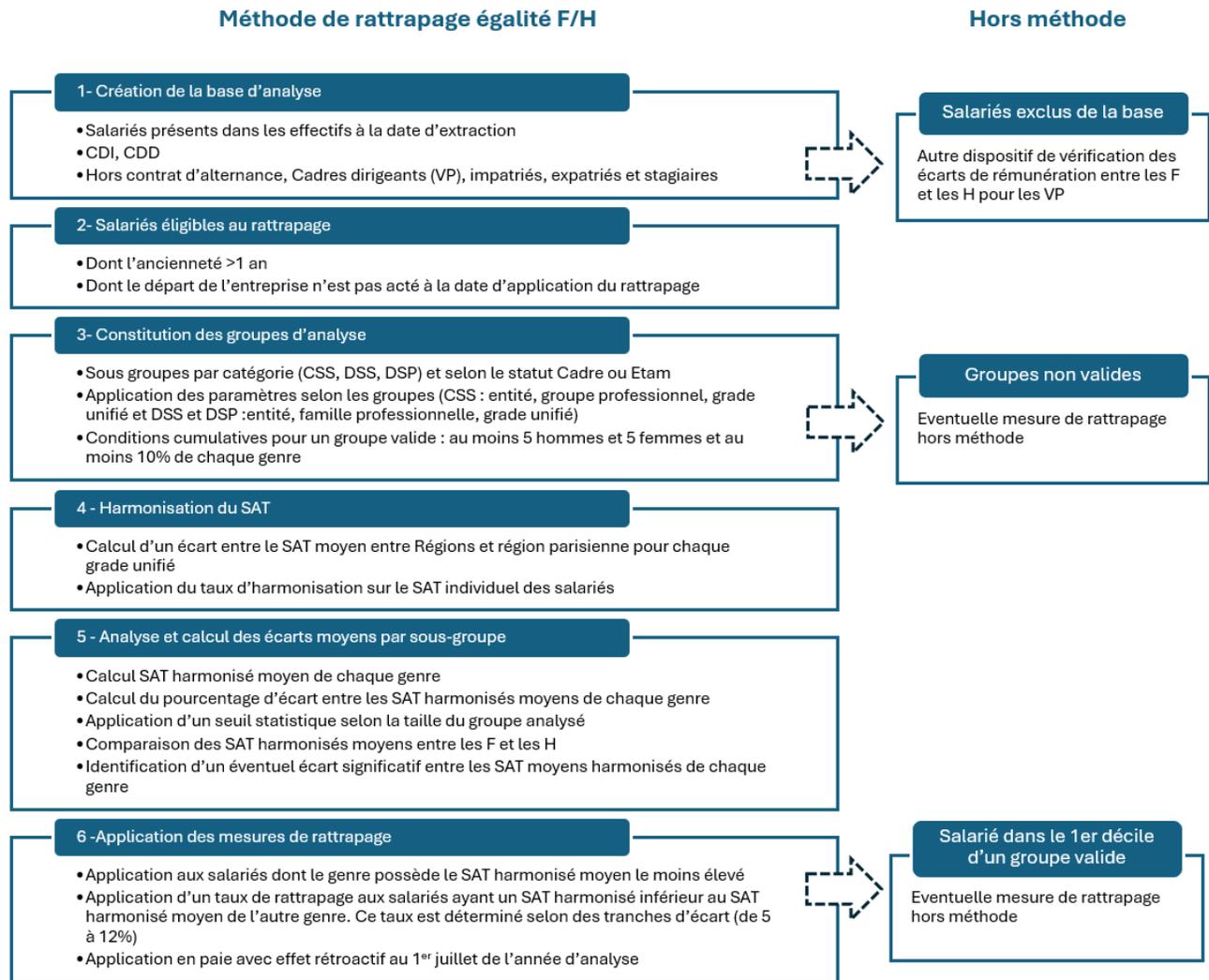
Dans l'éventualité d'un écart constaté supérieur à 8% pour le même salarié sur deux exercices successifs, une attention particulière sera demandée aux HRBP à l'occasion des comités d'évaluation pour établir un plan de rattrapage hors méthode.

Les tranches d'écart sont mesurées en comparant le SAT harmonisé individuel et le SAT harmonisé moyen des salariés de l'autre genre.

Le pourcentage de rattrapage associé à chaque tranche fera l'objet d'un échange avec la commission de suivi de l'accord en amont de son application.

Les rattrapages sont appliqués en paie avec un effet rétroactif au 1^{er} juillet au 1^{er} avril pour 2025 pour la première année d'application de l'accord. Pour les années suivantes, l'application des mesures de rattrapage correspondra à la date de mise en œuvre des mesures d'augmentations collectives prévues dans la NAO salariale, ou à défaut, des mesures d'augmentations individuelles au mérite.

Schéma des principales étapes de la méthode



Bilan à l'expiration du présent accord :

A l'expiration du présent accord et en amont de l'ouverture d'une nouvelle négociation, la Direction dressera et présentera aux Organisations Syndicales Représentatives le bilan des actions entreprises en matière de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans l'hypothèse d'éventuels écarts subsistants entre des femmes et des hommes exerçant un travail égal sur un même groupe de comparaison sans justification objective (âge, ancienneté, diplômes, compétences, expérience professionnelle, etc.), l'entreprise, mettra en œuvre, en cas de besoin, toute mesure utile et nécessaire pour atteindre l'objectif de suppression des écarts.

Un rapport d'expertise dressant un examen complet des écarts salariaux au niveau de l'UES Capgemini pourra être réalisé chaque année à la demande du CSEC.

Dans l'hypothèse où les simulations conduiraient à ce que moins de 50% des salariés soient exclus de l'analyse par la méthode au titre d'un exercice, la commission de suivi sera réunie en vue d'étudier les aménagements à apporter qui donneront lieu, le cas échéant, à la négociation d'un avenant.

Indicateurs retenus :

- *Montant du budget dédié à la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N*
- *Nombre de salariés par genre et par entité opérationnelle, ayant bénéficié d'une mesure de rattrapage au titre de la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N*
- *Répartition de la part budgétaire du rattrapage hors méthode, par genre, par grade et par entité opérationnelle au cours de l'année N*
- *Taux d'harmonisation appliqué entre les régions et la région Ile de France au cours de l'année N*
- *Montant moyen des mesures de rattrapage attribuées au cours de l'année N*

5 AXE PARENTALITE

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

L'UES Capgemini est signataire de la charte de la parentalité de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail depuis le 13 mai 2011 et a renouvelé son engagement le 6 octobre 2021 en signant la nouvelle charte. Les dispositions du présent accord en donne une traduction concrète tout en prenant en compte l'organisation et les métiers de l'entreprise.

Les mesures qui suivent visent à soutenir les périodes déterminantes de la vie familiale et concernent les futurs parents, les jeunes parents et la gestion quotidienne du rôle de tous les parents.

Les parties souhaitent rappeler que tous les salariés parents, incluant les parents LGBT+, pacsés, mariés ou vivant maritalement avec l'autre parent de l'enfant peuvent bénéficier des dispositions de l'axe parentalité conformément aux dispositions ci-dessous. A cet effet, les parties sont convenues d'utiliser le terme « congé co-parent » pour désigner le « congé paternité et d'accueil de l'enfant » compte tenu de la diversité des schémas parentaux existants.

En outre, la personne salariée-parent non visée sur l'acte de naissance de l'enfant, pourra bénéficier des dispositions de l'accord. A cette fin, elle devra produire un justificatif du changement de composition de son foyer fiscal mentionnant l'enfant ou un justificatif de la procédure d'adoption en cours.

5.1. SENSIBILISATION AUTOUR DE LA PARENTALITE

Afin de sensibiliser l'ensemble des salariés sur la place de la parentalité en entreprise et de favoriser le dialogue sur la conciliation de la situation de parents avec la vie-professionnelle, des actions de communication viseront plusieurs niveaux :

- au niveau du ou de la salariée, pour connaître ses droits et ses devoirs, pour l'informer des dispositifs prévus dans l'accord et l'éclairer sur les aspects pratiques de la vie des salariés-parents ainsi qu'à promouvoir les évolutions légales et conventionnelles en la matière ;

DS
PAC

DS
AM

Paraphe 32
AL

Paraphe
JL

DS
LD

- au niveau des équipes RH, pour rappeler les règles de droit du travail et de gestion des carrières en matière de congé maternité, adoption, co-parent, parental mais également pour leur fournir un support à diffuser auprès des salariés-parents et futurs parents ;
- au niveau du management, pour expliquer le cadre légal et conventionnel des absences liées aux congés maternité/adoption/ co-parent /parental, les possibilités d'aménagement du temps de travail ainsi que la prise en considération de la situation familiale des salariés comme élément de motivation et de fidélisation ;
- au niveau des commerciaux, pour faciliter dans la relation avec les clients, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Plusieurs actions sont déployées à cette fin telles que :

- **Webevent parentalité**

Un Webevent parentalité est organisé par la Direction a minima 1 fois par an. Sont concernées toutes les personnes qui veulent s'informer sur les droits et les dispositions du présent accord en matière de parentalité, poser des questions et/ou partager leur expérience avec d'autres parents. Il sera enregistré et accessible sur l'intranet.

A cette occasion, toutes les situations familiales pourront être abordées (Monoparentalité, famille recomposée, homoparentalité ...).

Les entités pourront également animer des webevent sur leur périmètre en cours d'année.

- **Conférence sur la parentalité**

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

- **Plateforme Parentalité**

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

- **Guide de la parentalité**

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

A cet effet, ce guide sera remis à jour et complété dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord. Il sera accessible sur l'intranet et sera communiqué à chaque personne lors de son embauche et au moment de l'annonce de la prochaine arrivée d'un enfant.

En cas de modification des dispositions légales, le guide sera mis à jour.

- **Family Day**

Afin de faire découvrir le monde de l'entreprise aux enfants des salariés de façon ludique et pédagogique et de leur permettre de mieux comprendre le travail de son parent, des « Family Day » seront organisés par les équipes RH.

DS
pdc

DS
am

Paraphe 33
ac

Paraphe
N

DS
LD

Vis-à-vis enfin des enfants des salariés, il peut leur permettre de se représenter mentalement le lieu de travail de leurs parents. Il permet également de préparer les jeunes générations à appréhender leur arrivée dans le monde du travail. C'est enfin une occasion de mettre en avant l'aspect enrichissant et diversifié des métiers de l'UES.

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

L'UES Capgemini déploiera cet événement sur ses principaux sites géographiques dans le respect des mesures de sécurité en vigueur.

Indicateurs retenus :

- *Communication semestrielle sur la politique de parentalité en vigueur au sein de l'UES au cours de l'année N-1*
- *Dates des « Webevent parentalité » organisés au cours de l'année N-1 et thèmes*
- *Nombre, date et thématique des conférences réalisées au sein de l'UES au cours de l'année N-1*
- *Date de mise à jour et de communication du guide de la parentalité*
- *Nombre, site, entité ayant organisé un « Family Day » organisés au cours de l'année N-1*

5.2. LES DISPOSITIFS LEGAUX ET CONVENTIONNELS AUTOUR DES ABSENCES ET CONGES PARENTALITE

L'UES Capgemini s'engage à respecter le cadre légal et conventionnel applicable aux salariés avant, pendant et après leurs congés maternité, adoption, co-parent et parentaux.

5.2.1 AVANT L'ARRIVEE D'UN ENFANT

- **Autorisations d'absence liées à la PMA**

Le ou la salariée suivant un parcours d'assistance médicale à la procréation bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée pour les actes médicaux nécessaires.

