

ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION

GRUPE ACCENTURE FRANCE

ENTRE :

Les sociétés membres du groupe Accenture France représentées par Monsieur Christian Nibourel, agissant en qualité de représentant d'Accenture SAS, société dominante du groupe Accenture France, présentées comme suit :

La société Accenture Holdings France SAS, société par actions simplifiée au capital social de 407 037 000 Euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 477 832 612, dont le siège social est situé 118-122, avenue de France - 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Christian Nibourel,

La société Accenture SAS, société par actions simplifiée au capital social de 17 250 000 Euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 732 075 312, dont le siège social est situé 118-122, avenue de France - 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Christian Nibourel,

La société Accenture Technology Solutions, société par actions simplifiée au capital social de 37 000 Euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 445 088 057, dont le siège social est situé 118 Avenue de France – 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Vincent Delaporte,

La société Accenture Insurance Services, société par actions simplifiée au capital social de 2 200 026 Euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 403 917 511, dont le siège social est situé 40-44 rue Jean Mermoz – 78600 Maisons Lafitte, représentée aux fins des présentes par Monsieur Eric Veron,

La société Accenture Post Trade Processing, société par actions simplifiée au capital social de 250 000 Euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 792 687 097, dont le siège social est situé 11-13 Cours Valmy, La Défense – 92800 Puteaux, représentée aux fins des présentes par Monsieur Philippe Vidal,

La société Accenture Product Lifecycle Services, société par actions simplifiée au capital social de 700 000 Euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lyon sous le numéro 410 254 973, dont le siège social est situé Parc Technologique Europarc, 1 place Berthe Morisot, Bâtiment 1 – 69800 Saint Priest, représentée aux fins des présentes par Monsieur Marc Thiollier.

Ci-après désignés ensemble le « Groupe »,

D'UNE PART,

du
1
PB
PA

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe au sens de l'article L. 2122- 1 du Code du travail :

La CFDT, représentée par Monsieur Pascal Abenza, Délégué Syndical Groupe ;



La CFE-CGC, représentée par Monsieur Eric Dalmasso, Délégué Syndical Groupe ;



La CFTC, représentée par Monsieur Rodolphe Baële, Délégué Syndical Groupe ;



Ci-après désignées les « Organisations Syndicales Représentatives »

D'AUTRE PART,

Sommaire	
Préambule	4
Article 1 - Champ d'application de l'accord	5
1.1 Périmètre.....	5
1.2 Adhésion.....	5
1.3 Sortie d'une entreprise du champ d'application.....	5
Article 2 - Objet.....	6
Article 3 - Réalisation du diagnostic préalable.....	6
Article 4 - Détermination des domaines d'actions et objectifs	6
4.1 Objectifs.....	7
4.2 Indicateurs de suivi.....	8
Article 5 - Engagements en faveur de l'insertion durables des jeunes et de la formation des jeunes	9
5.1 Modalités d'accès à la formation des jeunes	9
5.2 Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise	10
5.3 Modalités de mise en œuvre de l'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent	11
5.4 Modalités de recours aux contrats en alternance et leur développement	11
5.5 Modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires.....	12
5.6 Mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi	12
Article 6 - Engagements en faveur de la formation et de l'emploi des séniors.....	13
6.1 Communication des dispositifs à destination des séniors	13
6.3 Actions favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi des séniors au sein du Groupe	16
6.4 Actions d'anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges	17
6.6 Actions de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	19
6.7 Actions visant à l'aménagement des fins de carrière et de transition entre activité et retraite	20
Article 7 - Engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	21
Article 8 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements	22
Article 9 - Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements	22
Article 10 - Adhésion à l'accord	22
Article 11 - Durée et entrée en vigueur de l'accord	23
Article 12 - Dépôt légal et publicité de l'accord.....	23

02
3
AA RB

Préambule

Dans le cadre des dispositions de la loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération et des textes pris en son application, les partenaires sociaux du Groupe ont négocié, pour une durée déterminée de trois ans, un accord relatif au contrat de génération.

A partir du précédent accord en date du 30 janvier 2014, prorogé le 19 janvier 2017, de nouvelles négociations se sont tenues entre le 12 janvier et le 19 juin 2017.

Le présent accord a pour objectif de :

- favoriser l'emploi des jeunes en CDI,
- maintenir dans l'emploi ou recruter des seniors,
- transmettre les compétences et les savoir-faire.

Les parties signataires à cet accord réaffirment leur volonté de garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout salarié, quels que soient son âge et son niveau de qualification, son sexe, ou son handicap, en favorisant la transmission des savoirs et des compétences.

Ainsi, cet accord précise les engagements pris envers la population cible, déterminée par les négociateurs de l'accord. Ces engagements sont accompagnés d'objectifs chiffrés, et d'indicateurs qui feront l'objet d'un suivi.

Article 1 - Champ d'application de l'accord

1.1 Périmètre

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent aux sociétés du Groupe au sens notamment de l'article L. 2331-1 du Code du travail.

Les sociétés du Groupe en France métropolitaine à la date de signature du présent accord sont rappelées ci-après :

- Accenture Holding France SAS ;
- Accenture SAS ;
- Accenture Technology Solutions ;
- Accenture Insurance Services ;
- Accenture Post Trade Processing ;
- Accenture Product Lifecycle Services.

Compte tenu de l'évolution du Groupe, le périmètre défini par les parties au présent accord peut être amené à évoluer selon les modalités définies ci-après.

1.2 Adhésion

Toutes sociétés détenues dans les conditions définies à l'article L. 233-3 du Code de commerce, par une des sociétés composant le Groupe et dont le siège social est situé en France métropolitaine pourront adhérer au présent accord. Cette adhésion se fera par accord signé avec les organisations syndicales représentatives des salariés au niveau du Groupe ACCENTURE incluant la nouvelle société adhérente.

Cet accord d'adhésion devra être notifié aux autres signataires du présent accord. Il fera également l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et du secrétariat greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une fois que l'adhésion au présent accord sera effective, la société fera partie du Groupe au sens du présent accord.

1.3 Sortie d'une entreprise du champ d'application

Le présent accord cessera de s'appliquer à une société signataire ou adhérente, dès lors qu'elle n'appartiendra plus au Groupe ACCENTURE.

La société concernée devra immédiatement et obligatoirement notifier cette sortie du champ d'application de l'accord à l'ensemble des organisations syndicales signataires ou adhérentes au présent accord, à la Direction GROUPE ainsi qu'à la DIRECCTE.

En cas de sortie en cours d'année civile, celle-ci prendra effet, au regard du présent accord le 31 décembre.

Article 2 - Objet

Le présent accord, dans le cadre du préambule ci-dessus, a pour objet de favoriser :

- L'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes au sein du Groupe,
- L'embauche, la poursuite de l'activité, le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de seniors,
- L'interaction transverse entre ces deux populations.

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés du Groupe, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée, et d'alternance, ainsi qu'aux stagiaires, et qui sont âgés de :

- Moins de 27 ans : les « jeunes »,
- 45 ans et plus : les « seniors ».

Article 3 - Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord.

Ce diagnostic a porté sur :

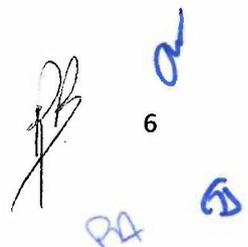
- La pyramide des âges ;
- La place respective des jeunes et des seniors dans le Groupe et les caractéristiques de ces populations ;
- Les prévisions de départ à la retraite ;
- Les perspectives de recrutement ;
- Les compétences clés ;
- Les conditions de travail des salariés âgés.

Le diagnostic a été remis aux partenaires sociaux et est annexé au présent accord.

Article 4 - Détermination des domaines d'actions et objectifs

Les parties signataires soucieuses de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors entendent s'engager tout particulièrement en matière de :

- Recrutement et maintien dans l'emploi des jeunes et des seniors,
- Formation et insertion durable des jeunes et des seniors dans l'emploi,
- Formation et emploi des salariés âgés,
- Transmission des savoirs et des compétences.


6
PA

Les parties signataires réaffirment en particulier leur attachement à garantir dans le Groupe :

- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ainsi que la mixité des emplois. A ce titre, le Groupe s'engage dans le recrutement de profils issus de formations diverses avec la mise en place, dès le début de la FY18, d'un test de recrutement prédictif.
- L'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

4.1 Objectifs

Dans ces domaines d'action, les parties signataires conviennent de fixer les objectifs suivants :

4.1.1 Objectif chiffré global en matière d'embauche de jeunes en CDI

Dans un contexte de marché difficile et incertain, le Groupe réaffirme sa volonté d'embauche des jeunes diplômés.

La politique de recrutement actuelle du Groupe permet de fixer un taux d'embauche des jeunes diplômés à environ 33% des embauches.

L'objectif fixé par le Groupe est de maintenir ce taux sur les trois prochaines années.

4.1.2 Objectif chiffré global en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

A titre indicatif, l'âge moyen du personnel des start-up du secteur du numérique est de 31 ans et de 40 ans pour le management¹. Dans la politique actuelle d'Accenture Groupe orientée vers le New, il apparait que l'âge des ressources correspondant aux besoins d'Accenture est hors population cible.

L'accord précédent fixait un objectif de recrutement de 20 collaborateurs de 45 ans et plus. Durant sa période d'application triennale, 158 séniors ont été recrutés. Ces recrutements ont été réalisés suite à une forte demande en salariés expérimentés. Les ressources en salariés des tranches 45-49 ans et 50-54 ans est donc suffisante pour plusieurs années. Par conséquent, l'objectif de recrutement sera maintenu à 20 séniors sur les trois prochaines années, hors transferts.

¹ Baromètre EY/France Digitale 2015-la performance économique et sociale des start-up numériques françaises

Par ailleurs, au 31 décembre 2016, 10,69% du personnel du Groupe était âgé de 45 ans et plus. Le Groupe se fixe comme objectif d'augmenter ce taux et d'arriver à la répartition suivante à l'issue des 3 ans d'application de cet accord :

	Objectifs à l'issue du précédent accord	Situation actuelle	Objectifs à 3 ans
45-49	5,50%	5,9%	6,00%
50-54	2,50%	3,62%	3,60%
55-59	1,50%	1,07%	1,40%
60+	0,50%	0,10%	0,10%
Total	10%	10,69%	11,10%

4.2 Indicateurs de suivi

Pour chacun de ces objectifs, les indicateurs suivants sont fournis par le Groupe aux organisations syndicales signataires :

- Le nombre, la proportion, la répartition par type de contrat des jeunes de moins de 27 ans recrutés sur la base d'une année civile, ainsi que la répartition H/F ;
- Le nombre, la proportion, la répartition par type de contrat des jeunes de moins de 27 ans partis pendant l'année écoulée, ainsi que la répartition H/F, et le motif des départs ;
- La proportion de jeunes recrutés sur l'année N et encore en poste en fin d'année N, ainsi que la répartition H/F ;
- Le nombre, la proportion, la répartition par type de contrat des seniors (45 ans et plus) recrutés sur l'année écoulée, ainsi que la répartition H/F ;
- Le nombre, la proportion, la répartition par type de contrat des seniors (45 ans et plus) partis pendant l'année écoulée, ainsi que la répartition H/F, et le motif des départs, par tranche d'âge avec ancienneté moyenne par tranche d'âge ;
- La proportion de seniors recrutés sur l'année N encore en poste en fin d'année N, ainsi que la répartition H/F ;
- Le nombre, la proportion et la répartition des seniors (45 ans et plus) par tranche d'âge, ainsi que la répartition H / F.

RB

BA
No

Article 5 - Engagements en faveur de l'insertion durables des jeunes et de la formation des jeunes

5.1 Modalités d'accès à la formation des jeunes

Une partie des plans de formation du groupe est consacrée aux jeunes embauchés. A ce titre, ces derniers disposent d'un plan de formation individuel accessible via la plateforme « My Learning » dès leur entrée au sein du groupe. La plateforme ainsi que les plans de formation individuels sont présentés lors des journées d'accueil des nouveaux collaborateurs.

La plateforme « My Learning » propose un parcours de formation adapté aux jeunes, à leur métier et leur rôle au sein du Groupe et facilite leur intégration dans le Groupe grâce à des formations obligatoires et optionnelles.

En outre, tous les collaborateurs ont la possibilité de s'engager dans l'ATA 2.0 (Accenture Technology Academy 2.0), un programme de certification mis en place en partenariat avec le Massachusetts Institute of Technology (MIT). Cette formation est ouverte à tous les collaborateurs. Cependant, les collaborateurs les moins qualifiés (level 13 à 9) sont prioritaires.

Ce programme a été amélioré en septembre 2016. Ainsi, sous réserve de satisfaire à l'ensemble des conditions de formation, d'expérience projets et de réussite à l'examen, l'ATA permet d'obtenir en 6 mois minimum une certification (cf. tableau ci-dessous). Egalement, le contenu a été adapté aux besoins d'Accenture en intégrant le New, Agile etc...

Les salariés peuvent s'y inscrire dès leur arrivée dans l'entreprise.

Certification ATA 2.0	Levels éligibles
ATA developer 2.0	Tous avec une expertise sur NET.Java, Mainframe, Oracle, SAP ABAP
ATA tester 2.0	Tous avec une expertise sur le test

Le Groupe s'engage à communiquer sur l'ATA 2.0 via le portail de formation.

Par ailleurs, les plans de formation d'Accenture permettent aux jeunes les moins qualifiés, de bénéficier de formations transversales (langues, développement personnel, efficacité professionnelle).

- ⇒ Objectif : L'objectif est d'atteindre 50% des jeunes formés par an dans le cadre des classrooms (formations en groupe).
- ⇒ Indicateur : Nombre et types de formations réalisées par an par les jeunes, avec une répartition par entité, career track et répartition H/F.

5.2 Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Les nouveaux embauchés reçoivent quelques jours avant leur intégration un mail d'invitation à se connecter à l'outil « Onboarding ». Cet outil intègre les Welcome packages dont le contenu est adapté selon le type de contrat (salarié ou stagiaire), les invitations aux Journées d'Accueil, ainsi qu'un ensemble d'informations sur le Groupe (Code of Business Ethics, Referral Program...).

Chaque salarié intégré dans le Groupe, bénéficie obligatoirement de deux journées d'accueil à son entrée dans le Groupe.

L'objectif des journées d'accueil est de :

- Présenter l'organisation du Groupe, sa structure, ses processus ainsi que les règles à suivre dans l'entreprise ou chez le client ;
- Présenter l'organisation du travail, le développement des salariés, les projets Accenture ;
- Présenter les différents départements, points de contact utiles ;
- Présenter les différents avantages (mutuelle, prévoyance, CE...) ;
- Récupérer le matériel le cas échéant (PC, smartphone, badges...) ;
- Rappeler les documents à remplir et à adresser à la gestion du personnel, ceux à retourner à la RH, les documents liés à la mobilité ;
- Présenter le plan de formation ;
- Déjeuner avec un représentant des Ressources Humaines pour répondre aux questions des salariés ;
- Présenter les missions « Human Capital and Diversity » ;
- Visite du bâtiment...

Ces journées d'accueil sont animées tous les quinze jours par :

- un intervenant des Ressources Humaines,
- des intervenants appartenant à différentes career track,
- des intervenants en poste sur des projets.

Le Groupe souhaite développer au maximum la communication auprès des nouveaux entrants afin de les accompagner au mieux dans leur intégration chez Accenture.

- ⇒ Objectif : L'objectif est d'assurer les journées d'accueil pour au moins 90% des nouveaux entrants jeunes et seniors, hors stagiaires.
- ⇒ Indicateurs : Nombre de nouveaux embauchés, jeunes et seniors, hors stagiaires ayant suivis l'intégration, avec une répartition par entité, career track, et répartition H / F.

5.3 Modalités de mise en œuvre de l'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent

Tout nouvel entrant dans le Groupe se voit attribuer dans les premières semaines de son arrivée un « Career Counselor ».

Le « Career Counselor » est responsable de la gestion de carrière, du développement des compétences et de la gestion de la performance de son Conselee (son collaborateur). Son rôle consiste plus particulièrement à :

- Aider le salarié à s'intégrer au sein du Groupe en le connectant à son réseau et en jouant un rôle de représentant/accompagnant ;
- Reconnaître les talents du salarié ;
- Faire évoluer le salarié ;
- Aider le salarié à être et rester engagé ;
- Accompagner le salarié dans sa carrière, le conseiller, l'orienter vers les bonnes personnes, les bons outils, les bonnes formations.

A ces fins, il convient d'instaurer pour tous les career tracks, des règles encadrant les modalités d'attribution du career counselor pour les fonctions consulting :

- Deux grades de séniorité minimum entre le Counselor et le Conselee,
- Un career track commun entre le Counselor et le Conselee,
- Une absence de lien hiérarchique entre le Counselor et le Conselee

Pour les salariés Corporate function, le « Career Counselor » est généralement son superviseur.

Le Career Counselor doit rester disponible dans son rôle d'accompagnant pour ses salariés. Il est en charge de conduire l'entretien annuel de ce dernier ainsi que l'entretien de mi-année sur la base des priorités fixées par le salarié lui-même et des recommandations des différents superviseurs. C'est également lui qui portera le dossier de promotion, s'il y a lieu, lors des Talent Discussions.

- ⇒ Objectif : L'objectif est d'attribuer un career counselor à 100% des nouveaux entrants jeunes et seniors, dans les 7 jours de leur arrivée.
- ⇒ Indicateurs : nombre de nouveaux embauchés jeunes et seniors ayant un career counselor, avec une répartition par entité, career track et répartition H/F.

5.4 Modalités de recours aux contrats en alternance et leur développement

Le Groupe réaffirme sa politique d'insertion durable des jeunes dans l'emploi en développant l'offre de contrats en alternance.

- ⇒ Objectifs : Renforcer le nombre de collaborateurs en contrats d'alternance. Sur les trois prochaines années, en moyenne, la population présente dans les effectifs sous un contrat d'alternance doit représenter à minima 1% du total des effectifs du groupe. Ce pourcentage sera calculé sur la base des effectifs présents au 1er mars.

- ⇒ Indicateur : nombre de contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation, avec une répartition par entité, career track et répartition H / F sur la base de l'année civile.

5.5 Modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires

Le développement des stagiaires dans le Groupe a toujours été un axe de recrutement fort.

Afin de favoriser la mixité dans ses emplois et l'intégration des jeunes sur le marché de l'emploi, le Groupe continue d'utiliser les partenariats et les liens déjà largement développés avec les écoles et les universités. Ces actions ont été renforcées par la création de nouveaux dispositifs tels que le « campus tour » ou le « developper day ». Ces rencontres permettent d'identifier les jeunes talents sur le secteur du New, compétences clés au sein du Groupe.

Sur l'année civile 2016, 31 stagiaires ont rejoint le Groupe. Ils représentent 3% du total des nouveaux entrants.

L'accueil réservé aux stagiaires est identique à celui des salariés, puisqu'ils bénéficient de deux journées d'accueil à réaliser avec tous les nouveaux entrants. Tous les stagiaires sont suivis et accompagnés par un maître de stage.

⇒ Objectifs :

- L'objectif est de maintenir le nombre de contrats de stages à hauteur de 14% du total des recrutements annuels, et d'arriver à une moyenne de 15% sur 3 ans.
- Le Groupe se fixe comme objectif moyen sur les trois années, de recruter en CDI 50% des stagiaires accueillis dans le groupe. Un contrôle annuel sera établi dans le cadre de la commission de suivi.

⇒ Indicateurs :

- nombre et pourcentage de contrats de stages signés par an dans le groupe avec une répartition par entité, career track et une répartition H / F, sur le total des embauches.
- nombre de transformations en CDI, avec une répartition par entité, par career track et une répartition H / F.

5.6 Mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi

- Bourse de l'emploi

L'ensemble des salariés ont accès via l'intranet à la « Careers Marketplace » (<https://careersmarketplace.accenture.com>). Il s'agit d'un outil qui référence l'ensemble des offres de postes au sein d'Accenture Monde.

Par ailleurs, le Groupe s'assure que les intitulés des offres d'emploi, offres de stage ou offres pour les postes disponibles en interne ainsi que la formulation des descriptifs permettent la candidature de toute personne intéressée indépendamment de son origine, son sexe, son orientation ou identité sexuelle, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses

caractéristiques génétiques, son appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son état de santé ou son handicap, et les rendent accessibles et attractives tant aux femmes qu'aux hommes.

Article 6 - Engagements en faveur de la formation et de l'emploi des séniors

6.1 Communication des dispositifs à destination des séniors

Afin de renforcer les communications, et ainsi de promouvoir les dispositifs existants dans le cadre de cet accord, le Groupe s'engage à communiquer annuellement par la voie de deux outils :

- L'envoi d'un mail à destination des séniors,
- Via les Career Connections.

Les collaborateurs sont informés sur les dispositifs suivants :

- Le bilan de santé ;
- Le temps partiel et l'activité réduite ;
- Le bilan de compétence ;
- La VAE ;
- La formation de tutorat ;
- La retraite progressive et le cumul emploi retraite ;
- Le bilan de retraite individualisé ;
- La formation de préparation à la retraite ;
- Le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

⇒ Objectif : L'objectif est de communiquer auprès de 100% des séniors.

⇒ Indicateur : Nombre et date de l'envoi du mail et date de diffusion du Career Connection.

6.2 Actions favorisant l'amélioration des conditions de travail par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

- Le télétravail

Dans le cadre des Accords d'entreprise signés par certaines des sociétés du Groupe, le télétravail est mis en place à la demande des salariés suivant les modalités définies dans les accords de Télétravail.

- ⇒ Objectif : A défaut d'accord spécifique à une société du Groupe, ou un accord Groupe, tous les salariés de 45 ans et plus peuvent demander à réaliser du télétravail selon les modalités d'application de l'accord télétravail applicable à Accenture SAS.
- ⇒ Indicateurs : Nombre d'avenants télétravail signés par les seniors, avec une répartition par entité, career track et répartition H/F, nombre de refus.

A défaut d'accord spécifique à une société du Groupe, ou un accord Groupe prévoyant une commission de suivi, la commission de suivi d'application de ce présent accord est investie du suivi des refus d'accord de télétravail.

- Astreinte

Le Groupe porte une attention particulière sur les demandes d'astreintes concernant les salariés Seniors.

- ⇒ Indicateur : nombre de demi-journée d'astreinte réalisées par les jeunes et les seniors avec répartition par entité, career track et répartition H/F par année.

- Le Bilan de santé (Visite médicale) dans un programme spécifique aux salariés de 45 ans et plus

Les seniors ont la possibilité de réaliser un bilan de santé auprès du Centre médical Montaigne Santé selon la fréquence suivante :

- un bilan tous les deux ans pour les salariés âgés de 45 à 49 ans inclus,
- un bilan tous les ans pour ceux qui sont âgés de 50 ans et plus.

Ce bilan est à dissocier de la visite médicale du travail qui revêt un caractère obligatoire légal. Pour bénéficier de ce bilan de santé confidentiel, les salariés concernés sont invités à contacter la Direction, leur management ou les Ressources Humaines pour :

- Prendre rendez-vous directement auprès du Centre médical concerné après avoir validé leur absence, temps de transport compris, avec leur superviseur.

BB
14
PA
D

- Charger le temps relatif à ce bilan de santé sur leur Time Report, sur le WBS « Absence autorisée payée » dans la limite de 4h maximum.
- Transmettre impérativement une copie de leur convocation à leur gestionnaire paie, comme justificatif d'absence.

Les salariés en mission en province ou à l'étranger sont invités à organiser leur bilan à l'occasion d'un déplacement déjà planifié sur Paris. Dans le cas où cela ne serait pas possible, il est demandé de contacter la gestion du personnel pour organiser la prise en charge du temps et les dépenses liées à ce déplacement.

En cas d'annulation il revient au salarié de gérer toutes les modalités et la logistique afin d'annuler le déplacement et de déplanifier le rendez-vous.

Les modalités de ce bilan de santé sont disponibles sur Portal France et un lien est disponible sur Benefits.

- ⇒ Objectif : L'objectif est de communiquer sur le dispositif auprès de 100 % des séniors.
- ⇒ Indicateur : nombre et pourcentage de séniors ayant réalisé le bilan de santé sur le total des séniors, avec une répartition par entité, career track, et répartition H/F.

- Le temps partiel et l'activité réduite

Le Groupe met en place deux dispositifs de temps partiel/activité réduite :

- Les salariés à temps complet âgés de plus de 50 ans peuvent demander, auprès des RH et de leur supérieur hiérarchique, le bénéfice du passage à temps partiel.
- Les collaborateurs âgés de 60 ans et plus, hors cadres dirigeants, bénéficient d'un temps partiel/activité réduite aidé.

Le salaire de base de ces collaborateurs sera majoré comme suit :

Régime temps partiel/activité réduite	Aide au titre du salaire de base
50%	Rémunération à hauteur de 60% d'une base temps plein
60%	Rémunération à hauteur de 70% d'une base temps plein
70%	Rémunération à hauteur de 80% d'une base temps plein
80%	Rémunération à hauteur de 90% d'une base temps plein

Le passage à temps partiel sera formalisé par la signature d'un avenant qui précisera les modalités de la réduction du temps de travail.

Enfin, l'entreprise prend en charge le coût des cotisations patronales retraite et vieillesse sur la base d'un temps complet lorsque le salarié demande le bénéfice de ces dispositifs.

Handwritten signatures and initials in blue ink: "BB", "PA", and a circled "3".

Le salarié qui, pour des raisons personnelles, souhaite reprendre une activité à temps plein, en aura la possibilité moyennant le respect d'un préavis de deux mois.

- ⇒ Objectif : Communiquer sur le dispositif auprès de 100 % des séniors.
- ⇒ Indicateurs :
 - nombre et pourcentage de séniors en temps partiel ou activité réduite sur le total des séniors, avec une répartition par entité, career track, et répartition H/F.
 - nombre et pourcentage de refus de demande de passage à temps partiel ou activité réduite.

6.3 Actions favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi des séniors au sein du Groupe

- Formation à la prévention de la discrimination par l'âge lors du recrutement

Le Groupe a élaboré et mis à jour un cycle de formation spécifique destiné à la sensibilisation des acteurs intervenant dans le processus de recrutement. Le nouveau cycle de formation a pour but d'améliorer la qualité du recrutement en insistant davantage sur la diversité. Elle sera mise en œuvre au cours de l'automne 2017.

Les collaborateurs à former sont :

- les Managers, Associates Managers et Senior Managers ;
- les chargés de recrutement.

- Objectif : L'objectif est d'atteindre au moins 10 % des Managers, Associates Managers et Senior Managers formées et 60 % des chargés de recrutement formés.
- Indicateur : nombre et pourcentage de personnes formées avec une répartition par entité, career track, level et répartition H/F.

- Entretien de recrutement des candidats seniors

Les parties signataires de l'accord décident que le Groupe s'engage à ce que chaque candidat expérimenté identifié dont l'expérience, le savoir-faire et l'expertise pourraient être en adéquation avec un poste ouvert au sein d'une des sociétés du Groupe, soit reçu en entretien de recrutement par un chargé de recrutement et /ou un manager.

Lorsqu'il est recouru aux services d'un prestataire externe (cabinets de recrutement), ce dernier devra s'engager par écrit au respect des dispositions prévues par la loi du 27 mai 2008 portant sur la discrimination. Ainsi, le prestataire s'engage à n'opérer aucune discrimination liée à l'âge dans la sélection des candidatures qui lui seront adressées.

De leur côté, les donneurs d'ordre s'engagent à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion des offres de recrutement comme prévu par la loi portant sur la discrimination précédemment citée.

16 RB 01 PA 5

- Développement des actions de communications internes

Afin de promouvoir la diversité intergénérationnelle dans sa politique de gestion des ressources humaines, le Groupe s'engage à renforcer les actions de communication et de sensibilisation internes pour valoriser la perception de la carrière des séniors auprès de l'ensemble des personnels du Groupe et en particulier, de ceux intervenant dans le processus de recrutement et des managers.

Le Groupe veillera à ce que les grands principes de déontologie de non-discrimination liés à l'âge soient toujours diffusés aux équipes en charge du recrutement.

6.4 Actions d'anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

- Entretien professionnel

En vertu de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, l'entretien de deuxième partie de carrière a été remplacé par l'entretien professionnel.

Cet entretien professionnel vise à :

- accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle : qualifications, changement de poste, promotion, etc.
 - et identifier ses besoins de formation.
- ⇒ Indicateur : nombre et pourcentage de séniors ayant réalisé l'entretien professionnel biennuel, avec une répartition par entité, career track, et répartition H/F.

- Bilan de compétences

Les parties signataires conviennent que les salariés séniors ont la possibilité de réaliser un bilan de compétences afin d'avoir le diagnostic d'un conseiller extérieur à l'entreprise sur leurs compétences, leurs aptitudes et leurs motivations.

Dans le cadre de ce bilan, le salarié peut construire un projet professionnel à court ou à moyen terme.

Chaque salarié peut ainsi bénéficier d'un congé pour bilan de compétences (CBC) après cinq ans, consécutifs ou non, d'ancienneté en qualité de salarié, dont douze mois d'ancienneté dans l'entreprise. Ce congé est proposé par le Groupe tous les cinq ans.

Cependant, si le salarié a 20 ans d'ancienneté d'activité professionnelle ou est âgé de 40 ans au moins, il peut également bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimale de douze mois dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Ce bilan est automatiquement proposé par le Groupe lors de l'entretien professionnel et peut être refusé par le salarié concerné.

Le bilan de compétences s'effectue ainsi dans le cadre du Congé Bilan de Compétences (CBC), ou dans le cadre du CPF si le salarié n'a pas les droits exigibles pour le CBC, ou dans le cadre du plan de formation sous réserve des règles d'approbation habituelles.

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

- ⇒ Objectif : Communiquer sur le dispositif auprès de 100 % des séniors.
- ⇒ Indicateur : nombre et pourcentage de séniors ayant réalisé un bilan de compétences sur le total des séniors, avec une répartition par entité, career track, et répartition H/F.

- Validation des acquis de l'expérience

La Validation des Acquis de l'Expérience doit être comprise comme un outil de sécurisation des parcours professionnels, à la fois au service des personnels (individualisation et professionnalisation de leurs parcours) mais aussi comme une opportunité offerte par l'entreprise.