Le ou la salariée conjointe (ou pacsée ou vivant maritalement) de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois actes médicaux nécessaires.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la personne au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

- **Congé lié à l'interruption de grossesse**

En supplément d'un éventuel arrêt de travail sans délai de carence, et conformément aux dispositions de l'accord de Branche du 13 décembre 2022 (BETIC), un nouveau droit pour les femmes et leur conjoint ou conjointe, prévoit qu'en cas d'interruption spontanée de grossesse (fausse couche) avant vingt-deux semaines d'aménorrhée, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de **deux jours ouvrés**. Le ou la salariée, conjointe de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie de ce congé dans les mêmes conditions.

Capgemini améliore cette disposition en attribuant un **troisième jour** pour les salariées qui subissent une interruption spontanée de grossesse entre quatorze et vingt-deux semaines d'aménorrhée.

Les salariés fournissent un certificat médical dans les quinze (15) jours suivant l'évènement avec la mention d'une fin de grossesse spontanée avant 22 semaines. Pour les 3 jours, la mention doit préciser une fin de grossesse spontanée entre 14 et 22 semaines d'aménorrhée.

- **La période de grossesse et le congé maternité**

Pendant les périodes de grossesse, l'UES Capgemini s'engage à :

Pour la femme enceinte :

- autoriser les absences pour bénéficier des examens prénataux ou d'une surveillance médicale renforcée ;
- adapter l'ergonomie du poste de travail sur préconisation du médecin du travail ;
- considérer le congé de maternité comme du temps de travail effectif notamment pour les droits liés à l'ancienneté et le calcul des congés payés ;
- diminuer de 30 minutes par jour le temps de travail à partir du 3eme mois de grossesse puis de 40 minutes à partir du 5eme mois de grossesse ;
- adapter la charge de travail et les priorités ;
- autoriser les absences pour suivre les stages de préparation à l'accouchement ;
- aménager et adapter les horaires et les déplacements, voire étudier un changement d'affectation sur sollicitation de cette dernière, en fonction de son état de santé ;
- favoriser le télétravail pour réduire les déplacements pendant la période de grossesse (Cf. article 12.9 de l'accord sur le télétravail du 15 septembre 2021) ;
- sensibiliser le management et les commerciaux à la gestion de cette période et à la nécessité d'en informer le client ;
- faciliter l'accès au parking gratuit du lieu de travail, ou prendre en charge les frais de parking en cas de nécessité.

Pendant le congé maternité :

- conserver le maintien intégral du salaire mensuel de la salariée pendant la durée du congé de maternité légal (sous déduction des indemnités versées par la Sécurité sociale et le régime de prévoyance), **dès 6 mois d'ancienneté** dans l'entreprise à la date de début de son congé maternité.

Pour l'autre parent :

- autoriser les absences de tous salariés-parents (conjoint, concubins ou partenaires liés par un PACS à la femme enceinte) pour réaliser les trois examens médicaux prénataux, sur présentation de justificatifs médicaux.

5.2.2 A L'ARRIVEE DE L'ENFANT

- **Congés adoption**

A l'occasion de l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption, les salariés parents ont droit, sur justificatif, à un congé rémunéré de 3 jours ouvrés. Il commence à courir au choix du ou de la salariée soit 7 jours avant l'arrivée de l'enfant, soit le jour de l'arrivée de l'enfant voire le jour travaillé qui suit. Une interdiction d'emploi accompagne ce congé.

DS
PAC

DS
AM

Paraphe
AC

35

Paraphe
NL

DS
LD

En complément de ce congé, un congé d'adoption est prévu par le Code du travail. Il est considéré comme du temps de travail effectif notamment pour les droits liés à l'ancienneté et le calcul des congés payés.

L'entreprise s'engage à préparer au mieux les dates de départ du congé d'adoption en intégrant les impératifs du calendrier lorsque les salariés doivent partir pour accueillir leur enfant. En effet, il est nécessaire que le management et la population RH soient informés au plus tôt de la démarche d'adoption et favorisent au mieux le départ des salariés.

Au sein de l'UES Capgemini, les salariés bénéficient du maintien intégral de leur salaire mensuel pendant la durée du congé légal (sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et le régime de prévoyance) **dès 6 mois d'ancienneté** dans l'entreprise à la date de début de leur congé.

- **Congé naissance**

Le père salarié ou, le cas échéant, la personne salariée conjointe, pacsée ou concubine de la mère, prend, sur justificatif, un congé rémunéré de 3 jours ouvrés qui commence à courir, au choix du ou de la salariée, le jour de la naissance ou le premier jour ouvré qui suit la naissance. Une interdiction d'emploi accompagne ce congé.

Ce congé est également ouvert au salarié conjoint du père biologique, concubin, ou lié à lui par un PACS.

- **Congé co-parent**

En complément du congé naissance, le père salarié ou, le cas échéant, la personne salariée conjointe, pacsée ou concubine de la mère, bénéficie d'un congé co-parent de vingt-cinq jours calendaires ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ce congé est décomposé en deux périodes :

- une période obligatoire de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance. Cette première période est accompagnée d'une interdiction d'emploi (Cf. glossaire) ;
- une période de vingt et un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples. Cette seconde période est fractionnable selon des modalités fixées par décret, soit deux périodes de 5 jours minimum chacune devant être prises dans les 6 mois suivant la naissance.

Complément de salaire :

Au sein de l'UES Capgemini, les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient d'un complément de salaire aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) sur l'ensemble du congé co-parent afin que, globalement, la personne salariée perçoive sa rémunération, dans la limite du prorata temporis (durée du congé et taux d'activité) de 100% du salaire de base (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature).

Ce complément de rémunération est subordonné au versement effectif de l'allocation minimum par la Sécurité Sociale.

Le cumul de l'allocation journalière de la Sécurité Sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30ème du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

Dans l'objectif d'améliorer les conditions de rémunération des salariés co-parents, l'UES Capgemini entend ne pas limiter le montant du complément à la valeur journalière du plafond de la Sécurité sociale.

Afin d'assurer une équité du bénéfice des congés parentalité et de mettre en application les valeurs d'inclusion de l'entreprise, le salarié conjoint du père biologique, concubin, ou lié à lui par un PACS bénéficiera du congé co-parent dans les mêmes conditions que décrites ci-dessus. Dans l'éventualité d'un refus de versement des IJSS, il bénéficiera du maintien de 100% de son salaire de base sur la durée du congé (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature).

- **Congé supplémentaire en cas d'hospitalisation du nouveau-né**

En cas de naissance suivie de l'hospitalisation du nouveau-né dans une unité de soins spécialisée, le père, le ou la partenaire de la mère (conjoint, PACS ou concubin), bénéficie d'un congé supplémentaire qui s'ajoute au congé co-parent.

L'employeur doit en être informé sans délai par la transmission d'un document justifiant de l'hospitalisation. La période initiale de 4 jours du congé co-parent est ainsi prolongée pendant la période d'hospitalisation.

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

Pendant ce congé, l'UES Capgemini verse un complément de salaire aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) sans condition d'ancienneté selon les mêmes modalités de calcul que pour le congé co-parent pour toute la durée du congé hospitalisation du nouveau-né.

- **Congé tutelle**

A l'occasion de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 18 ans placé sous la tutelle d'une personne salariée de Capgemini, il lui sera accordé un congé rémunéré pouvant aller jusqu'à 5 jours ouvrés. Ce congé sera accordé sur présentation du justificatif de la mise sous tutelle et devra être pris dans les 3 mois suivant l'arrivée de l'enfant.

5.3. LE RETOUR DES CONGES PARENTALITE

- **Après le congé maternité – adoption – co-parent**

Afin d'accompagner le retour des congés parentalité, et au-delà des dispositions légales, l'UES Capgemini s'engage à :

- pendant les 6 premiers mois de retour post congé, favoriser l'aménagement des jours ou des horaires de travail pour permettre aux salariés de trouver une organisation optimale pour la garde de leur enfant. La mise en œuvre du télétravail à la demande des salariés est facilitée ;
- pendant les 6 premiers mois de retour de congés, rechercher des missions n'impliquant pas de déplacements importants, limitant dans la mesure du possible les longs trajets et les nuitées hors domicile et d'éviter le positionnement en astreinte et/ou en horaires atypiques (astreintes, TEA, travail de nuit, etc.) ;
- dans un délai maximum d'un mois après le retour de congés, organiser obligatoirement un entretien de « parentalité » avec le management sur le même outil et formulaire que l'entretien professionnel. Il a pour objectif de préparer le retour de congé maternité ou d'adoption et analyser les

DS
PAC

DS
AM

Paraphe 37
AL

Paraphe
N

DS
LD

missions/projets les plus compatibles avec une conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Cet entretien sera également proposé aux salariés de retour de congé co-parent ;

- pour les mères qui souhaitent allaiter : attribuer, sous réserve de la présentation d'un certificat médical, le temps de pause dont souhaitent bénéficier les salariées allaitant leur enfant et ce jusqu'au premier anniversaire de celui-ci, sans retenue salariale. La salariée travaillant sur un site Capgemini, prévient son RH afin qu'un lieu adapté soit mis à disposition des salariées pour tirer et conserver leur lait.

- **Chèque CESU « Naissance ou adoption ou tutelle »**

Il sera attribué un chèque CESU d'un montant de 120 € par enfant, à chaque personne salariée-parent, financés à 100% par l'employeur à l'occasion d'une naissance, d'une adoption ou de l'accueil d'un enfant mineur sous tutelle intervenue sur la durée de l'accord.

A compter du 1^{er} janvier 2026, le montant du chèque CESU sera porté à 200 € pour les naissances, adoptions et accueil d'enfant mineur sous tutelle intervenus à compter de cette date.

- **Le retour du congé parental**

L'UES Capgemini s'engage à préparer le retour de la personne salariée-parent à l'issue d'un congé parental en organisant obligatoirement, dans un maximum d'un mois qui suit le retour, un entretien avec le management. A cette occasion les besoins de formation et les éventuels aménagements d'horaires seront étudiés pour faciliter la reprise d'activité. Cet entretien fera l'objet d'une formalisation écrite sur le même outil et formulaire que l'entretien professionnel.

Dans le cas d'une absence égale ou supérieure à deux ans, la personne salariée-parent peut bénéficier à sa demande d'un bilan de compétences et des dispositifs d'aide à la mobilité existants dans l'entreprise.

En outre, afin d'accompagner les personnes salariées-parents qui souhaitent prendre un congé parental à temps plein ou à temps partiel, l'UES Capgemini :

- participe au financement de la complémentaire santé pendant ce congé, dans les mêmes conditions que les actifs à temps plein ;
- applique les rattrapages salariaux durant le congé parental sans tenir compte de la suspension de son contrat de travail.

Enfin, la personne salariée-parent continue d'acquérir en totalité son ancienneté.

Indicateurs retenus :

- *Nombre de salariés-parents ayant déclaré avoir eu ou accueilli un enfant par entité au cours de l'année N-1*
- *Nombre de salariés revenus d'un congé de maternité ou d'adoption au cours de l'année N-1*
- *Nombre de salariés-parents ayant pris un congé de co-parent par entité au cours de l'année N-1*
- *Total du nombre de jours pris au titre du congé co-parent au cours de l'année N-1*
- *Nombre de salariés-parents ayant bénéficié du congé supplémentaire en cas d'hospitalisation au cours de l'année N-1*
- *Nombre d'entretiens de « parentalité » réalisés au cours de l'année N-1 (suite à un congé maternité, congé parental et congé co-parent)*
- *Nombre de salariés-parents revenus d'un congé parental au cours de l'année N-1*
- *Coût correspondant aux tickets CESU Naissance délivrés au cours de l'année N-1*
- *Nombre de salariés ayant bénéficié de tickets CESU Naissance délivrés au cours de l'année N-1*

DS
pac

DS
am

Paraphe 38
ac

Paraphe
N

DS
LD

- *Nombre de locaux d'allaitement existant dans les sites Capgemini en N-1*

5.4. ACCOMPAGNEMENT DE LA MONOPARENTALITE

Afin d'accompagner les salariés en situation monoparentale à la suite d'une séparation (divorce, rupture de pacs, fin de concubinage) ou d'un veuvage, et à leur demande, un entretien est organisé avec le management. Il est réalisé de préférence sur l'outil dédié à l'évolution professionnelle. A cette occasion, les dispositions d'accompagnement existantes (jour supplémentaire enfant malade, souplesse jusqu'au collègue ...) lui seront mis en visibilité.