La VAE permet au salarié qui désire faire valider son expérience, de s'absenter soit pour :

- participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles, soit pour
- bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

Afin de contribuer à la réussite de la VAE proposée aux séniors, le Groupe s'engage à accepter toute demande d'autorisation d'absence en vue d'un congé VAE sous réserve des conditions légales d'accès et de mise en œuvre du congé VAE comme le prévoit le Livre IV Partie VI du Code du travail.

- ⇒ Objectif : L'objectif est de communiquer sur le dispositif auprès de 100 % des séniors.
- ⇒ Indicateur : nombre et pourcentage de séniors ayant réalisé une VAE sur le total des séniors, avec une répartition par entité, career track, et répartition H/F.

6.5 Actions d'organisation et coopération intergénérationnelle

Le Groupe rappelle qu'au cours de son activité professionnelle, le salarié sénior a acquis des compétences mais également un savoir-faire important pour le Groupe.

Les parties signataires de l'accord s'entendent à développer la transmission des savoirs et compétences au sein du Groupe par le biais du tutorat.

Le salarié tuteur exerce sa mission auprès des salariés intégrant le Groupe, à savoir :

- les salariés en contrat d'apprentissage,
- les salariés en contrat de professionnalisation,
- les salariés en formation dans le cadre de la période de professionnalisation,
- les stagiaires.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "PB" and "FA".

Dans le cadre de cette mission, le tuteur :

- transmet ses connaissances au regard de ses méthodes travail, son savoir-faire, sa technique,
- suit la progression pédagogique et évalue l'acquisition des connaissances de la personne pour laquelle il a été désigné tuteur.

Le tutorat ne peut se faire que sur la base du strict volontariat de la part des salariés âgés de 45 ans et plus. Un appel à volontariat sera envoyé aux salariés qui pourront s'identifier auprès du service des Ressources Humaines.

Pour les stagiaires, le tuteur est désigné par le service des Ressources Humaines une fois que le salarié a rejoint le projet. En effet, le tuteur devra travailler, dans la mesure du possible, sur le même projet que son stagiaire.

Un bilan de fin de tutorat est réalisé pour le tuteur, lors de son entretien annuel d'évaluation, le cas échéant, afin d'identifier les compétences acquises et les axes de progression éventuels.

Pour les autres contrats (apprentissage/professionnalisation), le tuteur dit « maître d'apprentissage » est désigné par le service Talent Supply Chain. Celui-ci doit avoir un diplôme équivalent et trois ans d'ancienneté ou cinq ans d'ancienneté dans le cas où le diplôme n'est pas équivalent.

Chaque tuteur de stage ou de contrat d'apprentissage/de professionnalisation a la possibilité d'effectuer une formation « Tuteur » dans le cadre du plan de formation. Par exemple l'action collective « devenir tuteur d'entreprise » financée par le FAFIEC.

Deux heures par mois peuvent être chargées par les tuteurs afin d'exercer leurs missions. Un compte spécifique pour charger les heures effectuées (WBS) sera fourni par les Ressources Humaines.

- ⇒ Objectifs : Communiquer sur le dispositif auprès de 100 % des séniors.
- ⇒ Indicateur : nombre et pourcentage de séniors ayant réalisé une formation de tutorat sur le total des séniors, avec une répartition par entité, career track, et répartition H/F.

6.6 Actions de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les actions suivantes ont été mises en place :

- Actions d'adaptation et de développement des compétences ;
- Actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- Actions de promotion professionnelles ;
- Actions de conversion destinées à réduire les risques d'inadaptation à l'évolution des techniques.

De plus, depuis avril 2016, Accenture s'engage dans le développement professionnel et la fidélisation des Senior Managers et Managing Directors avec le « leadership Assessment Process ». Ce programme permet à chaque professionnel concerné de déterminer ses performances et son potentiel dans une Talent Map, par rapport aux critères du leader Accenture définis par Global.

Des formations sont ensuite proposées à ces Senior Managers et Managing Directors pour les accompagner dans leur développement professionnel.

- ⇒ Objectif : Au moins 50 % des salariés âgés de 45 ans et plus à l'issue de la période triennale d'application du présent accord devront avoir suivi au minimum une formation par an.
- ⇒ Indicateur : nombre et pourcentage de séniors formés sur le total des séniors, avec une répartition par entité, career track et répartition H/F.

- **Abondement CPF**

Afin de favoriser le développement des compétences et des qualifications des salariés âgés de 45 ans et plus, lorsque le nombre d'heures inscrites au compte CPF du salarié est insuffisant au regard de la durée de la formation envisagée, le salarié senior peut bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte, dans le respect des dispositions prévues au Titre 3 de l'accord de branche sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 25 juin 2015.

6.7 Actions visant à l'aménagement des fins de carrière et de transition entre activité et retraite

- **Création d'entreprise**

Les parties signataires de l'accord entendent aussi favoriser le maintien dans l'emploi en aidant le salarié de 50 ans et plus à créer son propre emploi.

Une page sur l'intranet local sera dédiée à l'auto-entrepreneuriat afin d'apporter des informations sur ce dispositif aux salariés qui seraient intéressés.

- **Retraite progressive et cumul emploi retraite**

Il est rappelé qu'existent des dispositifs légaux d'aménagement de fin de carrière prévus par les décrets n° 2014-1513 du 16 décembre 2014 et n° 2014-1713 du 30 décembre 2014 relatifs à la retraite progressive et au cumul emploi retraite.

Les dispositifs prévus dans le cadre de cet accord ne sont pas privatifs de ces dispositifs légaux.

- **Bilan de retraite individualisé**

A partir de 45 ans, le salarié se voit proposer la réalisation d'un bilan de ses droits à retraite par les institutions de retraite.

Le Groupe s'assure que l'ensemble des salariés concernés par ce bilan retraite puisse en bénéficier.

⇒ Objectif : communiquer sur le dispositif auprès de 100 % des séniors.

- **Formation de préparation à la retraite**

Les salariés séniors qui arrivent à la retraite peuvent faire une demande de formation sur la préparation à la retraite.

Cette formation doit être effectuée pendant le préavis du collaborateur, et peut être réalisée sur son temps de travail.

Une liste est disponible auprès du service formation et sur le portail formation.

⇒ Objectif : Communiquer sur le dispositif auprès de 100 % des séniors.

⇒ Indicateur : nombre et pourcentage de séniors ayant réalisé une formation de préparation à la retraite, sur le total des séniors, avec une répartition par entité, career track, et répartition H/F.

- **Indemnité de départ en retraite**

Conformément à l'article 22 de la convention Syntec, le montant de cette indemnité est fixé en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ en retraite. Il est basé sur les douze derniers mois précédant la notification de rupture du contrat de travail.

Le Groupe Accenture s'engage à calculer cette indemnité de départ en retraite sur la base d'un temps plein, lorsque le salarié a choisi de travailler à temps partiel ou activité réduite dans les conditions déterminées à l'article 6.2 du présent accord.

Article 7 - Engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Toutes les dispositions en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui pourraient avoir un impact sur l'emploi des jeunes en CDI, le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors, prévues dans le projet d'accord SAS, annexé au présent accord Groupe, sont applicables dans le cadre des présentes dispositions.

Elles le resteront pendant toute l'application de cet accord sous réserve de dispositions plus favorables d'un accord Groupe qui régirait l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 8 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Toutes les dispositions du présent accord correspondantes à la poursuite des actions engagées dans l'accord précédent seront poursuivies sans interruption.

Toutes les nouvelles actions définies ci-dessus, prises au regard des engagements forts du Groupe notamment en faveur de l'emploi des jeunes en CDI, du maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors et la transmission des compétences et des savoir-faire seront mis en place au plus tard le 2 octobre 2017.

Article 9 - Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements

Les parties signataires de l'accord conviennent de créer une commission de mise en œuvre et de suivi de l'accord. Elle est composée de deux représentants des Organisations Syndicales Représentatives signataires de l'accord, chaque partie signataire ayant la possibilité de désigner trois représentants sachant que seulement deux d'entre eux peuvent siéger simultanément à une réunion.

La commission se réunit au moins deux fois par an et à la demande d'une des parties signataires. Cette commission aura notamment pour mission d'examiner les indicateurs de l'année N-1 cités dans le présent accord.

Le Groupe transmettra, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, le document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord (cerfa) aux personnes suivantes :

- autorité administrative ;
- délégués syndicaux centraux ;
- délégués syndicaux du Groupe ;
- membres du CE ;
- comité de groupe.

Ce document contiendra les informations relatives à l'effectif du groupe, l'insertion durable des jeunes et l'emploi des salariés âgés.

Article 10 - Adhésion à l'accord

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans les Sociétés, qui n'est pas signataire du présent Accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion devra également être notifiée, dans un délai de 8 jours calendaires, par lettre recommandée avec avis de réception, aux Parties signataires.

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

 22

PA
NS

Article 11 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Conformément aux dispositions des articles L. 5121-13 et R. 5121-32 du Code du travail, il entrera en vigueur à réception de la notification de conformité de la Direccte.

A l'issue de ce délai, le présent accord cessera automatiquement de produire ses effets.

Article 12 - Dépôt légal et publicité de l'accord

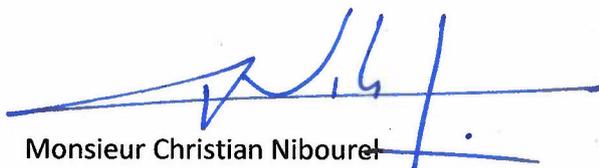
Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direccte, en deux exemplaires (dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) et auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions prévues à l'article D. 2231- 1 du Code du travail, et à réception de la notification de conformité de la Direccte. Une copie sera envoyée par email à l'APMC. *PA* *RB*

Chaque Organisation Syndicale Représentative dans l'entreprise recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Paris, le
En six exemplaires

7 juillet 2017

Pour le Groupe


Monsieur Christian Nibourel

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

La CFDT, représentée par Monsieur Pascal Abenza



La CFE-CGC, représentée par Monsieur Eric Dalmasso



La CFTC, représentée par Monsieur Rodolphe Baële



Liste des Annexes

- **Annexe 1** : Tableau récapitulatif des objectifs et indicateurs contenus dans le présent Accord.
- **Annexe 2** : Diagnostic
- **Annexe 3** : Procès-Verbal de constat de désaccord sur la négociation sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes au sein d'Accenture SAS

BB
ON
BA
GD

Annexe 1

Tableau récapitulatif des objectifs et indicateurs contenus dans le présent Accord.

Thématiques	Objectifs	Indicateurs																								
Objectif chiffré global en matière d'embauche de jeunes en CDI	Maintenir le taux d'embauche des jeunes diplômés à environs 33% des embauches sur les trois prochaines années.	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre, la proportion, la répartition par type de contrat des jeunes de moins de 27 ans recrutés sur la base d'une année civile, ainsi que la répartition H/F, - Le nombre, la proportion, la répartition par type de contrat des jeunes de moins de 27 ans partis pendant l'année écoulée, ainsi que la répartition H/F, et le motif des départs, 																								
Objectif chiffré global en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés	<ul style="list-style-type: none"> • Objectif d'embauches et de maintien dans l'emploi <table border="1" data-bbox="370 1048 948 1294"> <thead> <tr> <th></th> <th>Objectifs à l'issue du précédent accord</th> <th>Situation actuelle</th> <th>Objectifs à 3 ans</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>45-49</td> <td>5,50%</td> <td>5,9%</td> <td>6,00%</td> </tr> <tr> <td>50-54</td> <td>2,50%</td> <td>3,62%</td> <td>3,62%</td> </tr> <tr> <td>55-59</td> <td>1,50%</td> <td>1,07%</td> <td>1,40%</td> </tr> <tr> <td>60+</td> <td>0,50%</td> <td>0,10%</td> <td>0,10%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>10%</td> <td>10,69%</td> <td>11,12%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • Recrutement de 20 séniors sur les trois prochaines années 		Objectifs à l'issue du précédent accord	Situation actuelle	Objectifs à 3 ans	45-49	5,50%	5,9%	6,00%	50-54	2,50%	3,62%	3,62%	55-59	1,50%	1,07%	1,40%	60+	0,50%	0,10%	0,10%	Total	10%	10,69%	11,12%	<ul style="list-style-type: none"> - La proportion de jeunes recrutés sur l'année N et encore en poste en fin d'année N, ainsi que la répartition H/F, - Le nombre, la proportion, la répartition par type de contrat des séniors (45 ans et plus) recrutés sur l'année écoulée, ainsi que la répartition H/F, - Le nombre, la proportion, la répartition par type de contrat des séniors (45 ans et plus) partis pendant l'année écoulée, ainsi que la répartition H/F, et le motif des départs, par tranche d'âge avec ancienneté moyenne par tranche d'âge. - La proportion de séniors recrutés sur l'année N encore en poste en fin d'année N, ainsi que la répartition H/F, - Le nombre, la proportion et la répartition des séniors (45 ans et plus) par tranche d'âge, ainsi que la répartition H/F.
	Objectifs à l'issue du précédent accord	Situation actuelle	Objectifs à 3 ans																							
45-49	5,50%	5,9%	6,00%																							
50-54	2,50%	3,62%	3,62%																							
55-59	1,50%	1,07%	1,40%																							
60+	0,50%	0,10%	0,10%																							
Total	10%	10,69%	11,12%																							

Modalités d'accès à la formation des jeunes	L'objectif est d'atteindre 50% des jeunes formés par an dans le cadre des classrooms (formations en groupe).	Le nombre et types de formations réalisées par an par les jeunes, avec une répartition par entité, career track et répartition H/F.
Journée d'accueil des nouveaux entrants dans le Groupe	L'objectif est d'assurer les journées d'accueil pour au moins 90% des nouveaux entrants jeunes et seniors, hors stagiaires.	Le nombre de nouveaux embauchés, jeunes et seniors, hors stagiaires ayant suivis l'intégration, avec une répartition par entité, career track, et répartition H/F.
Modalités de mise en œuvre de l'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent	L'objectif est d'attribuer un career counselor à 100% des nouveaux entrants jeunes et seniors, dans les 7 jours de leur arrivée.	Le nombre de salariés ayant un career counselor, avec une répartition par entité, career track et répartition H/F.
Modalités de recours aux contrats en alternance et leur développement	Sur les trois prochaines années, en moyenne, la population présente dans les effectifs sous un contrat d'alternance doit représenter à minima 1% du total des effectifs du groupe. Ce pourcentage sera calculé sur la base des effectifs présents au 1er mars.	Le nombre de contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation, avec une répartition par entité, career track et répartition H / F sur la base de l'année civile.
Modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires	<ul style="list-style-type: none"> L'objectif est de maintenir le nombre de contrats de stages à hauteur de 14% du total des recrutements annuels, et d'arriver à une moyenne de 15% sur 3 ans. Le Groupe se fixe comme objectif moyen sur les trois années, de recruter en CDI 50% des stagiaires accueillis dans le groupe. Un contrôle annuel sera établi dans le cadre de la commission de suivi. 	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre et pourcentage de contrats de stages signés par an dans le groupe avec une répartition par entité, career track et une répartition H / F, sur le total des embauches. Le nombre de transformations en CDI, avec une répartition par entité, par career track et une répartition H / F.

BB
 PA
 B

Communication des dispositifs à destination des séniors	L'objectif est de communiquer auprès de 100% des séniors.	Le nombre et dates de l'envoi du mail et de diffusions des Career Connections.
Télétravail	A défaut d'accord spécifique à une société du Groupe, tous les salariés de 45 ans et plus pourront demander à réaliser du télétravail selon les modalités d'application de l'accord télétravail applicable à Accenture SAS.	Nombre d'avenants télétravail signés par les séniors, avec une répartition par entité, career track et répartition H/F.
Bilan de santé	L'objectif est de communiquer sur le dispositif auprès de 100 % des séniors.	Pourcentage de séniors ayant réalisé le bilan de santé sur le total des séniors, avec une répartition par entité, career track, et répartition H/F.
Temps partiel et activité réduite	L'objectif est de communiquer sur le dispositif auprès de 100 % des séniors.	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre et pourcentage de séniors en temps partiel ou activité réduite sur le total des séniors, avec une répartition par entité, career track, et répartition H/F. Le nombre et pourcentage de refus de demande de passage à temps partiel ou activité réduite.
Formation à la prévention de la discrimination par l'âge lors du recrutement	L'objectif est d'atteindre au moins 10% des Managers, Associates Managers et Senior Managers formées et 60% des chargés de recrutement formés.	Le nombre et pourcentage de personnes formées avec une répartition par entité, career track, level et répartition H/F.
Bilan de compétences	L'objectif est de communiquer sur le dispositif auprès de 100 % des séniors.	Le nombre et pourcentage de séniors ayant réalisé un bilan de compétences sur le total des séniors, avec une répartition par entité, career track, et répartition H/F.

Validation des acquis de l'expérience	L'objectif est de communiquer sur le dispositif auprès de 100 % des séniors.	Nombre et pourcentage de séniors ayant réalisé une VAE sur le total des séniors, avec une répartition par entité, career track, et répartition H/F.
Actions d'organisation et coopération intergénérationnelle	L'objectif est de communiquer sur le dispositif auprès de 100 % des séniors.	Le nombre et le pourcentage de séniors ayant réalisé une formation de tutorat sur le total des séniors, avec une répartition par entité, career track, et répartition H/F.
Actions de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	Au moins 50 % des salariés âgés de 45 ans et plus à l'issue de la période triennale d'application du présent accord devront avoir suivi au minimum une formation par an.	Nombre et pourcentage de séniors formés sur le total des séniors, avec une répartition par entité, career track, et répartition H/F.
Bilan de retraite individualisé	L'objectif est de communiquer sur le dispositif auprès de 100 % des séniors.	
Formation de préparation à la retraite	L'objectif est de communiquer sur le dispositif auprès de 100 % des séniors.	Nombre et pourcentage de séniors ayant réalisé une formation sur le total des séniors, avec une répartition par entité, career track, et répartition H/F.









Diagnostic – Contrat génération

Méthodologie du diagnostic

Le diagnostic porte sur les collaborateurs du Groupe Accenture (Sociétés Accenture SAS, Accenture Technology Solutions, APTP, AIS, APLS, ASBC, Boomerang)

Les données seront étudiées sur les collaborateurs suivants :

- Effectifs présents au cours de l'année 2016 sur le Groupe Accenture ;
- Les « jeunes » de moins de 25 ans et les « salariés âgés » de 45 ans et plus. L'âge des collaborateurs est apprécié au 31 décembre 2016 ;



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

2

PA
PB
PB
PB

Diagnostic – Contrat génération

Contenu du diagnostic

- 1/ La pyramide des âges ;
- 2/ Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les trois dernières années ;
- 3/ Les prévisions de départ à la retraite ;
- 4/ Les perspectives de recrutement ;
- 5/ Les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour le groupe , dites «compétences clés » ;
- 6/ Les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité, telles qu'identifiées le cas échéant dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.
- 7/ Les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

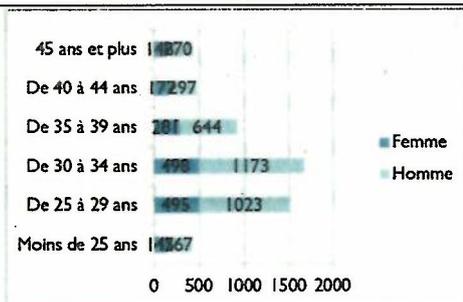


Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

3

1/ Pyramide des âges au 31/12/2013

• Groupe Accenture - Répartition effectif total par tranche d'âge - 2013



	Femme	Homme	Total
Moins de 25 ans	145	267	412
De 25 à 29 ans	495	1023	1518
De 30 à 34 ans	498	1173	1671
De 35 à 39 ans	281	644	925
De 40 à 44 ans	177	297	474
45 ans et plus	148	270	418
Total	1744	3674	5418

	Femme	Homme	Total
De 45 à 49 ans	81	171	252
De 50 à 54 ans	41	78	119
De 55 à 59 ans	19	18	37
60 ans et plus	7	3	10



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

4

Handwritten notes and signatures: RB, ON, PA, 2, and a circled 2.

1/ Pyramide des âges au 31/12/2016

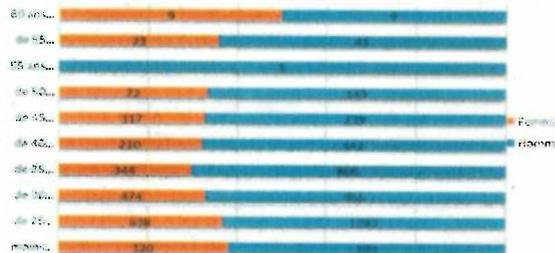
• Groupe Accenture – Répartition effectif total par tranche d'âge

Moins de 25 ans	Femmes		Hommes		Total	
	n	%	n	%	n	%
moins de 25 ans	120	2.02%	193	3.25%	313	5.27%
de 25 à 29 ans	638	10.74%	1093	18.40%	1731	29.15%
de 30 à 34 ans	474	7.98%	965	16.25%	1439	24.23%
de 35 à 39 ans	344	5.79%	806	13.57%	1150	19.36%
de 40 à 44 ans	210	3.54%	442	7.44%	652	10.98%
de 45 à 49 ans	117	1.97%	239	4.02%	356	5.99%
de 50 à 54 ans	72	1.21%	143	2.41%	215	3.62%
55 ans et plus		0.00%	1	0.02%	1	0.02%
de 55 à 59 ans	23	0.39%	41	0.69%	64	1.08%
60 ans et plus	9	0.15%	9	0.15%	18	0.30%
Grand Total	2007	33.79%	3932	66.21%	5939	100.00%

2016 vs 2015

✓ Baisse des moins de 25 ans de 2,13 points

✓ Les Séniors représentent 11% (654), soit + 1,9 points



1/ Pyramide des âges au 31/12/2016

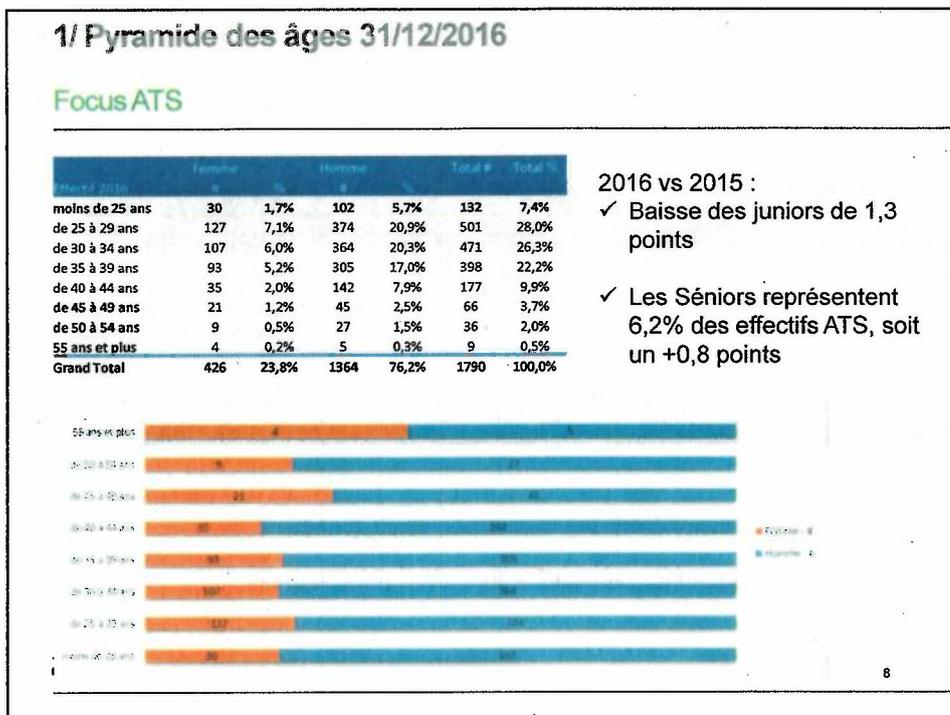
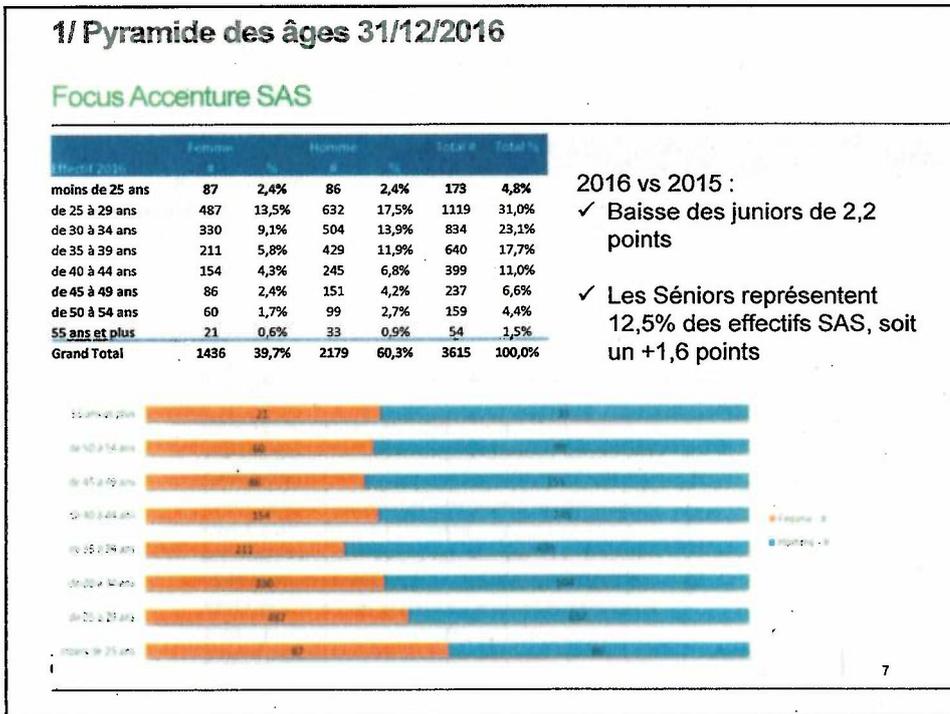
• Groupe Accenture – Proportion par Entité légale par rapport à l'effectif total

Moins de 25 ans	Accenture PLS		Accenture S.A.S.		Accenture SAS		Accenture Technology		APR		Eurosourcing		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
moins de 25 ans	7	2.5%	173	4.8%	0	0.0%	182	7.4%	0	0.0%	1	6.7%	313	5.3%
de 25 à 29 ans	70	25.2%	1119	31.0%	5	20.8%	561	28.0%	20	15.0%	19	12.4%	1731	29.1%
de 30 à 34 ans	65	23.4%	834	23.1%	8	33.3%	471	26.0%	15	23.4%	45	29.4%	1439	24.2%
de 35 à 39 ans	50	18.0%	640	17.7%	1	4.2%	398	22.2%	15	23.4%	43	28.1%	1150	19.4%
de 40 à 44 ans	35	12.6%	399	11.0%	3	12.5%	177	9.3%	13	20.3%	23	15.0%	652	11.0%
de 45 à 49 ans	27	9.7%	287	8.0%	5	20.8%	86	4.7%	5	7.8%	18	10.9%	356	6.0%
de 50 à 54 ans	10	3.6%	159	4.4%	1	4.2%	36	2.0%	3	4.7%	6	3.9%	215	3.6%
55 ans et plus		0.0%	1	0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1	0.0%
de 55 à 59 ans	11	4.0%	43	1.2%	1	4.2%	6	0.3%	2	3.1%	1	0.7%	64	1.1%
60 ans et plus	3	1.1%	10	0.3%		0.0%	3	0.2%	1	1.6%	1	6.7%	18	0.3%
Grand Total	238	100.0%	3593	100.0%	23	100.0%	1126	100.0%	22	100.0%	153	100.0%	5939	100.0%

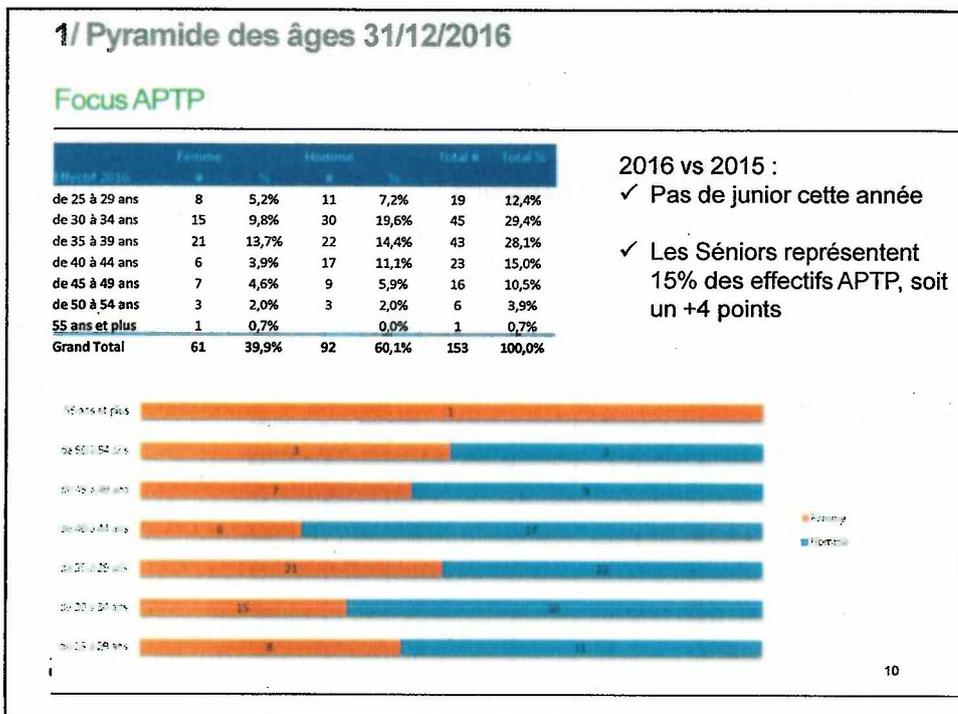
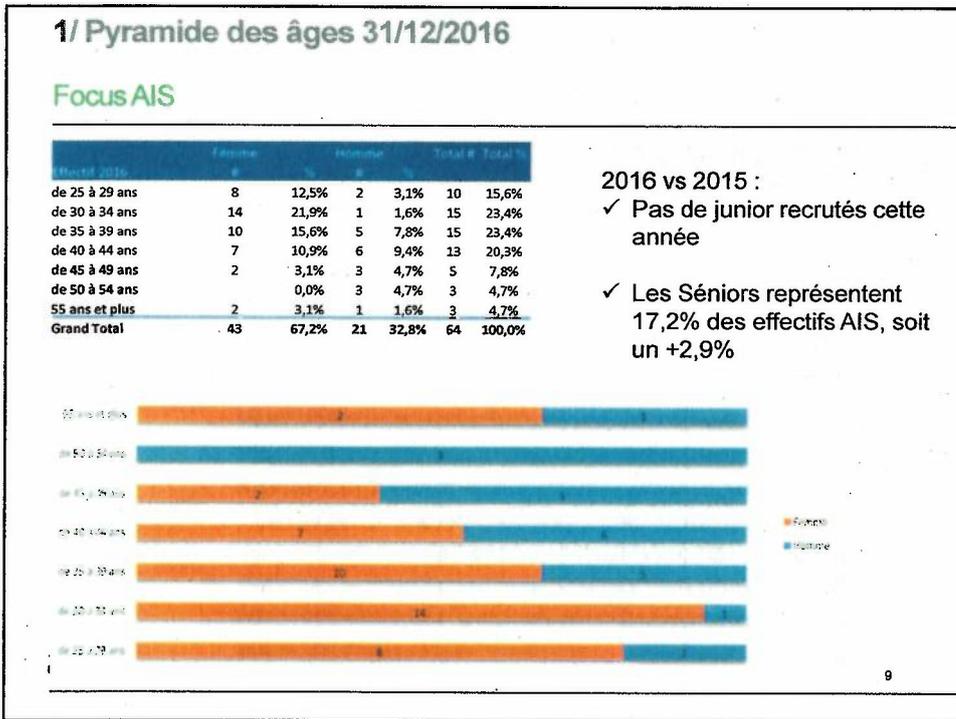
Plus grande représentativité des populations cibles au sein de la SAS.
Proportions sensiblement équivalentes à 2015 dans chaque entité



Handwritten initials: PA, RB, and a circled '3'.