5.5. ACCOMPAGNEMENT DANS LA MALADIE ET LES EPREUVES

L'entreprise souhaite soutenir les salariés-parents confrontés à la maladie, l'hospitalisation ou le décès d'un enfant avec les dispositifs suivants :

- **Absence rémunérée ou souplesse en cas de maladie d'un enfant**

Les salariés ayant un enfant à charge sont autorisés, après en avoir informé leur management, à regagner leur domicile lorsque l'état de santé de leur enfant nécessite une présence immédiate auprès d'eux le jour où la maladie se déclare. Le temps d'absence ainsi généré pourra être récupéré ou régularisé dans les jours qui suivent.

Toute personne salariée, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'UES Capgemini, qui s'absente pour garder un enfant malade se verra accorder une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée :

- **Quatre jours par an et par salarié pour les enfants âgés de moins de six ans.** Ce nombre de jours est porté à **cinq pour les familles monoparentales** (salariés non mariés, non pacsés, vivant seuls avec leurs enfants).
- **Un jour par an et par salarié pour les enfants âgés entre six et huit ans inclus.** Ce nombre de jours est porté à deux pour les familles monoparentales (salariés non mariés, non pacsés, vivant seuls avec leurs enfants).

Ces absences peuvent être prises par journée ou demi-journées.

Pour bénéficier du maintien de cette rémunération, les salariés devront produire :

- un certificat médical attestant que la présence parentale est indispensable au chevet de l'enfant malade,
 - un justificatif de leur situation de famille monoparentale le cas échéant.
- A défaut de production du justificatif (certificat médical ou justificatif de situation de famille), au retour du ou de la salariée, l'absence devra être régularisée et s'imputera sur les congés payés, sous réserve d'un droit acquis suffisant. Dans le cas contraire, elle sera considérée comme absence non rémunérée et sera déduite de la paye.

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

- **Absence rémunérée pour hospitalisation d'un enfant**

L'UES Capgemini s'engage à accorder une absence rémunérée de 3 jours maximum par an, en cas d'hospitalisation de l'enfant âgé de moins de 18 ans et nécessitant la présence du salarié-parent. Cette situation devra être justifiée par un certificat délivré par les hôpitaux comprenant les hospitalisations ambulatoires.

- **Congé décès d'un enfant**

Selon les dispositions du Code du travail, les salariés touchés par le décès d'un enfant bénéficient de 12 jours ouvrables d'absence rémunérée par l'employeur. Ce congé est porté à quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans ou si l'enfant était lui-même parent.

- **Congé de deuil parental**

Un congé de deuil parental de huit jours ouvrables peut compléter le congé ci-dessus en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge de moins de 25 ans. Ce congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Le salarié perçoit des indemnités de la sécurité sociale. Pendant ce congé, l'UES Capgemini verse un complément de salaire aux indemnités journalières de Sécurité Sociale (IJSS) afin que, globalement, le salarié perçoive sa rémunération, dans la limite du prorata temporis (durée du congé et taux d'activité) de 100% du salaire de base (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature).

Il est précisé que ce complément ne peut excéder la valeur journalière du plafond de la Sécurité Sociale.

Par ailleurs, le complément de rémunération est subordonné au versement effectif de l'allocation minimum par la Sécurité Sociale.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la Sécurité Sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30ème du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

L'UES Capgemini adopte un principe de non-discrimination et une non-proratisation lors des calculs de la part variable pour les salariés absents pour congé de deuil de l'enfant.

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

- **Autres dispositions prévues pour accompagner les salariés parents dans des accords distincts :**

- 3 jours de congés rémunérés supplémentaires par an et par enfant en situation de handicap, (en complément des 5 jours en cas d'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant) (Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap du 10 novembre 2023) ;
- Jours de repos lorsqu'un enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ou en cas de décès de l'enfant (Accord sur le don de jours de repos du 13 mars 2015 et de ses avenants) ;

Indicateurs retenus :

- *Nombre de salariés par genre et par CSEE ayant bénéficié d'une absence autorisée rémunérée pour enfant malade au cours de l'année N-1*

DS
PAC

DS
AM

Paraphe 40
AL

Paraphe
N

DS
LD

- *Nombre de jours d'absence pour enfant malade attribués aux salariés par genre pris sur l'année N-1 et par entité et par CSEE*
- *Répartition par CSEE de rattachement entité des salariés par genre ayant bénéficié de jours d'absence pour enfant malade l'année N-1*
- *Nombre de salariés par genre et par CSEE ayant pris des jours « hospitalisation enfant » au cours de l'année N-1*
- *Nombre de jours moyen pour enfants malade pris par salarié par genre et par CSEE au cours de l'année N-1*
- *Nombre de jours moyen pour hospitalisation de l'enfant pris par salarié par genre et par CSEE au cours de l'année N-1*

5.6. ACCOMPAGNEMENT DU TEMPS PARENTAL

- **Temps partiel aménagé en fonction des vacances scolaires**

Les salariés ayant un enfant scolarisé de moins de 18 ans ou rattaché au foyer fiscal, peuvent bénéficier, avec accord de leur management, d'un droit à temps partiel avec une répartition des jours non travaillés sur une période annuelle prenant en compte les vacances scolaires.

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

Le volume de travail à temps partiel retenu peut être au choix de 95% ou de 90% du temps de référence annuel de travail.

Dans un souci de favoriser la parentalité, les jours non travaillés sur l'année au titre du temps partiel seront répartis sur le calendrier des vacances scolaires fixées par le Ministère de l'Education nationale de la manière suivante, après validation du management :

- 90% vacances scolaires :

Les salariés disposent de 23 jours non travaillés répartis comme suit :

- Vacances d'hiver : 5 jours
- Vacances de printemps : 5 jours ;
- Vacances de la Toussaint : 5 jours ;
- Vacances de Noël : 5 jours.

Les 3 jours restants devront être positionnés (d'affilé ou non) par le salarié sur les vacances scolaires de son choix y compris les congés d'été, après validation du management.

Traitement des jours d'absence liés au temps partiel vacances scolaires : Seule la prise de 5 jours sur chaque période de petites vacances scolaires est garantie.

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

Exemple d'un salarié à temps partiel 90% vacances scolaires cumulé à un temps partiel 80% classique (mercredi non travaillé) :

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

- *Chacune des 4 semaines de petites vacances scolaires correspond à la prise de 4 jours, le mercredi étant déjà non travaillé.*
 - *Le solde de 7 jours est à positionner sur les vacances scolaires estivales, sauf accord express du management pour les positionner sur les autres périodes de vacances scolaires.*
 - *La rémunération est lissée sur l'année et le salarié percevra chaque mois une rémunération égale à 70%.*
- 95 % vacances scolaires :

Les salariés disposent de 11,5 jours non travaillés. Le temps partiel 95% n'est pas cumulable avec un temps partiel classique.

Ils répartissent leurs jours non travaillés en deux périodes de 5 jours au choix sur les petites vacances scolaires suivantes : Vacances d'hiver, Vacances de printemps, Vacances de la Toussaint, Vacances de Noël.

Exemple :

- *Vacances d'hiver : 5 jours*
- *Vacances de printemps : 5 jours*

Les 1,5 jours restants devront être positionnés (d'affilé ou non) par le salarié sur les petites vacances scolaires de son choix après validation du management.

Traitement des jours d'absence liés au temps partiel vacances scolaires : Seule la prise de deux fois 5 jours sur la période de petites vacances scolaires est garantie.

- Dispositions communes :

Chaque période de 5 jours peut être positionnée sur une semaine pleine ou à cheval sur les deux semaines des « petites » vacances scolaires.

Une souplesse dans la fixation du calendrier pourra être accordée aux salariés en cas de nécessité conformément à leur demande.

En cas de demande de modification des dates figurant sur l'avenant, une nouvelle demande devra être formulée pour mise à jour de l'avenant.

Le droit annuel de jours de congés payés non proratisé s'ajoute aux jours annuels non travaillés au titre du temps partiel vacances scolaires.

La demande de temps partiel devra être réalisée dans l'outil prévu à cet effet :

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

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

En outre, lorsque la date de démarrage d'un avenant entraîne la coupure d'une période de petites vacances scolaires en début ou en fin d'avenant au contrat de travail, il est conseillé au salarié de reporter la date de démarrage de l'avenant le 1er jour du mois suivant.

L'avenant contractuel est conclu pour une durée d'un an. Il peut être renouvelé à la demande du ou de la salariée par voie d'avenant, dans les mêmes conditions que la demande initiale. La rémunération est lissée sur l'année et le salarié percevra chaque mois une rémunération égale à 95 ou 90% selon son choix de réduction du temps de travail.

Les droits à RTT seront calculés au prorata des jours travaillés pendant la période de référence. En cas de départ acté pendant la période couverte par l'avenant, une régularisation sera réalisée au sein du Solde de Tout Compte du ou de la salariée.

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

Traitement des absences pour maladie : Les arrêts maladie survenant durant les périodes non travaillées au titre du temps partiel vacances scolaires ne donnent pas lieu à report ultérieur. Le salarié perçoit les IJSS.

En cas de suspension du contrat de travail pour congé maternité, une demande d'interruption du temps partiel vacances scolaires pourra être déposée sur l'outil dédié.

- **Souplesse horaire pour la période de rentrée scolaire**

La Direction des Ressources Humaines relaie chaque année une communication sur la souplesse horaire accordée aux salariés pour la période de la rentrée scolaire pour accompagner son/ses enfant(s) à l'école (rentrée scolaire pour le cycle maternelle, primaire, collège et lycée).

- **Souplesse horaire jusqu'à l'entrée au collège**

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

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

- **Souplesse d'organisation pour certaines situations de famille**

Sous réserve que la situation soit portée par le salarié à la connaissance du management ou du RH, une attention particulière est portée aux familles monoparentales, aux parents d'enfants handicapés ou aux parents dont le conjoint (absent ou malade) ne peut participer aux soins de l'enfant sur une longue période.

Cela peut se traduire par une limitation des déplacements (nombre de déplacements, temps de trajet, réduction de la durée des missions impliquant l'éloignement du domicile), des aménagements d'horaires ou télétravail notamment pendant les vacances scolaires, avec l'accord du management.

La Direction s'engage également à favoriser la prise des congés des personnes en situation monoparentale ou divorcée sur la période demandée lorsque l'enfant est en âge de la scolarité obligatoire en tenant

DS
PAC

DS
AM

Paraphe 43
AC

Paraphe
N

DS
LD

compte des décisions de justice fixant la garde de l'enfant à l'un ou l'autre parent pendant les vacances scolaires.

Indicateurs retenus :

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un temps partiel 95 ou 90% aménagé vacances scolaires au cours de l'année N-1
- Répartition femmes-hommes bénéficiaires du temps partiel 95 et 90% vacances scolaires au cours de l'année N-1
- Date de la communication de la DRH de l'UES Capgemini portant sur la souplesse horaire de la rentrée scolaire au cours de l'année N-1

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

- **Chèque CESU pour la garde des enfants de moins de 4 ans**

A compter du 1^{er} janvier 2026, en complément du chèque CESU naissance, il sera attribué un chèque CESU d'un montant de 200 € par enfant, à chaque salarié parent ayant une ancienneté dans le Groupe Capgemini d'au moins 6 mois, financés à 100% par l'employeur aux deux occasions suivantes :

- aux 2 ans de l'enfant,
- aux 3 ans de l'enfant.