Handwritten signatures and initials: BB, AN, PA, 4, 5



OK
RB
PTA
5

1/ Pyramide des âges 31/12/2016

Focus APLS

Effectif 2016	Femme		Homme		Total	
	#	%	#	%	#	%
moins de 25 ans	3	1,1%	4	1,4%	7	2,5%
de 25 à 29 ans	6	2,2%	64	23,0%	70	25,2%
de 30 à 34 ans	8	2,9%	57	20,5%	65	23,4%
de 35 à 39 ans	9	3,2%	41	14,7%	50	18,0%
de 40 à 44 ans	7	2,5%	28	10,1%	35	12,6%
de 45 à 49 ans	1	0,4%	26	9,4%	27	9,7%
de 50 à 54 ans		0,0%	10	3,6%	10	3,6%
55 ans et plus	2	0,7%	12	4,3%	14	5,0%
Grand Total	36	12,9%	242	87,1%	278	100,0%

Les séniors
représentent 18,3%
de la population
Les juniors
représentent 2,5 %



11

1/ Pyramide des âges 31/12/2016

Focus ASBC

Effectif 2016	Femme		Homme		Total	
	#	%	#	%	#	%
de 25 à 29 ans	1	4,2%	4	16,7%	5	20,8%
de 30 à 34 ans		0,0%	8	33,3%	8	33,3%
de 35 à 39 ans		0,0%	1	4,2%	1	4,2%
de 40 à 44 ans	1	4,2%	2	8,3%	3	12,5%
de 45 à 49 ans		0,0%	5	20,8%	5	20,8%
de 50 à 54 ans		0,0%	1	4,2%	1	4,2%
55 ans et plus	1	4,2%		0,0%	1	4,2%
Grand Total	3	12,5%	21	87,5%	24	100,0%

Les séniors
représentent 29,1%



12

RB

 MA
 6 

1/ Age moyen des départs

Collaborateurs entrés et sortis en 2016

	Femme		Homme		Total effectifs	
	effectifs	Age Moyen	effectifs	Age Moyen	Total effectifs	Total Age Moyen
Hors Stagiaire et Apprentis						
moins de 25 ans	10	21	8	22	18	22
Autres tranches d'âge	39	31	71	32	110	32
45 ans et plus	1	60	1	54	2	57
Grand Total	50	30	80	31	130	31

	Femme		Homme		Total effectifs	
	effectifs	Age Moyen	effectifs	Age Moyen	Total effectifs	Total Age Moyen
Stagiaire et Apprentis Inclus						
moins de 25 ans	33	23	28	23	61	23
Autres tranches d'âge	43	31	86	31	129	31
45 ans et plus	1	60	2	86	3	77
Grand Total	77	28	116	30	193	29

L'âge moyen reste inchangé en 2016 vs 2015

 accenture

Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

13

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Analyse des recrutements /départs sur 2014

Répartition des Femmes et des Hommes entrés et sortis en 2014 par type de contrat

Répartition des entrées 2014	Femmes		Hommes		Total #
	#	%	#	%	
Durée déterminée	29	39%	45	61%	74
Durée indéterminée	102	35%	193	65%	295
Stage	53	34%	101	68%	154
Durée déterminée	2	67%	1	33%	3
Durée indéterminée	13	25%	39	75%	52
Grand Total	199	34%	379	66%	578

Répartition des entrées et départs 2014	Femmes		Hommes		Total #
	#	%	#	%	
Durée déterminée	4	40%	6	60%	10
Durée indéterminée	2	25%	6	75%	8
Stage	44	35%	82	65%	126
Durée indéterminée		0%	1	100%	1
Grand Total	50	34%	95	66%	145

 accenture

Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

14

PA
RB
7

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Analyse des recrutements /départs sur 2015

Répartition des Femmes et des Hommes entrés et sortis en 2015 par type de contrat

	Femme		Homme		Total #
Repartition Entrées 2015					
moins de 25 ans	154	38,6%	245	61,4%	399
Durée déterminée	82	42,3%	112	57,7%	194
Durée indéterminée	72	35,1%	133	64,9%	205
45 ans et plus	19	38,8%	30	61,2%	49
Durée déterminée	6	75,0%	2	25,0%	8
Durée indéterminée	13	31,7%	28	68,3%	41
Grand Total	173	38,6%	275	61,4%	448

	Femme		Homme		Total #
Repartition Entrées, Départs 2015					
moins de 25 ans	49	33,1%	99	66,9%	148
Durée déterminée	45	33,1%	91	66,9%	136
Durée indéterminée	4	33,3%	8	66,7%	12
45 ans et plus	2	40,0%	3	60,0%	5
Durée déterminée	1	100,0%	0	0,0%	1
Durée indéterminée	1	25,0%	3	75,0%	4
Grand Total	51	33,3%	102	66,7%	153



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

15

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Analyse des recrutements /départs sur 2016

Répartition des Femmes et des Hommes entrés et sortis en 2016 par type de contrat

	Femme		Homme		Total #
Repartition Entrées 2016					
moins de 25 ans	114	52,9%	148	47,1%	262
Durée déterminée	54	52,9%	48	47,1%	102
Durée indéterminée	60	41,1%	86	58,9%	146
45 ans et plus	4	66,7%	2	33,3%	6
Durée déterminée	4	66,7%	2	33,3%	6
Durée indéterminée	12	25,0%	36	75,0%	48
Grand Total	130	43,0%	172	57,0%	302

	Femme		Homme		Total #
Repartition Entrées, Départs 2016					
moins de 25 ans	31	56,4%	24	43,6%	55
Durée déterminée	31	56,4%	24	43,6%	55
Durée indéterminée	2	33,3%	4	66,7%	6
45 ans et plus	1	100,0%	0	0,0%	1
Durée déterminée	1	100,0%	0	0,0%	1
Durée indéterminée	0	0,0%	1	100,0%	1
Grand Total	34	54,0%	29	46,0%	63



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

16

- ✓ Départs dans les jeunes en CDD dus principalement aux fins de stage.
- ✓ Bon maintien dans l'emploi des Jeunes (6 départs sur 146 recrutements);
- ✓ Maintien dans l'emploi des Seniors avec très peu de départ

Handwritten signatures and initials: RB, au, PA, 8, and a circled 8.

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Motifs de départ des collaborateurs entrés en 2014

Effectifs et Age moyen des Femmes et des Hommes entrés et sortis en 2014 par type de départ

Stagiaires inclus	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total Age Moyen
	Effectifs	Age Moyen	Effectifs	Age Moyen		
Moins de 25 ans	50	23	94	23	144	23
Démission			1	22	1	22
Fin de contrat à durée déterminée	3	22	6	22	9	22
Fin de stage	44	23	82	23	126	23
Rupture PE (Employé)	2	24	4	23	6	24
Rupture PE (Employeur)	1	20	1	24	2	22
45 ans et plus			1	55	1	55
Rupture PE (Employeur)			1	55	1	55



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

17

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Motifs de départ des collaborateurs entrés en 2015

Effectifs et Age moyen des Femmes et des Hommes entrés et sortis en 2015 par type de départ

	Femme		Homme		Total #	Total Age Moyen
	#	Age Moyen	#	Age Moyen		
moins de 25 ans	49	23,2	99	23,4	148	23,3
Démission			1	24,3	1	24,3
Fin de CDD (*)	1	19,0	1	21,2	2	20,1
Fin de période d'essai	3	24,6	4	24,4	7	24,5
fin de stage	36	23,6	79	23,7	115	23,7
Fins de contrat à durée déterminée	7	21,1	9	20,7	16	20,9
Fins de période d'essai	1	23,0	1	23,0	2	23,0
Licenciement			1	24,0	1	24,0
Rupture PE (Employeur)			2	22,7	2	22,7
Transfert bureau étranger	1	24,9	1	24,5	2	24,7
45 ans et plus	2	43,3	3	45,3	5	46,7
Fin de période d'essai	1	46,2			1	46,2
Fins de contrat à durée déterminée	1	54,5			1	54,5
Rupture PE (Employeur)			1	45,5	1	45,5
Rupture PE (Salarié)			1	51,7	1	51,7
Transfert bureau étranger			1	50,7	1	50,7
Grand Total	51	24,3	102	24,2	153	24,2

- Moins 25 ans : principalement dû au fin de stage (comme en 2014)
- Pas de motif qui se distingue pour les plus séniors



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

18

Handwritten initials and a circled number 9.

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Motifs de départ des collaborateurs entrés en 2016

Effectifs et Age moyen des Femmes et des Hommes entrés et sortis en 2016 par type de départ

Motif de départ	Femme		Homme		Total	
	Effectif	Age Moyen	Effectif	Age Moyen	Effectif	Age Moyen
Démission			1	24	1	24
Démission : fin de PE employé	1	24	1	25	2	24
Fin de CDD	8	20	5	21	13	21
Fin de Stage	23	23	19	23	42	23
Fin période d'essai (Employeur)			2	24	2	24
Transferts Bureaux Accenture Etrangers	1	25			1	25
Démission : fin de PE employé			1	54	1	54
Fin de CDD	1	60			1	60
Grand Total	34	24	29	24	63	24

- Moins 25 ans :
principalement dû au
fin de stage (comme
en 2015) et fin de
CDD

- Pas de motif qui se
distingue pour les
séniors

Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

19

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs présents au 31/12/16

Répartition des femmes par niveau de qualification et par Org Level 1

Femmes	Bac	Bac+2	Bac+3	Bac+5	N/A	Grand Total
moins de 25 ans	1	5	1	1	91	21
Accenture Digital					4	2
Accenture Operations		1			5	4
Accenture Strategy					3	3
Accenture Technology		3	1	1	26	8
Communications, Media & Technology					6	2
Corporate Functions	1	1			14	2
Financial Services					10	10
Health & Public Service					4	4
Products					12	3
Resources					7	7
45 ans et plus	3	17	4	5	26	166
Accenture Digital					3	3
Accenture Operations		3		1	7	24
Accenture Strategy					2	2
Accenture Technology		9	4	3	13	28
Communications, Media & Technology					1	5
Corporate Functions	3	5		1	3	95
Financial Services					4	4
Products					3	3
Resources					2	2
Grand Total	4	22	5	6	117	187

Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

20

Handwritten initials and numbers: PA, 10, and other marks.

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs présents au 31/12/16

Répartition des femmes par niveau de qualification et par company

Femmes	Bac	Bac+2	Bac+3	Bac+4	Bac+5	N/A	Grand Total
moins de 25 ans	1	5	1	1	91	21	120
Accenture PLS					1	2	3
Accenture S.A.S.	1	2			72	12	87
Accenture Technology Sol.		3	1	1	18	7	30
45 ans et plus	3	17	4	5	26	166	221
Accenture PLS						3	3
Accenture S.A.S.	3	8	1	2	13	140	167
Accenture SBC						1	1
Accenture Technology Sol.		9	3	3	12	7	34
AIS						4	4
APTP					1	10	11
Boomerang						1	1
Grand Total	4	22	5	6	117	187	341



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

21

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

• Répartition des effectifs présents au 31/12/16 :

Répartition des hommes par niveau de qualification et par Org Level 1

Hommes	Bac	Bac+2	Bac+3	Bac+4	Bac+5	N/A	Grand Total
moins de 25 ans	1	39	20	9	96	28	193
Accenture Digital					7		7
Accenture Operations		1	4		9	1	15
Accenture Security					2		2
Accenture Strategy					1		1
Accenture Technology	1	38	15	9	43	20	126
Communications, Media & Technology			1		8	2	11
Corporate Functions					2	2	4
Financial Services					10	1	11
Products					9	2	11
Resources					5		5
45 ans et plus	4	24	10	16	69	310	433
Accenture Digital		1			5	14	20
Accenture Operations	1	1	2		8	47	59
Accenture Security						1	1
Accenture Strategy					9	14	23
Accenture Technology	3	21	8	14	29	98	173
Communications, Media & Technology				1	1	61	63
Corporate Functions					2	32	34
Financial Services				1	2	17	20
Health & Public Service					2	3	5
Products		1			6	18	25
Resources					5	5	10
Grand Total	5	63	30	25	165	338	626



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

22

on
RB
PA
2
11

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs présents au 31/12/16

Répartition des hommes par niveau de qualification et par Company

Hommes	Bac	Bac+2	Bac+3	Bac+4	Bac+5	N/A	Grand Total
moins de 25 ans	1	39	20	9	96	28	193
Accenture PLS			1		1	2	4
Accenture S.A.S.		2	5		72	7	86
Accenture Technology Sol.	1	37	14	9	23	18	102
Boomerang						1	1
45 ans et plus	4	24	10	16	69	310	433
Accenture PLS						48	48
Accenture S.A.S.		6	2	5	49	221	283
Accenture SBC					2	4	6
Accenture Technology Sol.	3	18	8	11	17	20	77
AIS						7	7
APTP	1				1	10	12
Grand Total	5	63	30	25	165	338	626



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

23

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs présents au 31/12/14

Répartition des hommes et des femmes par types de contrat

Type de contrat	Femmes		Hommes		Total #	Total %
Durée déterminée	30	0,5%	43	0,7%	73	1,3%
Durée indéterminée	140	2,4%	280	4,8%	420	7,2%
Stage	9	0,2%	19	0,3%	28	0,5%
Durée déterminée	2	0,0%	1	0,0%	3	0,1%
Durée indéterminée	169	2,9%	306	5,3%	475	8,2%
Grand Total	1866	32,1%	3939	67,9%	5805	100,0%

En 2014, 30 collaborateurs ont changé de contrat de travail :

Changement Contrat en 2014	Femmes		Hommes		Total #	Total %
CDD à CDI	8	16,0%	1	2,0%	9	18,0%
Stagiaire à CDI	4	8,0%	17	34,0%	21	42,0%



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

24

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs présents au 31/12/15

Répartition des hommes et des femmes par types de contrat

Type de contrat	Femmes		Hommes		Total #	Total %
	#	%	#	%		
moins de 25 ans	151	2,6%	289	4,9%	440	7,4%
Durée déterminée	43	0,7%	38	0,6%	81	1,4%
Durée indéterminée	108	1,8%	251	4,2%	359	6,1%
45 ans et plus	198	3,3%	341	5,8%	539	9,1%
Durée déterminée	5	0,1%	2	0,0%	7	0,1%
Durée indéterminée	193	3,3%	339	5,7%	532	9,0%
Autres tranches d'âge	1641	27,7%	3299	55,7%	4940	83,5%
Durée déterminée	34	0,6%	26	0,4%	60	1,0%
Durée indéterminée	1607	27,1%	3273	55,3%	4880	82,4%
Grand Total	1990	33,6%	3929	66,4%	5919	100,0%

Les embauches en CDI sont privilégiées

40 collaborateurs ont changé de contrat de travail entre 2014 et 2015 :

Changement de contrat en 2015	#
moins de 25 ans	37
CDD à CDI	9
Stage à CDD	1
Stage à CDI	27
45 ans et plus	3
CDD à CDI	3
Grand Total	40



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

25

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs présents au 31/12/16

Répartition des hommes et des femmes par types de contrat

Type de contrat	Femmes		Hommes		Total #	Total %
	#	%	#	%		
moins de 25 ans	120	2,0%	193	3,2%	313	5,3%
Durée déterminée	32	0,5%	31	0,5%	63	1,1%
Durée indéterminée	88	1,5%	162	2,7%	250	4,2%
45 ans et plus	221	3,7%	433	7,3%	654	11,0%
Durée déterminée	3	0,1%	2	0,0%	5	0,1%
Durée indéterminée	218	3,7%	431	7,3%	649	10,9%
Autres tranches d'âge	35	0,6%	30	0,5%	65	1,1%
Durée déterminée	1631	27,5%	3276	55,2%	4907	82,6%
Durée indéterminée	1631	27,5%	3276	55,2%	4907	82,6%
Grand Total	2007	33,8%	3932	66,2%	5939	100,0%

Les embauches en CDI sont privilégiées

Type de contrat	Nombre de contrats en 2015		Nombre de contrats en 2016		#
	CDD	Durée indéterminée	CDD	Durée indéterminée	
moins de 25 ans					19
CDD		Durée indéterminée			2
Contrat d'apprentissage		Durée indéterminée			6
Contrat de professionnalisation		Durée indéterminée			1
Stage		Durée indéterminée			10
45 ans et plus					1
Contrat de professionnalisation		Durée indéterminée			1
Grand Total					20

20 collaborateurs ont changé de contrat de travail entre 2015 et 2016



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

26

FA

BB

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs présents au 31/12/14

Répartition par grade et Career Track

Femmes	Analyst	Associate	Consultant	Manager	Managing Director	Senior Manager	
Client & Market	97		1				98
Client Delivery & Operations	34	24					58
Corporate Function	14	9					23
Client & Market	1		1	2	6	3	13
Client Delivery & Operations	15	8	26	12	1	5	67
Corporate Function	28	3	29	14	2	11	87
Innovation & Thought Leadership						3	3
Sales			1				1
Grand Total	189	44	58	28	9	22	350

Femmes	Analyst	Associate	Consultant	Manager	Managing Director	Senior Manager	
Client & Market	159						159
Client Delivery & Operations	65	112					177
Corporate Function		3	1				4
Innovation & Thought Leadership	1						1
Sales		1					1
Client & Market			1	1	5	84	92
Client Delivery & Operations	19	5	64	29	18	14	149
Corporate Function	3	2	5	1	4	8	32
Innovation & Thought Leadership				1	18	4	23
Sales				1	4	6	11
Grand Total	247	123	71	2	54	107	649



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs encore présents au 31/12/15

Répartition par grade et Career Track

Type de contrat/ Femmes	Associate	Analyst	Consultant	Manager	Senior Manager	Managing Director	Grand Total
moins de 25 ans	27	122	2				151
Client & Market		68	2				70
Client Delivery & Operations	21	27					48
Corporate Function	6	7					13
45 ans et plus	12	49	64	35	27	11	198
Client & Market			1		6	6	13
Client Delivery & Operations	8	16	31	14	6	2	77
Corporate Function	4	33	32	20	13	3	105
Innovation & Thought Leadership				1	2		3
Grand Total	39	171	66	35	27	11	349

Type de contrat/hommes	Associate	Analyst	Consultant	Manager	Senior Manager	Managing Director	Grand Total
moins de 25 ans	99	184	6				289
Client & Market		123	6				129
Client Delivery & Operations	96	58					154
Corporate Function	3	2					5
Innovation & Thought Leadership		1					1
45 ans et plus	8	23	78	45	66	121	341
Client & Market			1	1	13	86	101
Client Delivery & Operations	6	21	72	39	22	11	171
Corporate Function	2	2	5	3	6	10	28
Innovation & Thought Leadership				2	19	7	28
Sales					6	7	13
Grand Total	107	207	84	45	66	121	630



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

Handwritten signatures and initials: BB, on, PA, and a circled number 14.

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs présents au 31/12/16

Répartition par grade et Career Track

Femmes	Associate	Analyst	Consultant	Manager	Senior Manager	Managing Director	Grand Total
moins de 25 ans	20	98	2				120
Client & Market		46	2				48
Client Delivery & Operations	12	41					53
Corporate Function	8	10					18
Innovation & Thought Leadership		1					1
25 ans et plus	14	100	67	35	36	9	211
Client & Market				2	4	4	10
Client Delivery & Operations	9	26	34	14	8	1	92
Corporate Function	4	34	33	19	19	4	113
Innovation & Thought Leadership					5		5
Sales	1						1
Grand Total	34	158	69	35	36	9	341

accenture

Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

29

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs présents au 31/12/16

Répartition par grade et Career Track

Hommes	Associate	Analyst	Consultant	Manager	Senior Manager	Managing Director	Grand Total
moins de 25 ans	88	100	3				191
Client & Market		44					44
Client Delivery & Operations	86	56					142
Corporate Function	2	1	1				4
Innovation & Thought Leadership		3					3
25 ans et plus	7	27	111	67	92	129	433
Client & Market				1	18	76	95
Client Delivery & Operations	5	26	103	62	40	31	267
Corporate Function	2	1	7	2	11	9	32
Global Management Committee						2	2
Innovation & Thought Leadership			1		16	3	20
Sales				2	7	8	17
Grand Total	95	131	112	67	92	129	626

accenture

Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

30

OW RB PA

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs présents au 31/12/14

En 2014 :

- 1 collaborateur a transféré vers une autre société du Groupe Accenture France
- 67 collaborateurs ont changé de Workforces

Changement Société		Homme
45 ans et plus	1	
SAS à ATS	1	

De	Femmes	Hommes	Grand Total
De Consulting à	1	33	34
CD&O	1	11	12
IT&L		22	22
D'Entreprise à	5	4	9
CD&O	2	1	3
IT&L	2	2	4
Sales	1	1	2
De Services à	3	20	23
Client & Market	1	9	10
Corporate Function	1	2	3
IT&L	1		1
Sales		9	9
De Solutions à		1	1
Sales	1		1



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

31

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs encore présents au 31/12/15

En 2015 :

- 7 collaborateurs ont transféré vers une autre société du Groupe Accenture France (vs 1 en 2014)
- 28 collaborateurs ont changé de Career Track (vs 67 en 2014)

Changement Société		Femme	Homme	Grand Total
45 ans et plus	3	4	7	
ATS à SAS	1	4	5	
SAS à AIS	2		2	

45 ans et plus	Femme	Homme	Grand Total
Client & Market	3	10	13
Client Delivery & Operations	3	5	8
Innovation & Thought Leadership		2	2
Sales		3	3
Client Delivery & Operations	2	6	8
Client & Market	1	5	6
Corporate Function	1		1
Innovation & Thought Leadership		1	1
Corporate Function	1	1	2
Client Delivery & Operations	1		1
Innovation & Thought Leadership		1	1
Innovation & Thought Leadership	1	1	2
Client Delivery & Operations	1	1	2
Sales		2	2
Client & Market		1	1
Innovation & Thought Leadership		1	1
moins de 25 ans	1		1
Client Delivery & Operations	1		1
Client & Market	1		1
Grand Total	8	20	28



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

32


 16


2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs présents au 31/12/16

- 2 collaborateurs ont transféré vers une autre société du Groupe Accenture France (vs 7 en 2015)
- 75 collaborateurs ont changé de Career Track (vs 28 en 2015)

45 ans et plus	Entre 25 et 44 ans	moins de 25 ans
Accenture Technology Sol.	1	8
Accenture S.A.S.	1	12
AIS	1	20
APTP	1	8
		Client & Market
		Client Delivery & Operations
		Innovation & Thought Leadership
		45 ans et plus
		Client & Market
		Client Delivery & Operations
		Global Management Committee
		Innovation & Thought Leadership
		Sales
		Client Delivery & Operations
		Innovation & Thought Leadership
		Sales
		Corporate Function
		Client Delivery & Operations
		Global Management Committee
		Innovation & Thought Leadership
		Innovation & Thought Leadership
		Client Delivery & Operations
		Sales
		Client & Market
		Client Delivery & Operations
		Grand Total
		15
		60
		75

Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.



33

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs encore présents au 31/12/14

En 2014 :

- 162 Collaborateurs ont changé de Workgroups
- Suite au nouvel Operating Modèle du 1^{er} juin 2014

Job Labels	Femmes	Hommes	Grand Total
De AMC à			
Financial Services	3	1	4
Products	2		2
Resources	1		1
De Technology à			
Accenture Digital		3	3
Accenture Operations		2	2
Accenture Strategy		1	1
CMT	7	3	10
Financial Services	3	2	5
Health & Public Service	3	1	4
Products	5	9	14
Resources	2	7	9



	Femmes	Hommes	Grand Total
De AMC à			
Accenture Digital		3	3
Accenture Operations	3		3
CMT		1	1
Financial Services		4	4
Health & Public Service		1	1
Products		3	3
De BPO à			
Financial Services	1		1
De Corporate Functions à			
Accenture Operations	1		1
De Financial Services à			
Accenture Technology		1	1
Resources		1	1
De Resources à			
Accenture Strategy		1	1
De Technology à			
Accenture Digital		4	4
Accenture Operations	3	26	29
Accenture Strategy		1	1
CMT	2	7	9
Corporate Functions	2		2
Financial Services	2	12	14
Products	6	13	19
Resources	1	8	9

Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

34

N RB PA
17

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs encore présents au 31/12/15

En 2015 :

- 82 Collaborateur ont changé de Workgroups (vs 162 en 2014)

Changement de Workgroups	#	Changement de Workgroups	#
moins de 25 ans	7	45 ans et plus	75
Accenture Digital	2	Accenture Operations	4
Products	1	Accenture Strategy	1
Resources	1	Accenture Technology	2
Accenture Strategy	1	Resources	1
Resources	1	Accenture Strategy	1
Communications, Media & Technology	1	Communications, Media & Technology	1
Products	1	Accenture Technology	1
Financial Services	1	Corporate Functions	1
Products	1	Communications, Media & Technology	44
Health & Public Service	1	Accenture Technology	44
Products	1	Corporate Functions	4
Products	1	Accenture Operations	1
Accenture Technology	1	Accenture Technology	1
		Communications, Media & Technology	1
		Financial Services	1
		Financial Services	5
		Accenture Technology	5
		Products	10
		Accenture Technology	10
		Resources	6
		Accenture Technology	6
		Grand Total	82



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

35

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs présents au 31/12/16

En 2016 :

- 40 Collaborateurs ont changé de Workgroups

Changement de Workgroup	#	45 ans et plus	27
moins de 25 ans	13	Accenture Digital	1
Accenture Operations	3	Accenture Technology	1
Accenture Security	2	Accenture Strategy	2
Accenture Technology	1	Accenture Security	1
Accenture Technology	1	Resources	1
Products	1	Accenture Technology	3
Communications, Media & Technology	2	Accenture Digital	3
Accenture Technology	2	Communications, Media & Technology	7
Financial Services	1	Accenture Digital	1
Accenture Technology	1	Accenture Technology	6
Products	5	Corporate Functions	2
Accenture Technology	5	Accenture Strategy	1
Resources	1	Accenture Technology	1
Accenture Technology	1	Financial Services	6
		Accenture Digital	1
		Accenture Technology	5
		Health & Public Service	1
		Resources	1
		Products	3
		Accenture Technology	3
		Resources	2
		Accenture Technology	2



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

36

Handwritten initials: PB, PA, 18, 15

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs encore présents au 31/12/14

En 2014 : 53 collaborateurs ont changé de grade

Old Labels	Femmes	Hommes	Grand Total
moins de 25 ans	8	11	19
12 à 13	1	2	3
11 à 9	1	1	2
12 à 11		2	2
13 à 11	2	6	8
13 à 12	2	22	24
25 ans et plus	9	9	14
10 à 9	1		1
11 à 10	1		1
12 à 11		3	3
6 à MD		2	2
7 à 6	1	1	2
8 à 9		1	1
9 à 7	1		1
9 à 8	1	1	2
MD à 6		1	1
Grand Total	17	46	63



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

37

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs encore présents au 31/12/15

En 2015 : 56 collaborateurs ont changé de grade (vs 53 en 2014)

Promotion 2015	Grade 2014	Grade 2015	Femme	Homme	Grand Total
moins de 25 ans	Level 13	Level 12		13	13
		Level 13		1	1
		Level 11	1	3	4
		Level 10	1	1	2
45 ans et plus	Level 11	Level 9	2	6	8
		Level 9	1	1	2
		Level 8	1	2	3
		Level 7	1	1	2
		Level 6	1	1	2
		Accenture Leadership		1	1
		Level 5	2	9	11
		Accenture Leadership	1	6	7
Grand Total			11	45	56

Autant de promotions chez les jeunes que chez les Séniors



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

38

RB RA

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs présents au 31/12/16

En 2016 : 54 collaborateurs ont changé de grade (vs 56 en 2015)

Promotion 2016	Grade 2015	Grade 2016	Femme	Homme	Grand Total
moins de 25 ans	Level 13	Level 12	1	7	8
		Level 13	1	1	2
	Level 12	Level 11		1	1
45 ans et plus	Level 11	Level 9	2	1	3
	Level 13	Level 12		1	1
	Level 10	Level 9	1		1
	Level 9	Level 8	3	1	4
	Level 8			4	4
	Level 7	Level 6	4	3	7
	Level 6	Level 5		7	7
	Level 5	Accenture Leadership		1	1
Grand Total	Move Up	Accenture Leadership	1	14	15
			13	41	54

Promotions plus importantes cette année chez les Séniors, avec une hausse dans les grades des Cadres Dirigeants



Confidential. Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

39

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs encore présents au 31/12/14

Répartition des hommes et des femmes en fonction du recours au temps partiel

	Femmes		Hommes		Total #	Total %
	#	%	#	%		
moins de 25 ans	175	17,9%	342	34,2%	521	52,2%
Full-Time	179	17,9%	342	34,2%	521	52,2%
45 ans et plus	171	17,1%	307	30,7%	478	47,8%
Full-Time	141	14,1%	302	30,2%	443	44,3%
Part-Time	30	3,0%	5	0,5%	35	3,5%
Grand Total	350	35,0%	649	65,0%	999	100,0%

Le recours au temps partiel se fait parmi les Séniors avec une majorité chez les femmes



Confidential. Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

40

RB
PA
20

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs encore présents au 31/12/15

Répartition des hommes et des femmes en fonction du recours au temps partiel

	Femme		Homme		Total #	Total %
	#	%	#	%		
moins de 25 ans	151	15,4%	289	29,5%	440	44,9%
Full-Time	151	15,4%	289	29,5%	440	44,6%
45 ans et plus	193	20,2%	341	34,8%	539	55,1%
Full-Time	169	17,3%	333	34,0%	502	51,3%
Part-Time	29	3,0%	8	0,8%	37	3,8%
Grand Total	349	35,6%	630	64,4%	979	100,0%

Le recours au temps partiel est majoritairement chez les femmes Seniors.
Pas de temps partiel chez les Juniors.