Le salarié devra en faire la demande dans l'outil dédié sur présentation du justificatif au plus tard dans les 3 mois suivants la date anniversaire de l'enfant.

Le chèque CESU sera accordé sous réserve que le contrat de travail ne soit pas suspendu et qu'il ne bénéficie pas d'une place en crèche réservée auprès de Capgemini. Il ne sera pas non plus accordé aux salariés en cours de procédure de départ de l'entreprise.

- **Garde d'urgence et occasionnelle en crèche**

L'UES souhaite accompagner les salariés parents d'enfants âgés de moins de 4 ans dans la recherche d'une solution de garde d'urgence ou occasionnelle proche de leur domicile ou de leur lieu de travail.

Il leur est ainsi proposé la possibilité de solliciter, via une plateforme dédiée, un réseau de crèches interentreprises déterminé par l'UES.

Chaque salarié bénéficie d'un droit de 6 jours de garde d'urgence ou occasionnelle en crèche par enfant âgé de moins de 4 ans et par an.

Pour les familles monoparentales, le nombre de jour est porté à 10 jours.

Le salarié paiera le même tarif que dans une crèche municipale pour chaque journée de garde (ou tarif micro-crèche).

- **Garde d'enfant à domicile et périscolaire**

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

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

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

- **Réservation de berceaux pour les enfants âgés de moins de 4 ans**

Un certain nombre de réservations de berceaux sont ouvertes au bénéfice des salariés des sociétés de l'UES Capgemini, rattachés à un établissement situé en Ile-de-France ou en région sur les sites les plus importants en termes d'effectif et priorités par les entités.

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

Les critères viseront à privilégier les familles monoparentales, le veuvage et les salariés victimes de violence conjugales, etc.

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

- **CESU « Formation »**

L'UES Capgemini poursuit son engagement à participer au financement des frais de garde lié à un déplacement pour suivre une formation nécessitant une garde d'enfants, par l'attribution d'un chèque CESU d'un montant de 40 euros par jour de formation (participation de l'employeur à hauteur de 60%), dans la limite de 5 jours par année civile et par salarié. Cette limite peut être portée à 10 jours pour les salariés de retour de congé parental.

La Direction s'assurera que ce dispositif soit bien communiqué aux salariés inscrits à une formation, lors de la confirmation de l'inscription, par exemple en inscrivant cette modalité sur l'intranet du L&D.

- **Soutien scolaire**

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

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

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

Indicateurs retenus :

- *Nombre de salariés bénéficiaires d'un berceau, par entité et par zone géographique (IDF ou région) au cours de l'année N-1*
- *Nombre de salariés ayant bénéficié de la solution de garde d'urgence au cours de l'année N-1*
- *Nombre de salariés ayant bénéficié de la solution de garde occasionnelle au cours de l'année N-1*
- *Nombre de jours moyens utilisés pour la garde d'urgence et occasionnelle par salarié au cours de l'année N-1*
- *Nombre de salariés ayant bénéficié de tickets CESU Formation délivrés au cours de l'année N-1*

- Nombre de salariés ayant bénéficié de tickets CESU (2 et 3 ans de l'enfant) délivrés au cours de l'année N-1
- Coût correspondant aux tickets CESU Formation délivrés au cours de l'année N-1

6 EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNEL ET PERSONNEL

L'entreprise souhaite promouvoir une culture managériale plus souple, plus respectueuse de la vie privée de tous les salariés et intégrant leurs contraintes personnelles.

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

6.1. CHARTRE SUR L'EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

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

Ces engagements, pris par l'UES Capgemini, visent à promouvoir une culture managériale plus respectueuse de la vie privée de tous les salariés et plus favorable à l'articulation des temps, ce qui peut se traduire par une organisation du temps de travail souple et négociée, et des règles de collaboration respectueuses des contraintes et de la vie privée des salariés.

Tout salarié qui rencontre des difficultés à respecter un équilibre des temps de vie informe son management. Ensemble, le salarié et le management examinent la situation et adoptent les mesures nécessaires (à titre d'exemple, aménagement des horaires, mise en place ou extension du télétravail, etc.). En cas de refus du management, le salarié peut exercer un recours auprès du Référent Egalité Professionnelle de son périmètre.

6.2. FACILITER LE TEMPS PARTIEL

Les sociétés de l'UES Capgemini s'engagent à étudier les possibilités d'évolution de carrière et de promotion sans tenir compte des choix effectués par les salariés en termes de modularité liée au temps de travail.

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

Inversement et à la demande du ou de la salariée, le passage du temps partiel au temps plein sera facilité.

Les salariés en temps partiel peuvent proposer leur candidature à tout poste créé ou vacant au sein de l'UES Capgemini même si ce dernier est décrit comme étant un temps plein.

DS
PAC

DS
AM

Paraphe 46
AL

Paraphe
M

DS
LD

Réciproquement, le management est 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 postulant.

L'UES Capgemini sensibilise chaque salarié formulant une demande de temps partiel à l'impact de ce choix sur les cotisations et le montant de la pension de retraite.

Indicateurs retenus :

- Nombre de salariés à temps partiel par entité au cours de l'année N-1
- Pourcentage de femmes et d'hommes à temps partiel par entité au 31 décembre N-1
- Répartition femmes-hommes des bénéficiaires du temps partiel au cours de l'année N-1

6.3. ACCOMPAGNEMENT AUX RESERVISTES ET SAPEURS POMPIERS VOLONTAIRES

Capgemini est engagé depuis plusieurs années dans le soutien de la démarche initiée par les pouvoirs publics en faveur du volontariat, notamment au travers d'une convention de soutien à la politique de la réserve opérationnelle militaire et civile conclue au niveau du Groupe ou de la convention cadre nationale de soutien à la politique de volontariat chez les sapeurs-pompiers.

Ces conventions permettent aux salariés de mieux concilier leur engagement personnel avec les impératifs de leur activité professionnelle en bénéficiant d'autorisations d'absences payées conformément aux conditions précisées dans les conventions.

Au jour de la signature du présent accord :

- les sapeurs-pompiers volontaires disposent jusqu'à 8 jours d'absence autorisée et rémunérée
- les réservistes disposent jusqu'à 30 jours d'absence autorisée et rémunérée

Pour les nouveaux sapeurs-pompiers volontaires et les préparations aux grades supérieurs, cinq jours supplémentaires leur seront accordés pour les besoins de leur formation à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. Ces jours seront à utiliser sur une période de deux ans. Cette disposition sera inscrite dans la prochaine convention nationale cadre qui sera modifiée après la signature du présent accord.

Afin de mieux faire connaître les dispositions de ces conventions auprès des salariés, elles sont déposées sur l'intranet et font l'objet d'une communication annuelle.

En cas de modification ou d'arrêt de ces conventions, la commission de suivi de l'accord en sera informée.

Indicateurs retenus :

- Nombre de salariés sapeurs-pompiers volontaires par entité au cours de l'année N-1
- Nombre de salariés réservistes par entité au cours de l'année N-1

6.4. PLANIFIER DES REUNIONS

L'organisation des réunions doit se conformer aux dispositions de l'accord sur le droit à la déconnexion, ou à défaut, de la charte applicable au sein de l'UES Capgemini.

7 AXE SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES AIDANTS FAMILIAUX

Les Parties reconnaissent que la question des aidants est un sujet de société. En France, 50% des aidants occupent un emploi en parallèle de leurs activités d'aidant. Leur situation d'aidant peut poser des difficultés dans la vie professionnelle pour assurer leur rôle. Dans ce contexte, et pour tenir compte de leur situation, Capgemini souhaite permettre aux salariés aidants de concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

7.1. LA DEFINITION D'AIDANT

Afin de faciliter le bénéfice des dispositifs relatifs à l'organisation du travail et la prise en compte de la situation dans l'évolution de carrière du salarié, une définition d'aidant est apportée ci-dessous :

Sont considérés comme proches-aidants les salariés éligibles au don de jours de repos tels que définis dans l'accord sur le don de jours applicable à l'UES Capgemini à savoir tous salariés de l'entreprise :

- qui assume la charge, d'un enfant âgé de moins de vingt ans ou de plus de vingt ans à charge au sens de la Sécurité Sociale, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le dispositif est étendu, selon les mêmes conditions, à tout salarié ayant déclaré son enfant à son foyer fiscal ou ayant un enfant dont il n'assume pas la charge.
- dont le conjoint, concubin, ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, est atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
- qui assume la charge ou qui accompagne une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité lorsque cette personne est, pour ce salarié :
 - le père ou la mère du salarié,
 - un frère ou une sœur du salarié,
 - le père ou la mère du conjoint, concubin, ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
 - une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside.

7.2. LA FORMATION DES AIDANTS

Des associations proposent des formations gratuites pour les aidants. À titre d'exemples, l'Association Française des aidants propose des modules de formation pour les personnes qui apportent une aide régulière à des personnes en perte d'autonomie liée à l'âge ou au handicap.

La commission de formation permanente (COFOP) pourra proposer des contenus de formation relatifs au rôle d'aidant.

7.3. SOUTIEN AUX AIDANTS FAMILIAUX

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

DS
PAC

DS
AM

Paraphe 48
AC

Paraphe
N

DS
LD

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

D'autres services sont également proposés par l'assureur de Capgemini comme l'aide à la constitution de dossier de prise en charge liée à la dépendance ou la recherche de centres spécialisés. Les informations détaillées sont accessibles sur l'intranet.

Soutien psychologique : Par ailleurs les salariés aidants peuvent bénéficier de la prise en charge, via l'assureur de Capgemini, d'une assistance psychologique par téléphone avec un spécialiste dans la limite de trois entretiens.

Une ligne d'écoute et de soutien psychologique est disponible pour les salariés qui le souhaitent 24h/24 et 7J/7. Les détails sont accessibles sur l'intranet.

En outre, afin de prévenir une situation d'épuisement personnel, les salariés qui le souhaitent peuvent procéder à une auto-évaluation de leur situation sur le site gratuit suivant : <https://jaidejemevalue.fr/question>. Il s'agit d'un outil d'évaluation et de prévention du risque d'épuisement mis en place par la Fondation France Répit.

Assistants sociaux : les salariés sont invités à se rapprocher de leur CSE et à consulter l'intranet pour s'informer des dispositifs en place sur leur périmètre en matière d'assistance social. Ces dispositifs seront mis en visibilité des salariés sur l'intranet.

7.4. AUTRES DISPOSITIONS PREVUES DANS DES ACCORDS DISTINCTS

- Jours de repos pour les salariés proches aidants, sans condition d'ancienneté. (Accord collectif « sur le don de jours de repos » au sein de l'UES).
Pour bénéficier de ces jours, les salariés sont invités à consulter les démarches à accomplir sur l'intranet.
- Chèques Emploi-service Universel (CESU) pour les salariés qui ont en charge une personne en situation de handicap (ou rattachée au foyer fiscal) (enfants -y compris enfants adultes, conjoints et ascendants de premier niveau connaissant un handicap) (Accord collectif « en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap » au sein de l'UES à l'article 2.8).

Pour bénéficier de ces aides, les salariés sont invités à contacter le Référent Handicap de leur périmètre de rattachement dont la liste est accessible sur l'intranet.

7.5. LE CONGE PROCHE AIDANT

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, a droit de demander un congé de proche aidant lui permettant de s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie. La personne aidée peut être un membre de la famille du salarié (conjoint, ascendant, descendant ..) ou toute personne handicapée ou âgée avec laquelle le salarié réside à laquelle il vient en aide de manière régulière à titre personnel.