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

41

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs présents au 31/12/16

Répartition des hommes et des femmes en fonction du recours au temps partiels

Row Labels	Femme		Homme		Total #	Total %
	#	%	#	%		
moins de 25 ans	120	12,4%	193	20,0%	313	32,4%
Full-Time	120	12,4%	192	19,9%	312	32,3%
Part-Time		0,0%	1	0,1%	1	0,1%
45 ans et plus	221	22,9%	433	44,8%	654	67,6%
Full-Time	190	19,6%	423	43,7%	613	63,4%
Part-Time	31	3,2%	10	1,0%	41	4,2%
Grand Total	341	35,3%	626	64,7%	967	100,0%

Le recours au temps partiel est majoritairement chez les femmes Seniors.
Pas de temps partiel chez les Juniors.



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

42

BB PA
GD
21

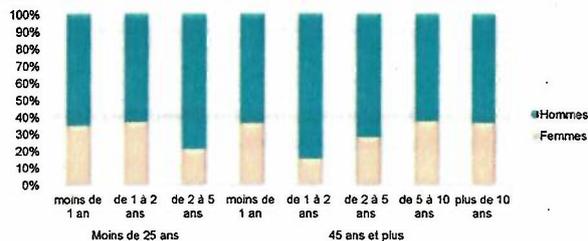
2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs encore présents au 31/12/14

Répartition des hommes et des femmes en fonction de l'ancienneté

Tranche d'ancienneté	Femmes		Hommes		Total # Total %	
	#	%	#	%	#	%
moins de 1 an	130	13,0%	243	24,3%	373	37,3%
de 1 à 2 ans	41	4,1%	69	6,9%	110	11,0%
de 2 à 5 ans	8	0,8%	30	3,0%	38	3,8%
moins de 1 an	4	0,4%	7	0,7%	11	1,1%
de 1 à 2 ans	2	0,2%	11	1,1%	13	1,3%
de 2 à 5 ans	9	0,9%	23	2,3%	32	3,2%
de 5 à 10 ans	26	2,6%	43	4,3%	69	6,9%
plus de 10 ans	130	13,0%	223	22,3%	353	35,3%
Grand Total	350	35,0%	649	65,0%	999	100,0%

Ancienneté des Seniors →
maintien dans l'emploi



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs présents au 31/12/16

Répartition des hommes et des femmes en fonction de l'ancienneté

Ancienneté	Femme		Homme		Total #	Total %
	#	%	#	%		
moins de 25 ans	120	12,4%	193	20,0%	313	32,4%
Moins d'1 an	73	7,5%	98	10,1%	171	17,7%
de 1 à 2 ans	37	3,8%	53	5,5%	90	9,3%
de 2 à 5 ans	10	1,0%	42	4,3%	52	5,4%
45 ans et plus	221	22,9%	433	44,8%	654	67,6%
Moins d'1 an	12	1,2%	31	3,2%	43	4,4%
de 1 à 2 ans	7	0,7%	24	2,5%	31	3,2%
de 2 à 5 ans	12	1,2%	45	4,7%	57	5,9%
de 5 à 10 ans	23	2,4%	59	6,1%	82	8,5%
Plus de 10 ans	167	17,3%	274	28,3%	441	45,6%
Grand Total	341	35,3%	626	64,7%	967	100,0%

Maintien dans l'emploi des Seniors avec 45% qui ont 10 ans et plus d'ancienneté



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

Handwritten signatures and initials: RB, AW, MA, 22, AS

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs encore présents au 31/12/15

Répartition des hommes et des femmes en fonction de l'ancienneté

Row Labels	Femme		Homme		Total #	Total %
	#	%	#	%		
moins de 25 ans	151	15,4%	289	29,5%	440	44,9%
moins de 1 an	97	9,9%	135	13,8%	232	23,7%
de 1 à 2 ans	45	4,6%	124	12,7%	169	17,3%
de 2 à 5 ans	9	0,9%	30	3,1%	39	4,0%
45 ans et plus	198	20,2%	341	34,8%	539	55,1%
moins de 1 an	11	1,1%	20	2,0%	31	3,2%
de 1 à 2 ans	3	0,3%	7	0,7%	10	1,0%
de 2 à 5 ans	11	1,1%	27	2,8%	38	3,9%
de 5 à 10 ans	27	2,8%	42	4,3%	69	7,0%
plus de 10 ans	146	14,9%	245	25,0%	391	39,9%
Grand Total	349	35,6%	630	64,4%	979	100,0%

Maintien dans l'emploi des Senior avec 40% qui ont 10 ans et plus d'ancienneté



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

45

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs présents au 31/12/16

Répartition des hommes et des femmes en fonction du statut

Ancienneté	Femme		Homme		Total #	Total %
	#	%	#	%		
moins de 25 ans	120	12,4%	193	20,0%	313	32,4%
Agent de Maîtrise	12	1,2%	75	7,8%	87	9,0%
Cadre	99	10,2%	98	10,1%	197	20,4%
Employé	6	0,6%	12	1,2%	18	1,9%
Stagiaire	3	0,3%	8	0,8%	11	1,1%
45 ans et plus	221	22,9%	433	44,8%	654	67,6%
Agent de Maîtrise	21	2,2%	4	0,4%	25	2,6%
Cadre	188	19,4%	298	30,8%	486	50,3%
Employé	3	0,3%	2	0,2%	5	0,5%
Cadre Dirigeant	9	0,9%	129	13,3%	138	14,3%
Grand Total	341	35,3%	626	64,7%	967	100,0%

Majoritairement des statuts de Cadre pour la population cible



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

46

Handwritten initials: RB, PA, and other marks.

3/ Prévision de départ à la retraite

Etat des départs en retraite et prévision

En 2016, 4 collaborateurs sont partis à la retraite (vs 4 en 2015).

départs en retraite	Femme	Homme	Grand Total
Accenture S.A.S.	3	1	4
Client Delivery & Operations	2		2
Consultant	2		2
Corporate Function	1	1	2
Consultant	1		1
Managing Director		1	1
Grand Total	3	1	4

La prévision des départs en retraite pour les trois prochaines années (en partant du principe que les collaborateurs ont 59 ans et plus au 31/12/16) :

Prévision départs en retraite	Associate	Analyst	Consultant	Manager	Senior Manager	Managing Director	Grand Total
Femme	3	8	2				13
Client Delivery & Operations		5	1				6
Corporate Function	3	3	1				7
Homme			7	4	2	3	16
Client & Market						2	2
Client Delivery & Operations			7	4	2		13
Corporate Function						1	1
Grand Total	3	8	9	4	2	3	29



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

47

Etat des départs en retraite en 2013, 2014 et 2015

En 2013, 1 collaborateur est parti à la retraite.

Départ en retraite 2014	Femme	Homme	Grand Total
SAS		1	1
Corporate Function		1	1
Level 7		1	1
Innovation & Thought Leadership		1	1
Level 6		1	1
Grand Total		1	1

Départ Retraite 2015	Femme	Homme	Grand Total
SAS	2	2	4
Client Delivery & Operations	2		2
Level 11	1		1
Level 7	1		1
Corporate Function		2	2
Level 11		1	1
Level 6		1	1
Grand Total	2	2	4

RB

 FA
 24

4/ Les perspectives de Recrutement

Plan de recrutement :

Le plan de recrutement FY16 bouclé est le suivant :

FY16	SAS Digital	SAS Strategy	SAS CSG	SAS Techno	SAS Operations	Total SAS	ATS	APTP	Fjord	PCO	AIS	Total
Stages	13	3	43	14	14	87	33	0	1		0	121
Apprentis/Contrat Pro	2	1	16	4	0	23	4	0	1		0	28
Jeunes Diplômés	16	11	84	37	39	187	116	13	2		4	322
Expérimentés	47	31	136	27	33	274	76	8	0		0	358
Total	78	46	279	82	86	571	228	21	4	0	4	829

FY16	SAS CSG	CMT	FS	HPS	PROD	RES
Stages	43	13	9	1	12	8
Apprentis/Contrat Pro	16	4	5	3	1	3
Jeunes Diplômés	84	32	26	1	15	10
Expérimentés	136	41	64	0	15	16
Total	279	90	104	5	43	37

Les compétences émergentes pour FY17 sont : actuariat, Oracle, analytics, BFI, Cloud Saas, Cloud Salesforce, SAP, SAS SuccessFactors, E commerce Delivery, Expertise Cartographie SI, Workday..



Confidential: Do not forward -- for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

4/ Les perspectives de Recrutement

Plan de recrutement FY17

FY17	SAS Digital	SAS Strategy	SAS CSG	SAS Techno	SAS Operations	Total SAS	ATS	APTP	Fjord	PCO	AIS	Total
Stages	11	13	89	32	29	174	74	0	2	0	0	250
Apprentis/Contrat Pro	1	2	11	14	1	29	0	0	0	0	0	29
Jeunes Diplômés	26	21	154	108	74	383	279	1	2	17	0	682
Expérimentés	26	48	136	120	69	399	125	3	45	40	0	612
Total	64	84	390	274	173	965	478	4	49	57	0	1523

FY17	SAS CSG	CMT	FS	HPS	PROD	RES
Stages	89	20	21	6	41	1
Apprentis/Contrat Pro	11	1	3	1	4	2
Jeunes Diplômés	154	18	61	7	53	15
Expérimentés	136	19	54	11	41	11
Total	390	58	139	25	139	29



Confidential: Do not forward -- for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

Handwritten initials: RB, BA, and a circled 'S'.

5/ Les compétences clés

Compétences clés et émergentes 31/12/2016 :

Les compétences clés pour le groupe Accenture sont les suivantes :

- Fichier en annexe



Microsoft Excel
Worksheet



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

51

5/ Les compétences clés

Compétences clés focus sur les principales 31/12/2016 :



Microsoft Excel
Worksheet



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

52

Handwritten signatures and initials: BB, AN, PA, and a circled 5.

6/ Les conditions de travail des salariés âgés

Pénibilité :

Aucune condition de travail en situation de pénibilité n'a été identifiée dans le groupe Accenture au sens du législateur.

Néanmoins, il est prévu que la direction du Groupe Accenture France et les partenaires sociaux négocient sur les thèmes de la Qualité de Vie au Travail sur l'année civile 2017. Ces négociations portent sur différents accords :

- Le handicap
- La santé et la prévoyance
- Articulation vie personnelle et vie professionnelle et droit à la déconnexion
- Droit d'expression directe et collective des salariés
- Lutte contre toutes les discriminations
- Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Harcèlement moral et sexuel



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

53

7/ Proportions des Femmes et des Hommes

Analyse par métier au 31/12/2016

Fichier en Annexe



Microsoft Excel
Worksheet



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

54

ow PB RA
27

7/ Proportions des Femmes et des Hommes

Analyse par Talent segment et rôle au 31/12/2016

Fichier en Annexe



Microsoft Excel
Worksheet



Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture. All rights reserved.

55

an

FB

FA



Par Carreer track/Par métier Client & Market	Femme		Homme		Grand Total
	moins de 25 ans	45 ans et plus	moins de 25 ans	45 ans et plus	
Directeur de Mission	48	10	44	95	139
Directeur de Mission Expérimenté		1		1	1
Directeur Executif		3		17	20
Directeur Expérimenté		4		76	80
Directeur Projet Expérimenté				1	1
Ingénieur Conseil	32	1	30		62
Ingénieur Conseil Apprenti	13		10		23
Ingénieur Conseil Confirmé	2				2
Operations Account Leadership Manager		1			1
Stagiaire	1		4		5
Client Delivery & Operations	53	92	142	267	554
Administrateur des Ventes			1		1
Administrateur Réseaux et Sécurité				1	1
Administrateur Réseaux et Télécoms Expérimenté				1	1
Administrateur System Expérimenté		1		1	2
Administrateur Systèmes				4	4
Administrateur Telecoms				1	1
Agent d'Entretien		1			1
Analyste		1			1
Analyste de Données Opérationnelles	1				1
Analyste d'Exploitation					1
Analyste Reporting		1	3		3
Apprenti Interaction Designer	1				1
Apprenti(e) Gestionnaire de Support Informatique					1
Junior					1
Apprenti-Développeur			1		1
Apprenti-Ingénieur d'Etudes			2		2
Architecte solution principal			1		1
Architecte solution senior				1	1
Architecte Technique PLM Confirmé		1		3	4
Architecte technique principal				1	1
Architecte technique senior				2	2
Assistant				1	1
Assistante Achats Expérimentée	1				1
Assistante Recrutement		1			1
Associate Designer	1				1
Chargé Administration Perso.		1			1
Chargé de Back Office Expérimenté		1			1
Chargé d'Etudes					1
Chargé(e) de Back Office		2		1	3
Chef de Projet		14		33	47