Sa durée, fixée par le Code du travail, est de 3 mois renouvelable.

Le salarié informe l'employeur un mois avant la date de son départ, en joignant une déclaration sur l'honneur du lien qui l'unit à la personne aidée. Ce congé n'étant pas rémunéré, le salarié peut demander

le versement d'une allocation journalière de proche aidant (AJPA) auprès de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

Un avenant au contrat de travail est établi conformément aux procédures applicables dans l'entreprise.

Indicateur retenu :

- Nombre de salariés ayant pris un congé proche aidant au cours de l'année N-1

8. AXE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES

Les signataires du présent accord sont très sensibles à la question des violences et notamment les violences conjugales. Ils souhaitent agir concrètement pour faciliter les prises de parole et les demandes de soutien.

Il s'agit d'un sujet de société qui peut avoir un impact sur la vie professionnelle des salariés. L'objectif des présentes dispositions est de le limiter.

Afin d'encourager les salariés à évoquer leur situation pour une meilleure prise en compte, les signataires se fixent pour objectifs d'informer tous les salariés sur les manifestations et les conséquences des violences conjugales qui peuvent concerner les femmes et les hommes afin de les sensibiliser d'une part et d'autre part de mettre en visibilité les dispositifs d'accompagnement actionnables pour les salariés qui le souhaitent dans ces moments de vie difficile. En effet, les salariés confrontés à la nécessaire mise en sécurité de leur personne et de leur famille doivent pouvoir conserver le lien essentiel avec l'activité professionnelle qui est le garant du maintien de leur indépendance financière.

8.1. SENSIBILISATION DES SALARIES

L'entreprise participera à la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes en organisant chaque année, autour de la date du 25 novembre, des actions spécifiques telles que des communications ciblées, des conférences etc ... A ce titre, l'ensemble des salariés sera invité à relayer auprès de ses collègues les informations relatives à ces activités pour que de plus en plus de personnes soient informées et impliquées.

Une fiche d'information comportant les principaux numéros et sites internet d'aide sera créée et partagée aux salariés au plus tard dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord. Elle sera mise à jour lorsque nécessaire.

Elle précisera notamment que les salariés peuvent consulter :

- le site internet « arrêtons les violences » (<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>),
- le service téléphonique « Violence femme info » (39 19),
- les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (<https://fncidff.info/>),
- l'application App'Elles (<https://www.app-elles.fr/>) créée par l'association « Résonantes » qui peut être téléchargée et utilisée par les personnes victimes de violences extérieures, ou craignant pour leur sécurité. Elle permet de trouver les associations et toutes autres ressources d'aide disponibles dans sa région ; d'accéder à une documentation spécialisée ; et de déclencher une alerte auprès de proches pré-identifiés avec enregistrement des bruits ambiants et localisation GPS.

Des animations de sensibilisation pourront être organisées au niveau de l'UES pour compléter le dispositif de sensibilisation.

DS
PAC

DS
AM

Paraphe
AC

50

Paraphe
JC

DS
LD

Par ailleurs, l'entreprise mettra en libre accès des salariés sur les sites ou sur l'intranet un QR Code permettant d'accéder aux informations essentielles en cas de violence afin que les salariés puissent télécharger les informations sur leur téléphone.

8.2. ACCOMPAGNER LES SITUATIONS D'URGENCE

Un guide à l'attention de la population RH sera créé et déployé afin de les orienter dans l'accompagnement des salariés qui les solliciteront. Le lien vers ce guide sera intégré au kit du management inclusif.

Des accompagnements sont prévus par les organismes sociaux publics dédiés.

Des accompagnements complémentaires pourront être mises en place au cas par cas selon les situations et sur recommandation des services d'assistant sociaux accessibles via les services de prévention et de santé au travail ou via les CSE.

Capgemini s'engage notamment à ce que les victimes de violences conjugales qui souhaitent bénéficier d'une mobilité professionnelle soient accompagnées dans leur démarche avec la plus grande attention et de faciliter la réduction de leur préavis de démission si tel est le souhait du salarié.

Indicateur retenu :

- Nombre d'animations organisées sur le sujet des violences conjugales au cours de l'année N-1

9. AXE SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

L'objectif de cet axe est de permettre une meilleure information des salariés et une meilleure prise en compte des impacts de certaines problématiques inhérentes à la vie privée et qui peuvent avoir des effets sur la vie professionnelle des salariés. En améliorant la qualité de vie au travail, cela permettra de renforcer les actions en faveur de l'égalité professionnelle.

9.1. PROTECTIONS PERIODIQUES

Les principaux sites de l'entreprise sont alimentés en protections périodiques afin de permettre de pallier un oubli ou un imprévu sans perturber l'activité professionnelle. L'objectif est d'équiper l'ensemble des sites de rattachement administratifs de Capgemini.

9.2. IMPACTS DE CERTAINES MALADIES ET SYMPTOMES

Les problématiques physiologiques et gynécologiques quelquefois incapacitantes, ont des effets sur l'ensemble des dimensions de la vie des salariées concernées, dont la qualité de vie au travail. Que ce soit sur des questions de règles douloureuses, d'endométriose ou encore la péri ménopause et la ménopause, les salariées doivent être accompagnées, si elles le souhaitent, pour une meilleure conciliation des éventuels impacts de leur maladie ou de leurs symptômes sur leur activité professionnelle.

A cet effet, une fiche d'information comportant les interlocuteurs internes, les principaux numéros et sites internet d'accompagnement sera créée et partagée aux salariés dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Des animations de sensibilisation sur des thématiques variées en lien avec ces troubles seront organisées au niveau de l'UES pour compléter le dispositif de sensibilisation. Il pourra s'agir notamment de fiches disponibles sur l'intranet ou de webevent.

- **Accompagnement spécifique des salariées ayant une RQTH**

Certaines pathologies comme l'endométriose peuvent bénéficier de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé.

Les salariées souhaitant s'informer, peuvent consulter l'accord applicable sur l'emploi des personnes en situation de handicap et/ou contacter le référent handicap de leur périmètre pour connaître les accompagnements de l'entreprise à la reconnaissance du statut RQTH et les autres dispositifs dont elles peuvent bénéficier.

Afin de tenir compte des contraintes liées à l'endométriose et autres maladies gynécologiques invalidantes, et sur présentation d'un justificatif médical au référent handicap, les accompagnements suivants sont déployés :

- Facilitation par le management du recours au télétravail des salariées qui le souhaitent lorsque la situation se présente à l'occasion du travail,
- Autorisation d'absence rémunérée jusqu'à 6 jours par année civile pour les salariées concernées.

Capgemini s'engage à garantir la confidentialité des informations médicales des salariées.

A cet effet, c'est la mission handicap qui ouvre et suit les droits aux absences pour les salariées (bénéficiant d'une RQTH) sur présentation du justificatif médical mentionnant que des troubles gynécologiques récurrents occasionnant des douleurs intenses peuvent perturber l'activité professionnelle.

La liste des pathologies éligibles pourra évoluer et sera mise à jour par la Direction.

Indicateur retenu :

- Nombre d'animations organisées sur le sujet de la qualité de vie au cours de l'année N-1

9.3. ACCOMPAGNEMENT DES TRANSIDENTITES ET DES NON-BINARITES

L'objectif est de favoriser un environnement de travail inclusif et respectueux de toutes les personnes quelle que soit leur identité de genre.

Bien qu'il s'agisse d'une démarche personnelle, elle nécessite un soutien adapté de l'environnement de travail afin de permettre aux salariés de vivre leur transition en toute sérénité dans l'entreprise. Afin d'accompagner les salariés transgenres dans leur parcours de transition, deux guides seront diffusés. Le premier guide est à destination des salariés et le second à destination de la population RH et managériale.

Il sera mis en évidence que ce sujet ne peut être abordé qu'avec le consentement préalable des personnes concernées.

Les salariés qui le souhaitent peuvent se rapprocher du réseau OUTfront dont les coordonnées sont sur l'intranet.

Indicateur retenu :

- *Présentation du guide à la première réunion de la commission de suivi de l'accord, l'année de sa signature.*

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

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

La Direction des Ressources Humaines de chaque entité s'assure de la prise de connaissance et de la bonne appropriation des dispositions de l'accord par :

- les membres du Comité de Direction dans lequel elle siège ;
- le management et la population RH de son périmètre.

En outre, à l'occasion de leur parcours d'intégration, le management sera informé des mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette information porte sur :

- o les enjeux de la mixité dans l'entreprise ;
- o leur rôle essentiel, en tant que premier acteur de la démarche égalité entre les femmes et les hommes initiée par l'UES Capgemini, en particulier lors des recrutements et dans les parcours professionnels ;
- o la mise en garde contre les stéréotypes de genre, les agissements sexistes, le harcèlement sexuel, et toute violence sexiste ou sexuelle ;
- o et le contexte juridique.

Un répertoire de l'intranet est dédié à l'égalité professionnelle et à l'inclusion et abordera notamment la parentalité et la lutte contre le sexisme.

Une communication semestrielle est réalisée sur :

- o la parentalité et notamment lors de la parution des nouvelles versions du guide de la parentalité ;
- o la lutte contre le sexisme.

Indicateurs retenus :

- *Nombre, date, canal utilisé et thème des communications publiées au cours de l'année N-1*
- *Nombre de salariés ayant suivi le parcours d'intégration des managers au cours de l'année N-1*

11. EXERCICE D'UN RECOURS PAR LE SALARIE

En cas de non-respect des dispositions du présent accord, ou en cas de difficultés rencontrées par les salariés lors de leur mise en pratique, ces derniers pourront exercer un recours auprès de leur Direction des Ressources Humaines.

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

DS
PAC

DS
AM

Paraphe 53
AL

Paraphe
N

DS
LD

Le recours donne obligatoirement lieu à un entretien avec un membre de la DRH dans le mois qui suit sa réception. A cette occasion, le salarié pourra solliciter la présence d'un membre de la commission de suivi de l'accord ou de la commission égalité du CSEE de son périmètre de rattachement, dont les listes figurent sur l'intranet. Dans cette hypothèse, le référent Egalité professionnelle et Parentalité pourra être présent à l'entretien.

Dans les 15 jours suivant l'entretien, la décision ou une réponse motivée faisant suite à l'exercice du recours sera adressée par écrit au salarié.

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

Les alertes mentionnées au chapitre consacré à « l'axe de lutte contre le sexisme » ainsi que le « rattrapage salarial », ne sont pas visées par le présent article.

Toutefois, si un salarié estime qu'il est dans une situation d'inégalité femme/homme sur un aspect de sa carrière ou de son traitement salarial, il peut remonter la situation à son senior HRBP pour analyse. Tout comme pour le recours, il lui sera demandé de fournir en amont des éléments factuels par écrit pour étayer sa demande.

Indicateur retenu :

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

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

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

La composition de cette commission est déterminée en application des dispositions d'un accord collectif de l'UES ou, à défaut du règlement intérieur de chaque CSEE.

Elle a pour mission d'analyser les mesures qui concernent l'égalité professionnelle en termes de recrutement, de formation, de rémunération, d'organisation du travail et dans les limites des prérogatives du CSEE.

Cette commission se réunit au moins une fois par an.

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

Cette commission analyse le rapport de situation comparée et ses différents indicateurs. La Direction et les partenaires sociaux effectuent des propositions d'actions visant à corriger les éventuels écarts constatés sur leur périmètre d'intervention dans le respect des dispositions du présent accord.

La Direction propose, le cas échéant, un plan d'actions, discuté avec la commission, et recueille les suggestions de celle-ci. Le plan d'actions fait alors l'objet d'un suivi avec la commission.

DS
PAC

DS
AM

Paraphe
AL

Paraphe
N

DS
LD

13. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord est constituée au niveau de l'UES. Elle est composée de :

- trois représentants par organisation syndicale signataire, dont deux participent aux réunions ;
- du référent « Egalité Professionnelle et Parentalité » de l'UES ;
- de représentants de la Direction.

Chaque organisation syndicale représentative signataire adressera par mail au Directeur des Affaires Sociales de l'UES, dans le mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, la liste nominative de ses trois représentants en précisant les 2 membres qui participent à la réunion. La Direction portera à la connaissance des Délégués Syndicaux Centraux et des Délégués Syndicaux d'UES la liste des membres de cette commission.

La commission de suivi de l'accord se réunit au moins trois fois par an de préférence en distanciel :

- au cours du premier semestre pour :
 - restituer les indicateurs de l'année N-1, hors méthode de rattrapage des salaires ;
- au cours du second semestre pour :
 - échanger sur la méthode de rattrapage des salaires et ce qui est envisagé d'appliquer pour l'exercice en cours. Cette réunion se tient avant le passage en paie des mesures de rattrapage pour permettre une information et des échanges préalables.
 - rendre compte et présenter les résultats de l'application de la méthode du rattrapage des salaires au titre de l'exercice en cours et échanger sur les éventuelles adaptations à réaliser en vue de l'année à venir pour en optimiser son application.

Les documents qui seront présentés au cours des réunions de la commission de suivi de l'accord, seront transmis au moins une semaine avant la date de ladite réunion.

Le rôle de la commission de suivi de l'accord consiste à :

- S'assurer de la bonne exécution de l'accord, au travers de la présentation des divers indicateurs et de l'analyse des données chiffrées qui lui sont communiquées par la Direction sur l'intranet ;
- Lever les éventuelles ambiguïtés pouvant donner lieu à diverses interprétations de certains articles de l'accord ;
- Traiter les éventuels dysfonctionnements constatés ;
- Suggérer des pistes d'amélioration/d'adaptation de l'accord, notamment sur la méthode de rattrapage des salaires ;
- Examiner les potentielles incidences sur l'accord de l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions légales françaises ;
- Echanger et communiquer autour des bonnes pratiques et des actions menées par les entités en matière d'égalité professionnelle, de parentalité et d'équilibre des temps ;
- S'assurer de la bonne utilisation de l'enveloppe pour le rattrapage des écarts salariaux dans le cadre de l'accord égalité professionnel.

Si une modification du texte de l'accord est nécessaire, la Direction invitera les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES à négocier un avenant au présent accord.

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

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

14. DUREE, ENTREE EN VIGUEUR ET MODALITE DE REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 années. Il entrera en vigueur à sa date signature. Il pourra être révisé selon les modalités et effets prévus par les dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

Dans l'hypothèse de l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions légales applicables en France susceptibles d'avoir un impact sur une ou plusieurs dispositions du présent accord, la Direction réunira la commission de suivi afin de l'informer des potentielles incidences et réunira par la suite l'ensemble des organisations syndicales représentatives pour la négociation d'un avenant si cela s'avère nécessaire.

15. DEPOT ET PUBLICITE

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé :

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

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

DS
PAC

DS
AM

Paraphe 56
AL

Paraphe
N

DS
LD

Fait à Issy-les-Moulineaux

Signé par voie électronique, via DocuSign, le 30 septembre 2025

Pour les sociétés de l'UES Capgemini

DocuSigned by:
Pierre-Alain COGET
D58EC162ADBB440...

Pour la F3C – CFDT

Pour la CFE – CGC

DocuSigned by:
Abba MOHATARI
0E496910AECC4B6...

Pour la CGT Capgemini

Pour SICSTI - CFTC

DocuSigned by:
Louis DUVAUX
436CE0F1ED83460...

Pour FO

Signé par :
Alain CARDERU
86E74C247903423...

Pour Lien-UNSA

Signé par :
Joffrey Legrand
77F31CA8E1C443E...

ANNEXE 1 – LA PROCEDURE D'ALERTE

1. AUTEURS DE L'ALERTE

Toutes les parties prenantes de Caggemini ci-dessous peuvent faire un signalement/alerte afin de signaler des faits inappropriés auprès des interlocuteurs dédiés détaillés au point suivant :

- interne : Les salariés en CDI, CDD, le personnel intérimaire, les travailleurs indépendants, les employés de sous-traitants et les stagiaires,
- externe : y compris mais sans s'y limiter les clients, fournisseurs, partenaires commerciaux, candidats à l'embauche.

2. DEPOT DES SIGNALEMENTS/ALERTES

1 – Canal direct :

Les signalements/alertes sont déposés en priorité auprès des :

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

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

2 – Canal local :

Les signalements/alertes qui seraient déposés auprès des représentants du personnel, population RH, management, chef de projets ou commerciaux seront dirigés par ces derniers pour traitement aux référents HSAS et au DRH.

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

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

4 – Canaux indirects :

Le médecin du travail, la ligne d'écoute et de soutien psychologique et Dispositif Complémentaire d'Alerte (DCA) orientent le ou la salariée vers le canal direct d'alerte.

Lorsque le ou la salariée donne son accord express par écrit, ils transmettent l'alerte au canal direct.

3. TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS/ALERTES

Composition du Groupe d'enquête :

Le traitement des signalements/alertes est assuré collectivement par :

- Le Directeur des Ressources humaines de l'entité juridique/opérationnelle du ou de la salariée qui subirait des faits inappropriés ;
- L'Ethics Officer ;
- Le référent HSAS UES ;

DS
PAC

DS
AM

Paraphe 58
AC

Paraphe
N

DS
LD

- Le Référent HSAS désigné par la Direction du périmètre auquel est rattaché ce ou cette salariée ;
- Le Référent HSAS désigné par le CSEE du périmètre auquel est rattaché ce ou cette salariée.

Dans l'éventualité d'un grand nombre d'alertes simultanées, en cas d'absence des référents ou de conflit d'intérêt, les parties conviennent que le référent UES pourra solliciter l'intervention d'un référent CSE ou de la Direction d'un autre périmètre pour réaliser l'enquête.

Réunion d'ouverture d'enquête :

Le groupe d'enquête se réunit et réalise les actions suivantes :

- Recueillir et échanger entre eux les premières informations nécessaires à la compréhension des circonstances ;
- Identifier et mettre en œuvre les éventuelles mesures préventives de protection envers le ou la salariée qui a éprouvé des faits inappropriés ;
- Dresser une première liste des personnes à interviewer dans le cadre de l'enquête et les convoquer (a minima la victime présumée, le management, la personne qui a lancé l'alerte si elle est différente de la victime présumée, la personne mise en cause). Les personnes à interviewer sont invitées à l'interview par mail avec accusé de réception. A défaut de réception de l'accusé de réception, l'invitation est envoyée par courrier avec accusé de réception.

Si l'alerte a été reçue par un interlocuteur du canal local ou indirect, il peut être invité à la réunion d'ouverture d'enquête pour communiquer toutes les informations en sa possession et répondre aux questions du Groupe d'enquête.

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

Si l'auteur des faits appartient à un autre périmètre opérationnel que la victime, le DRH de l'auteur des faits est informé et invité à participer à la réunion de clôture d'enquête.

Enquête :

L'enquête est réalisée dans le respect des principes suivants :

- **Respect du contradictoire** : Les salariés doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable.
- **Discrétion** : la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées doit être protégée.
- **Confidentialité** : les interviews se tiennent dans des conditions permettant la confidentialité des échanges. En cas d'échanges écrits, les messages sont confidentiels.
- **Transparence** : cette transparence s'applique vis-à-vis de la victime et de l'auteur présumé des faits. Ils sont informés des conclusions de l'enquête et, des éventuelles mesures prises dans le respect de la confidentialité.
- **Confiance** : Elle est indispensable entre les salariés et le Groupe d'enquête, et également entre chaque membre du Groupe d'enquête. L'intérêt élevé des salariés est la principale préoccupation de ces derniers et oriente les actions entreprises, dans le respect de la légalité et des droits humains.
- **Impartialité** : le ou les enquêteurs doivent mener l'enquête de manière impartiale. En cas de risque de partialité, l'enquêteur devra se déporter de l'enquête ou pourra l'être par le DRH ou le référent UES.
- **Loyauté** : les méthodes utilisées pour réaliser l'enquête doivent être respectueuses de l'ensemble des parties.

DS
PAC

DS
AM

Paraphe⁵⁹
AL

Paraphe
N

DS
LD

Les 2 Référents HSAS (CSEE et Direction) conduisent conjointement les interviews. Ils se coordonnent pour organiser et conduire les interviews dans le respect et la confiance. Ils se répartissent équitablement la rédaction des comptes-rendus et du rapport d'enquête.

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

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

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

Les entretiens sont tenus, selon le contexte, à distance ou en présentiel et sont menés de préférence dans l'ordre suivant :

- l'auteur de l'alerte ;
- la victime présumée (si différente de l'auteur de l'alerte) ;
- toute personne susceptible d'aider à la compréhension de l'enquête ;
- la ou les personnes mises en cause.

Toute personne interrogée au cours de l'enquête est informée, lors de son invitation écrite le cas échéant à l'interview, de la stricte obligation de confidentialité à durée indéterminée qui s'applique à l'intégralité des informations portées à sa connaissance dans le cadre de l'enquête ainsi que de la garantie de l'absence de représailles suite au signalement. Le management et la population RH chargés de mettre en place les mesures de prévention sont également informés de l'obligation de confidentialité par le DRH.

A l'occasion de ces interviews les référents HSAS délivrent les informations relatives aux droits des personnes, orientent le ou la salariée qui a éprouvé des faits inappropriés vers les dispositifs d'accompagnement.

Chaque entretien donne lieu à un compte-rendu rédigé conjointement par les référents. Ces comptes-rendus sont confidentiels. Seuls les membres du groupe d'enquête y ont accès.

Le DRH concerné s'assure auprès des référents :

- de la bonne application de la procédure ;
- du respect du principe du contradictoire ;
- de l'impartialité de l'enquête notamment qu'aucun lien personnel n'existe entre l'un des référents et les personnes parties à l'enquête ;
- du respect de la présomption d'innocence ;

et délivre des conseils et avis éventuels sur la conduite de l'enquête en cours. Le groupe d'enquête s'efforce de conduire et de clore l'enquête dans le mois suivant l'alerte.

Clôture d'enquête :

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

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

DS
PAC

DS
AM

Paraphe 60
AC

Paraphe
N

DS
LD

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

Ce rapport d'enquête est partagé au groupe d'enquête qui se prononce sur les actions à conduire lors de la réunion de clôture.

Les suites de l'enquête :

Dans l'éventualité d'une difficulté dans l'application des recommandations, le référent HSAS de l'UES informe la Direction UES de l'alerte (le DRH, le DAS). Une réunion de recours auprès du DRH d'entité et/ou du DAS peut être organisée avec le DRH de l'entité.

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

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

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

Le DRH partage les extraits des supports d'enquête nécessaires à la conduite d'une éventuelle sanction disciplinaire au service chargé de la procédure disciplinaire. Il est sensibilisé par l'exigence de confidentialité sur les éléments partagés.

Le management est informé des éléments strictement nécessaires à la prévention contre de nouveaux faits et à l'exécution des décisions prises par le DRH dans le cadre de la procédure d'alerte. En cas de faits inappropriés dont un salarié ou prestataire du client est à l'origine, le Directeur de compte commercial chez Capgemini est informé par le DRH ou l'Ethics Officer de l'existence d'une alerte et de l'issue de l'enquête, sans que des éléments confidentiels non indispensables à la gestion du compte client ne soient divulgués dans l'intérêt des salariés de Capgemini. Le management et les Directeurs de compte ne peuvent en aucun cas imposer un changement des décisions prises par le Groupe d'enquête.

Cas particuliers :

Dans l'éventualité où le traitement de l'alerte implique un salarié du client ou un prestataire, seuls l'Ethics Officers, le DRH, ou la personne qu'il désigne formellement, peuvent s'adresser aux interlocuteurs chez le client ou le prestataire pour faire cesser les faits inappropriés et mettre en place des mesures de prévention pour les salariés de l'UES Capgemini. Les parties s'échangent toutes informations nécessaires au traitement des alertes dans le respect de la confidentialité.

Si l'alerte concerne une victime qui appartient au personnel du client ou d'un prestataire, c'est la procédure d'alerte du client ou du prestataire qui s'applique. Le DRH du périmètre concerné chez Capgemini gère l'alerte comme toute faute qui lui est remontée en recueillant auprès de ses interlocuteurs les éléments nécessaires à l'application d'une procédure disciplinaire. Le DRH informe le

DS
PAC

DS
AM

Paraphe
AC

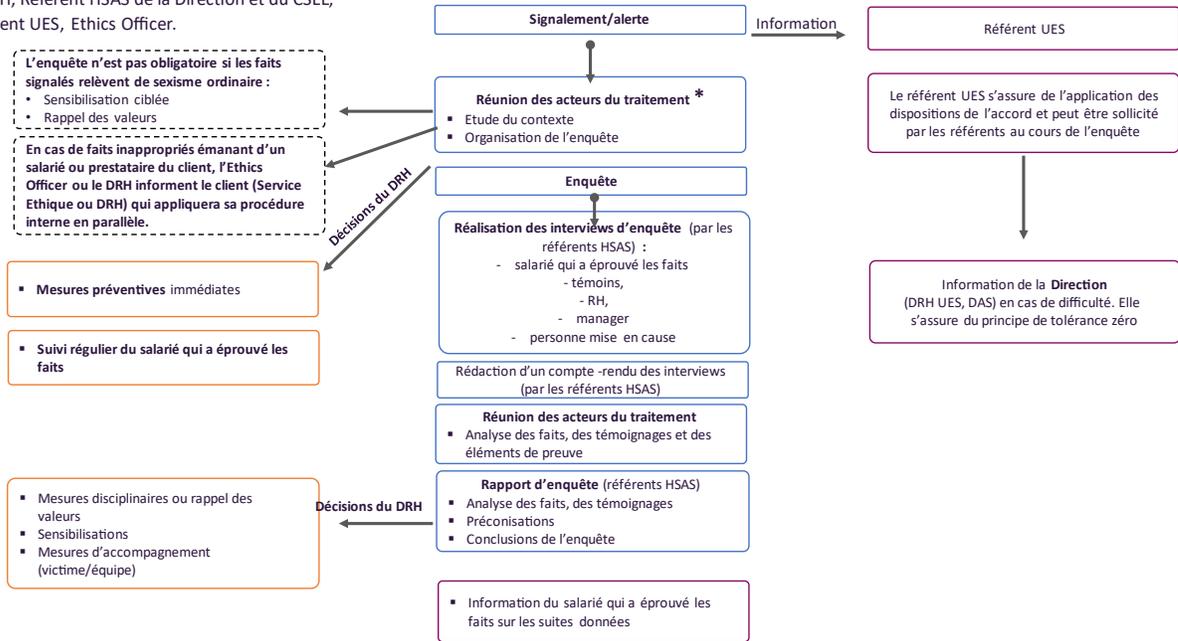
Paraphe
JL

DS
LD

réfèrent UES et l’Ethics Officer qui s’assurent avec le DRH de l’application des principes du contradictoire et de la tolérance zéro.

Synthèse du traitement d’un signalement/alerte

* DRH, Réfèrent HSAS de la Direction et du CSEE, Réfèrent UES, Ethics Officer.



DS
PAC

DS
AM

Paraphe
AC

Paraphe
N

DS
LD

ANNEXE 2 – TABLEAU DE SYNTHÈSE DES ALERTES HSAS CLOTUREES	
Périmètre CSEE	(APPLI, INFRA, CORPORATE, INGENIERIE, INVENT)
Trimestre / Année	X/202X
Nombre d'alerte	XXX
Référent HSAS du CSEE	Nom prénom
ALERTE n° 1 (Par alerte clôturée sur le trimestre)	
Date de l'alerte	XX/XX/XXXX
Auteur de l'alerte	*(Salarié lui-même, un collègue, un interlocuteur client ou d'un fournisseur, un responsable opérationnel ou fonctionnel, un RH, un représentant du personnel, autre)
Canal de l'alerte	Canal direct, Canal Local, Canal Speak-up, Canal indirect
Contenu de l'alerte	*(Sexisme ordinaire, Faits à caractère sexiste, Faits à caractère sexuel, non précisés)
ENQUETE	
Conduite d'une enquête interne	OUI/NON
Date de l'enquête	Du XX/XX/XXXX au XX/XX/XXXX
Participants à l'enquête (fonctions)	*(DRH, référent HSAS de la Direction, référent HSAS du CSEE, Référent UES, Responsable Ethique)
DRH	*(APPS, FS, SOGETI, Services Partagés, CIS, DEMS, INVENT, CORPORATE)
Personne ayant été exposée à des faits inappropriés	*(salarié Capgemini, candidat, stagiaire)
Personne(s) mise(s) en cause	*(salarié Capgemini du même CSEE, d'un autre CSEE, stagiaire, personnel client, personnel fournisseur)
BESOIN DE MESURE(S) DE PREVENTION AVANT ENQUÊTE	
Pour le salarié exposé	OUI/NON (si oui, typologie de la /des mesures adoptées)
Pour les témoins	OUI/NON
Pour le salarié mis en cause	OUI/NON
FAIT(S) RAPPORTES	
Nature des faits rapportés au cours de l'enquête	*(message écrit, propos tenu à l'oral, comportement ou geste déplacé) Préciser si plusieurs faits
Date/période du ou des faits rapportés	XX/XX/XX ou période
DECISION(S)	
Sanction de(s) l'auteur(s) des faits	OUI/NON / EN COURS/ NA** (si personnel extérieur à Capgemini)
Autres mesures pour la personne ayant été exposée à des faits inappropriés	*(proposition d'un soutien psychologique, suivi RH/Management, changement de mission/service, autres)

DS
PACDS
AMParaphe
ALParaphe
NDS
LD

Autres mesures pour l'auteur(s) des faits inappropriés	<i>*(suivi RH/Management, changement de mission/service, sensibilisation ciblée, rappel à l'ordre)</i>
INFORMATION	
Restitution orale (écrite en fonction des situations)	salariés exposés : OUI/NON auteur des faits : OUI/NON si sanction/ NA** (si personnel extérieur à Capgemini)

* Informations anonymisées et limitées aux intitulés de la liste

** NA : Non applicable

DS
PAC

DS
AM

Paraphe
AC

Paraphe
N

DS
LD

ANNEXE 3 – LES INDICATEURS DE L'ACCORD

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

SEXISME	2.1 PROMOTION DES VALEURS EGALITAIRES ET INCLUSIVES DE L'ENTREPRISE	-Nombre d'anecdotes, d'articles et de portraits sur la déconstruction des stéréotypes de genre publiés dans la Perle au cours de l'année N-1 -Nombre de candidates et de lauréates du Trophée Women for The Future Awards au cours de l'année N-1 -Intervention, une fois par an, au sein de la commission de suivi du présent accord d'un/d'une représentant des programmes Women@Capgemini et OUTfront pour présenter les actions réalisées au cours de l'année N-1.
	2.5 INFORMATION DU CSEE	-Nombre de signalements/alertes par CSEE au cours de l'année N-1 par typologie de canal -Typologie des actions conduites à l'issue des enquêtes au cours de l'année N-1
	2.6 DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT	-Nombre d'appels au cours de l'année N-1 -Nombre de salariés ayant suivi une sensibilisation ou une formation sur le sexisme au cours de l'année N-1 -Nombre de salariés ayant bénéficié d'un soutien au cours de l'année N-1
RECRUTEMENT	3.1 FORMER LES EQUIPES DE RECRUTEMENT AUX PRINCIPES D'EGALITE ET D'INCLUSION	-Nombre de salariés ayant suivi la formation en ligne sur l'inclusion et le recrutement au cours de l'année N-1 -Nombre de recruteurs par genre au 31 décembre N-1
	3.2 CHARTE DU RECRUTEMENT	-Date de la mise en ligne de la charte et de ses évolutions futures
	3.3. EVALUER L'IMPACT DES ACTIONS DE RECRUTEMENT	-Nombre d'embauches réalisées par mois et par genre au cours de l'année N-1 -Nombre d'embauches réalisées par grade, par genre et par entité au cours de l'année N-1 -Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes dans chaque entité de l'UES au 31 décembre N-1 -Taux de recrutements par genre (CDI uniquement) au sein des entités de l'UES, en distinguant les populations CSS, DSS et DSP au 31 décembre N-1
	3.4. COMMUNICATION EN FAVEUR DE LA MIXITE ET L'INCLUSION	- Exemples de supports de communication diffusés au cours de l'année N-1
	3.5. ACTIONS POUR LES CURSUS AU COLLEGE ET AU LYCEE	-Présentation des actions conduites et nombre d'interventions dans les établissements scolaires ou en interne au cours de l'année N-1 -Nombre approximatif de stagiaires de 3 ^{ème} et de 2 ^{nde} reçus au cours de l'année N-1
	3.6. PARCOURS DE FORMATION SUPERIEURE : ECOLES ET UNIVERSITES	-Actions auprès des écoles et universités conduites au cours de l'année N-1 -Typologie des actions conduites par les entités (communes le plus souvent ou par exception, spécifiques) au cours de l'année N-1

DS
pac

DS
am

Paraphe
ac

Paraphe
JL

DS
LD

		-Nombre de programmes de mentoring/marrainage conduits par les entités au cours de l'année N-1
	3.8. ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS UN PROCESSUS DE RECONVERSION VERS LES METIERS DU NUMERIQUE	-Nombre de salariés recrutés en POEI par genre au 31 décembre N-1
PARCOURS PROFESSIONNEL	4.1. GARANTIE DE L'EGALITE D'ACCES À LA FORMATION	-Nombre total d'heures de formation dispensées par genre et par entité avec distinction des modules « mandatory » ou non au cours de l'année N-1 -Nombre moyen de formations dispensées par genre et par entité au cours de l'année N-1 -Nombre de salariés uniques formés par entité opérationnelle par grade et par genre au cours de l'année N-1
	4.2 ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS	-Nombre de femmes formées dans chacune des sessions de formation favorisant la mixité au cours de l'année N-1 -Nombre de binômes formés dans le cadre du programme de mentoring Capgemini au cours de l'année N-1
	4.3 MIXITE DES PROMOTIONS	-Répartition des salariés dans chaque coefficient BETIC par genre au cours de l'année N-1 en comparaison avec l'année N -Répartition des salariés par grade et par genre au cours de l'année N-1 en comparaison avec l'année N -Taux de promotion par genre, par grade et par entité au cours de l'année N-1 -Pourcentage de chaque genre dans chaque grade, par entité au 31 décembre N-1 -Pourcentage de femmes parmi les cadres dirigeants au 31 décembre N-1
	4.5 ÉGALITE DE TRAITEMENT EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION	-Montant du budget dédié à la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N -Nombre de salariés par genre et par entité opérationnelle, ayant bénéficié d'une mesure de rattrapage au titre de la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N -Répartition de la part budgétaire du rattrapage hors méthode, par genre, par grade et par entité opérationnelle au cours de l'année N - Taux d'harmonisation appliqué entre les régions et la région Ile de France au cours de l'année N -Montant moyen des mesures de rattrapage attribuées au cours de l'année N
	4.5.4 RATTRAPAGE MATERNITE ET ADOPTION	-Nombre de salariés revenus d'un congé de maternité ou d'adoption au cours de l'année N-1 -Bilan annuel des augmentations des salariés de retour de congé maternité ou d'adoption au cours de l'année N-1
	4.5.5 SUIVI DE L'EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES POEI	-Nombre de salariés venant de POEI ayant bénéficié d'un mentorat, par genre, au cours de l'année N-1, rapporté au nombre total de POEI sur ladite période
	4.5.6 SUPPRESSION DES ECARTS DE SALAIRE	- Montant du budget dédié à la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N

DS
pac

DS
am

Paraphe
ac

Paraphe
JL

DS
LD

		<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés par genre et par entité opérationnelle, ayant bénéficié d'une mesure de rattrapage au titre de la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N - Répartition de la part budgétaire du rattrapage hors méthode, par genre et par entité opérationnelle au cours de l'année N - Montant moyen des mesures attribuées au cours de l'année N
PARENTALITE	5.1. SENSIBILISATION AUTOUR DE LA PARENTALITE	<ul style="list-style-type: none"> -Communication semestrielle sur la politique de parentalité en vigueur au sein de l'UES au cours de l'année N-1 -Dates des « Webevent parentalité » organisés au cours de l'année N-1 et thèmes -Nombre, date et thématique des conférences réalisées au sein de l'UES au cours de l'année N-1 -Date de mise à jour et de communication du guide de la parentalité -Nombre, site, entité ayant organisé un « Family Day » organisés au cours de l'année N-1
	5.2 LES DISPOSITIFS LEGAUX ET CONVENTIONNELS AUTOUR DES ABSENCES ET CONGES PARENTALITE	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre de salariés-parents ayant déclaré avoir eu ou accueilli un enfant par entité au cours de l'année N-1 -Nombre de salariés revenus d'un congé de maternité ou d'adoption au cours de l'année N-1 -Nombre de salariés-parents ayant pris un congé de co-parent par entité au cours de l'année N-1 -Total du nombre de jours pris au titre du congé co-parent au cours de l'année N-1 -Nombre de salariés-parents ayant bénéficié du congé supplémentaire en cas d'hospitalisation au cours de l'année N-1 -Nombre d'entretiens de « parentalité » réalisés au cours de l'année N-1 (suite à un congé maternité, congé parental et congé co-parent) -Nombre de salariés-parents revenus d'un congé parental au cours de l'année N-1 Coût correspondant aux tickets CESU Naissance délivrés au cours de l'année N-1 -Nombre de salariés ayant bénéficié de tickets CESU Naissance délivrés au cours de l'année N-1 -Nombre de locaux d'allaitement existant dans les sites Capgemini en N-1
	5.5 ACCOMPAGNEMENT DANS LA MALADIE ET LES EPREUVES	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre de salariés par genre et par CSEE ayant bénéficié d'une absence autorisée rémunérée pour enfant malade au cours de l'année N-1 -Nombre de jours d'absence pour enfant malade attribués aux salariés par genre pris sur l'année N-1 et par entité et par CSEE -Répartition par CSEE de rattachement des salariés par genre ayant bénéficié de jours d'absence pour enfant malade l'année N-1 -Nombre de salariés par genre et par CSEE ayant pris des jours « hospitalisation enfant » au cours de l'année N-1 -Nombre de jours moyen pour enfants malade pris par salarié par genre et par CSEE au cours de l'année N-1 -Nombre de jours moyen pour hospitalisation de l'enfant pris par salarié par genre et par CSEE au cours de l'année N-1
	5.6 ACCOMPAGNEMENT DU TEMPS PARENTAL	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre de salariés ayant bénéficié d'un temps partiel 95 ou 90% aménagé vacances scolaires au cours de l'année N-1 -Répartition femmes-hommes bénéficiaires du temps partiel 95 et 90% vacances scolaires au cours de l'année N-1

DS
PAC

DS
AM

Paraphe
AC

Paraphe
N

DS
LD

		-Date de la communication de la DRH de l'UES Capgemini portant sur la souplesse horaire de la rentrée scolaire au cours de l'année N-1
	5.7 SOLUTIONS DE GARDE D'ENFANTS ET DE SOUTIEN SCOLAIRE	-Nombre de salariés bénéficiaires d'un berceau, par entité et par zone géographique (IDF ou région) au cours de l'année N-1 -Nombre de salariés ayant bénéficié de la solution de garde d'urgence au cours de l'année N-1 -Nombre de salariés ayant bénéficié de la solution de garde occasionnelle au cours de l'année N-1 -Nombre de jours moyens utilisés pour la garde d'urgence et occasionnelle par salarié au cours de l'année N-1 -Nombre de salariés ayant bénéficié de tickets CESU Formation délivrés au cours de l'année N-1 -Nombre de salariés ayant bénéficié de tickets CESU (2 et 3 ans de l'enfant) délivrés au cours de l'année N-1 -Coût correspondant aux tickets CESU Formation délivrés au cours de l'année N-1
EQUILIBRE DES TEMPS	6.2 FACILITER LE TEMPS PARTIEL	-Nombre de salariés à temps partiel par entité au cours de l'année N-1 -Pourcentage de femmes et d'hommes à temps partiel par entité au 31 décembre N-1 -Répartition femmes-hommes des bénéficiaires du temps partiel au cours de l'année N-1
	6.3 ACCOMPAGNEMENT AUX RESERVISTES ET SAPEURS POMPIERS VOLONTAIRES	-Nombre de salariés sapeurs-pompiers volontaires par entité au cours de l'année N-1 -Nombre de salariés réservistes par entité au cours de l'année N-1
AIDANTS	7.5 LE CONGE PROCHE AIDANT	-Nombre de salariés ayant pris un congé proche aidant au cours de l'année N-1
VIOLENCES	8 LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES	- Nombre d'animations organisées sur le sujet des violences conjugales au cours de l'année N-1
QUALITE DE VIE	9 QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	-Nombre d'animations organisées sur le sujet de la qualité de vie du bien-être des femmes au cours de l'année N-1
	9.3. ACCOMPAGNEMENT DES TRANSIDENTITES ET DES NON-BINARITES	-Présentation du guide à la première réunion de la commission de suivi de l'accord, l'année de sa signature.
	10. SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITES DE L'ACCORD	-Nombre, date, canal utilisé et thème des communications publiées au cours de l'année N-1 -Nombre de salariés ayant suivi le parcours d'intégration des managers au cours de l'année N-1

	11. EXERCICE D'UN RECOURS PAR LE SALARIE	<i>-Nombre et nature des recours par entité exercés au cours de l'année N-1</i>
--	---	---

DS
pac

DS
am

Paraphe
ac

69

Paraphe
N

DS
LD

ANNEXE 4 – GLOSSAIRE

Agissement sexiste : Il est interdit par la loi. Se référer à la définition du Code du travail (Article L1142-2-1) rappelée dans le règlement intérieur

Agression sexuelle : Elle est interdite par la loi. Se référer à la définition du Code pénal- articles 222-22 à 222-22-2

BETIC : La branche des Bureaux d'Etudes Techniques, des cabinets d'Ingénieurs Conseils et des sociétés de conseils.

Concubinage : Le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple (Article 515-8 du Code civil).

Congé co-parent : Terme utilisé dans le présent accord pour désigner le congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Congé paternité et d'accueil de l'enfant : Il est également dénommé congé co-parent dans le présent accord. Se référer à la définition du code du travail.

CSS : Client Serving Staff

Discrimination liée à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre (LGBTphobie) : Conformément à l'Article L1132-1 du Code du travail les discriminations liées notamment à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre sont interdits.

DSS : Dedicated Sales People

DSP : Dedicated Support Staff

Egalité de traitement : L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- Interdictions des discriminations en matière d'embauche ;
- Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière ;
- Information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Entité opérationnelle : Au jour de la signature de l'accord il s'agit de : Invent, Capgemini ER&D, Corporate, CIS, FS, I&D, Sogeti, BU SPS/MALS/TEC, APPS [C&CA, DCX, BTS, ADM, PBS, PER], Shared Services.

Entité juridique : Société. Il s'agit notamment de Capgemini Engineering Research & Development, Open Cascade, Capgemini Consulting, Capgemini Technology Services, Capgemini Service, Capgemini Gouvieux.

Entretien parentalité : il s'agit des entretiens réalisés sur l'outil dédié au retour des congés maternité, congés parentaux et éventuellement des congés co-parents. Il prend la forme d'un entretien professionnel complété par des points d'attention sur l'aménagement du travail.

DS
PAC

DS
AM

Paraphe
AC

Paraphe
NL

DS
LD

Exhibitionnisme : *Obsession qui pousse certains sujets à exhiber leurs organes génitaux.*

Faits inappropriés : *dans le présent accord, cette dénomination couvre toutes les manifestations du sexisme : sexisme ordinaire, agissements sexistes, harcèlement sexuel, violences sexistes et sexuelles, LGBTphobie.*

Harcèlement sexuel : *Il est interdit par la loi. Se référer à la définition du code du travail rappelée dans le règlement intérieur*

Inclusion : *L'inclusion en ressources humaines se réfère à la création d'un environnement de travail où toutes les personnes, indépendamment de leurs différences visibles ou cachées, se sentent bienvenues, valorisées et respectées*

Interdiction d'emploi : *période pendant laquelle il est interdit de faire travailler les salariés. Cela concerne des périodes définies pré et post natales pour les mères ainsi qu'une post natale pour le co-parent*

Formations dites « Mandatory » : *Ces formations, en nombre limité, sont dites « mandatory » au sens du Groupe. Leur contenu est sur les règles et dispositions qui s'imposent à tous les salariés, leur permettant de travailler en toute sécurité, de manière éthique et en conformité avec les dispositions légales et réglementaires.*

LGBT+ : *L'acronyme LGBT+ fait référence aux personnes qui ne sont pas hétérosexuelles ou cisgenres, et désigne donc les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres, ainsi que d'autres identités de genre et orientations sexuelles.*

Non-binariétés : *Une personne non-binaire désigne une personne qui ne se reconnaît pas entièrement ou pas du tout dans les catégories femmes et hommes, ou se sent plus authentique au-delà (Guide Agir et garantir l'inclusion des personnes transgenres et non-binaires de l'Autre Cercle).*

Outrage sexiste : *Il est interdit par la loi. Se référer à la définition du Code pénal (Article 621-1 - Code pénal)*

RQTH : *Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé*

Sexisme ordinaire : *Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe.*

SQVT : *Santé et Qualité de Vie au Travail*

Transidentités : *Une personne transgenre est une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au genre assigné à la naissance (Guide Agir et garantir l'inclusion des personnes transgenres et non-binaires de l'Autre Cercle)*

Tutelle : *La "tutelle" est le régime juridique auquel sont soumis les mineurs qui ne sont pas sous l'administration légale de leurs parents. Elle confère à un tuteur le pouvoir de prendre soin de la personne et des biens d'un mineur.*

DS
PAC

DS
AM

Paraphe
AC

Paraphe
N

DS
LD

Vie maritale : *C'est le fait pour deux personnes, quel que soit le sexe, de vivre ensemble sans être mariées ni liées par un Pacs. Autres dénominations : La vie en couple, union libre, concubinage, vie commune.*

Viol : *Il est interdit par la loi. Se référer à la définition du Code pénal (Article 222-23 et 222-23-3)*

DS
pac

DS
am

Paraphe
ac

72

Paraphe
JL

DS
LD