Directeur Contrôle de Gestion CFM France/Bénélux	1	1	1	1
Directeur Contrôle de Gestion	1	1		1
Directeur de la Mobilité Internationale Europe et Afrique	1	1		1
Directeur de Mission Expérimenté	1			1
Directeur de Projet	1			1
Directeur de Projet SAP-EALA	1	1	1	1
Directeur des Relations Sociales	1	1	1	1
Directeur des Ressources Humaines France	1	1	1	1
Directeur Développement des Compétences	1	1	1	1
Directeur du Paris Innovation Center	1	1	1	1
Directeur du Recrutement	1	1	1	1
Directeur Engagement & Diversité Gallia	1	1	1	1
Directeur Executif	3	3	6	9
Directeur Financier	1	1	1	1
Directeur Financier BU Monde	1	1	1	1
Directeur Financier France Benelux	1	1	1	1
Directeur Général	1	1	1	1
Directeur Juridique	1	1	1	1
Directeur Prévision des ressources	1	1	1	1
Directeur Sales Effectiveness FS	1	1	1	1
Directeur-Projets Financiers	1	1	1	1
Directrice des Operations EALA Digital Sales	1	1	1	1
Directrice Intégration Post-Fusion EALA	1	1	1	1
Gest. Doc et Information Senior	1	1	1	1
Gestionnaire administrative	2	2		2
Gestionnaire de la demande en ressources humaines				
Gallia	1	1		1
Gestionnaire Paie	3	3		3
Gestionnaire Paie&AdmPersonnel	2	2		2
Gestionnaire Ress. Humaines	2	2		2
Graphiste	1	1		1
Ingénieur Chef de Projet Confirmé	1	1		1
Juriste	3	3		3
Manager Marketing Accenture Strategy	1	1		1
Resp Gestion du Personnel	1	1		1
Resp. Administration Personnel	1	1		1
Resp. Centre de Réserve	1	1		1
Resp. Développement RH	4	4		4
Resp. Gestion de la Formation	1	1		1
Resp. Mobilité Internationale	1	1		1
Resp. Opérations Wkpl France/Secrétariats France Benelux	1	1		1

BB
 3 37

BB
PA
02
0

Analyse par Career track/Talent Segment	Femme		Homme		Femme Total		Homme Total		Grand Total
	moins de 25 ans	45 ans et plus	moins de 25 ans	45 ans et plus	moins de 25 ans	45 ans et plus	moins de 25 ans	45 ans et plus	
Client & Market	48	10	44	95	139	25	197		
Account Leadership		4		4	4	4	8		
Analytics									
Business & Technology Integration	20	1	11	15	26	2	47		
Industry Solutions & Services									
Infrastructure	1		2	3	1	1	2		
Management Consulting	24	4	26	20	46	6	74		
Organization Leadership									
Portfolio & Delivery Management									
Practice Leadership									
Security									
Strategy	3	1	2	1	3	3	6		
Client Delivery & Operations	53	92	142	267	409	19	554		
Analytics									
Business & Technology Integration	9	14	19	1	62	1	85		
Business Advisory		2		43	2	2	2		
Business Process Delivery	2	5	1	2	3	3	10		
Business Process Specialization	5	5	8	5	13	5	23		
Digital Design Services	2		1	2	3		5		
Human Resources									
Industry Solutions & Services	2	1	3	46	49	5	52		
Infrastructure									
IT Operations	2	2	2	3	5	5	10		
Marketing & Communications	1	1	7	19	26	26	30		
Organization Leadership									
Performance, Risk & Quality									
Portfolio & Delivery Management									
Practice Leadership		1		1	1	1	2		
Product, Service & Offering Development									
Program, Project & Service Mgmt	3	1	2	35	37	37	69		
Sales Enablement									
Software Engineering	26	28	93	2	175	3	229		
Solution Architecture									
Technology Architecture	1	1	5	3	3	3	4		
Workplace Management & Solutions									
Corporate Function	18	113	4	32	36	36	167		
Account Leadership									
Business & Technology Integration		1		3	3	3	4		
Business Process Delivery	2	4					6		
Digital Design Services									
Finance	1	22	1	1	1	9	32		
Human Resources	5	26	1	6	7	7	38		
IT Operations									

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page.

Compétences clés focus sur les principales

Classement	Career Tracks	Domaines de Compétences	Compétences Clés	Compétences -émergentes	Effectifs actuels Fonctionnels	Effectifs actuels Techniques	Effectifs total	% Effectifs groupe	Explications	
1	C&M		Account Leadership			144	942	16%	SAP	
			Analytics							
	CD&O	SAP	Business & Technology Integration				789			
			Industry Solutions & Services Management Consulting							
			Business & Technology Integration							
			IT Operations							
I&TL	Sales	Practice Leadership Program, Project & Service Mgmt				6				
		Software Engineering				3				
2	C&M		Business & Technology Integration		19	49	374	6%	Agile	
			Management Consulting Strategy							
	CD&O	Agile	Business & Technology Integration				254			
			Business Process Delivery							
			Digital Design Services							
			Industry Solutions & Services							
			Portfolio & Delivery Management		X					
			Program, Project & Service Mgmt				47			
			Marketing & Communications							
			Performance, Risk & Quality							
			Software Engineering							
Technology Architecture										
3	IT&L		Research		2	3	293	5%	Java Technology Platform	
			Solution Architecture							
	CD&O	Java Technology Platform	Technology Architecture							
			Business & Technology Integration							
			IT Operations							
			Program, Project & Service Mgmt							
			Software Engineering							
			Business & Technology Integration							
			Management Consulting Strategy				5	23		
			Business & Technology Integration							
			Digital Design Services							
			Industry Solutions & Services							
4	CD&O	Scrum	Marketing & Communications				248	4%	Scrum (Agile scrum)	
			Performance, Risk & Quality							
	C&M		Program, Project & Service Mgmt			27	188			
			Software Engineering							
			Technology Architecture							
			Research							
			Solution Architecture							
			Technology Architecture				2	3		
			Business & Technology Integration							
			Program, Project & Service Mgmt							
			Software Engineering							
			Analytics							
			5	CD&O	Testing	Business & Technology Integration				234
Management Consulting Strategy										
C&M		Software Engineering								
		Business & Technology Integration								
		Program, Project & Service Mgmt								
		Software Engineering								
6	C&M	User Experience	Analytics				230	4%	Expérience Initiateur	
			Business & Technology Integration Management Consulting Strategy							

Handwritten signatures and initials:
 RB
 RA
 @

7	CD&O	Business & Technology Integration Program, Project & Service Mgmt Software Engineering				102							
	C&M	Analytics Business & Technology Integration Infrastructure Management Consulting Security Strategy		8		49							
	CD&O	Business & Technology Integration Infrastructure IT Operations Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Solution Architecture Technology Architecture	Cloud	10		118		190	3%			Cloud	
	IT&L	Research		2									
	Sales	Sales		3									
	C&M	Business & Technology Integration Management Consulting Portfolio & Delivery Management Strategy			41								
8	CD&O	Business & Technology Integration Business Process Delivery IT Operations Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture	Data & Analytics			142		183	3%			Data & Analytics	
	C&M	Business & Technology Integration Industry Solutions & Services Management Consulting Practice Leadership			18								
9	CD&O	Account Leadership Business & Technology Integration Business Advisory Business Process Delivery Business Process Specialization Infrastructure IT Operations Portfolio & Delivery Management Program, Project & Service Mgmt Software Engineering	Program Project Mgmt			159		178	3%			PPM	
	Sales	Sales			1								
	C&M	Account Leadership Business & Technology Integration Management Consulting			10								
10	CD&O	Business & Technology Integration Business Process Delivery Business Process Specialization Infrastructure IT Operations Organization Leadership Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture	Delivery Lifecycle			153		163	3%			Delivery Lifecycle	
	C&M	Account Leadership Business & Technology Integration Management Consulting Organization Leadership			33								





11	CD&O	Capital Markets Processes	Business & Technology Integration Business Advisory Business Process Delivery Business Process Specialization Performance, Risk & Quality Portfolio & Delivery Management Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Solution Architecture Management Consulting	107	148	2%	Capital Markets Processes
				7			
	IT&L Sales		Business & Technology Integration Management Consulting Strategy	1			
				2	5		
12	CD&O	Oracle	Business & Technology Integration Business Advisory Business Process Specialization IT Operations Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture	61	196	3%	Oracle
				1	127		
	Sales		Account Leadership Business & Technology Integration Management Consulting Organization Leadership Strategy	60			
13	CD&O	Marketing	Business & Technology Integration Business Advisory Business Process Delivery Business Process Specialization Digital Design Services Performance, Risk & Quality Portfolio & Delivery Management Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Solution Architecture Management Consulting	126	195	3%	Marketing
				8			
	IT&L Sales		Account Leadership Business & Technology Integration Infrastructure Management Consulting Strategy	1			
				22	9		
14	CD&O	Life Insurance	Business & Technology Integration Business Advisory Business Process Delivery Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Business & Technology Integration Research	20	116	2%	Assurance Via
				1	61		
	IT&L Sales		Business & Technology Integration Management Consulting Strategy	1			
				30	17		

BB


15	CD&O	Payment	Analytics Business & Technology Integration Business Process Specialization Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture	15	39	108	2%	Fairement
	IT&L		Business & Technology Integration Management Consulting Research	4	2			
	Sales		Sales	1	1			
	C&M		Analytics Business & Technology Integration Strategy Technology Architecture		10			
16	CD&O	Technology Architectures	Business & Technology Integration Portfolio & Delivery Management Program, Project & Service Mgmt Sales Enablement Software Engineering Technology Architecture		81	93	2%	Mise en place des architectures de système
	I&TL		Business & Technology Integration Solution Architecture		2			
	C&M		Account Leadership Business & Technology Integration Management Consulting Strategy	62				
17	CD&O	Finance & Enterprise Performance	Business & Technology Integration Business Process & Delivery Business Process Specialization Program, Project & Service Mgmt Software Engineering	18		86	1%	Logistique
	IT&L		Management Consulting Strategy	5				
	Sales		Sales	1				
	C&M		Account Leadership Business & Technology Integration Management Consulting Strategy	56				
18	CD&O	Supply Chain & Operations	Business & Technology Integration Business Process Advisory Business Process Delivery Business Process Specialization Portfolio & Delivery Management Program, Project & Service Mgmt Technology Architecture	16		76	1%	Logistique
	IT&L		Industry Solutions & Services	1				
	Sales		Business & Technology Integration Sales Enablement	3				
	C&M		Business & Technology Integration Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture		3			
19	CD&O	Software as a Service	Business & Technology Integration Portfolio & Delivery Management Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture			72	1%	Services d'hébergement de logiciels (cloud)
	C&M		Account Leadership Management Consulting	6				





20	CD&O	Engagement Management	Business & Technology Integration Business Advisory Business Process Delivery Portfolio & Delivery Management Practice Leadership Program, Project & Service Mgmt Software Engineering			61	69	1%	Gestion de l'engagement
	IT&L		Business & Technology Integration Portfolio & Delivery Management			2			


 BA


BB
PA
No
①

Compétences clés et émergentes 2016 (hors Corporate Functions)

Carrier Tracks	Compétences Clés	Domaines de Compétences	Compétences émergentes	Effectifs actuels Fonctionnels	Effectifs actuels Techniques	Applications
C&M		Business & Technology Integration Management Consulting Strategy		19	49	
CD&O	Agile	Business & Technology Integration Business Process Delivery Digital Design Services Industry Solutions & Services Portfolio & Delivery Management Program, Project & Service Mgmt Marketing & Communications Performance, Risk & Quality Software Engineering Technology Architecture	X	47	254	Agile (Gestion de projet)
IT&L		Research Solution Architecture Technology Architecture		2	3	
C&M	Amazon Web Services (AWS)	Business & Technology Integration Business & Technology Integration Software Engineering Technology Architecture Research	X	1res peu de personnel dans ces compétences ou un recrutement pour FY17/FY18	1	Services de Cloud Computing
CD&O	Angular	Business & Technology Integration Software Engineering Technology Architecture Research	X	2	49	Angular (plateforme de développement)
IT&L	Application Security Artificial Intelligence (AI)	Account Leadership Business & Technology Integration Business & Technology Integration Software Engineering Industry Solutions & Services Management Consulting Strategy	X X	1 1res peu de personnel dans ces compétences ou un recrutement pour FY17/FY18 recrutement dans ces compétences ou un recrutement pour FY17/FY18	1 2	Sécurité des applications Intelligence Artificielle
C&M	ATG	Business & Technology Integration Business & Technology Integration Software Engineering Industry Solutions & Services Management Consulting Strategy		3	2	ATG
CD&O		Business & Technology Integration Business & Technology Integration Software Engineering Industry Solutions & Services Management Consulting Strategy		1	7	
C&M		Business & Technology Integration Business & Technology Integration Software Engineering Industry Solutions & Services Management Consulting Strategy		9	2	
CD&O	Back Office	Business & Technology Integration Business Process Delivery Business Process Specialization Portfolio & Delivery Management Program, Project & Service Mgmt Software Engineering		6	7	Back Office
C&M		Business & Technology Integration Management Consulting Practice Leadership Strategy		33		
CD&O	Banking Processes	Business & Technology Integration Business Process Delivery Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture		26		Banque
IT&L		Business & Technology Integration Management Consulting Practice Leadership Strategy		2		
Sales		Business & Technology Integration Management Consulting Practice Leadership Strategy		2		

BB
BA
B

	Big Data		X				Big Data
	Blockchain		X				Chaîne de blocs (Technology de stockage et transmission d'informations)
CD&O	Business Operations Mgmt	Business & Technology Integration Business Advisory Business Process Delivery Business Process Specialization Program, Project & Service Mgmt				32	Opérations commerciales
		Account Leadership Business & Technology Integration Management Consulting Organization Leadership					
C&M		Business & Technology Integration Business Advisory Business Process Delivery Business Process Specialization Performance, Risk & Quality Portfolio & Delivery Management Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Solution Architecture					
CD&O	Capital Markets Processes	Management Consulting Sales					Marchés de capitaux
IT&L							
Sales							
C&M		Business & Technology Integration Management Consulting Strategy					
C&M	Change Management	Account Leadership Business & Technology Integration Analytics Business & Technology Integration Infrastructure Management Consulting Security Strategy					Conduite du Changement
CD&O							
C&M							
CD&O	Cloud	Business & Technology Integration Infrastructure IT Operations Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Solution Architecture Technology Architecture Research				118	Cloud
IT&L							
Sales							
C&M		Business & Technology Integration Management Consulting				5	
CD&O	Credit Management	Business & Technology Integration Software Engineering				9	Gestion de Crédit
C&M		Business & Technology Integration Management Consulting Portfolio & Delivery Management Strategy				41	




CD&O	Data & Analytics	Business & Technology Integration Business Process Delivery IT Operations Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture	X		142	Analyse de données décisionnelle
CD&O	Data Architecture	Software Engineering Business & Technology Integration	X		4	Architecture des données
IT&L		Business & Technology Integration Infrastructure Strategy			1	
C&M	Data Center	Infrastructure IT Operations Portfolio & Delivery Management Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture			21	Data center
CD&O					19	
	Data Management	Infrastructure Security	X	tres peu de personnel dans ces competences a ou un recrutement pour FY17/FY18	7	Gestion de Données
C&M		Business & Technology Integration Infrastructure Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture Research			7	
CD&O	Data security	Account Leadership Business & Technology Integration Management Consulting Business & Technology Integration Business Process Delivery Business Process Specialization Infrastructure IT Operations Organization Leadership Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture	X		14	Data security
IT&L					2	
C&M					10	
CD&O	Delivery Lifecycle				153	Delivery Lifecycle
C&M		Business & Technology Integration Infrastructure Management Consulting			7	
		Business & Technology Integration Industry Solutions & Services Infrastructure Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture	X		35	DevOps
CD&O	DevOps				1	
C&M		Business & Technology Integration Management Consulting Technology Architecture			16	
CD&O	Digital & Content	Business & Technology Integration Digital Design Services Management Consulting Software Engineering Solution Architecture	X		31	Contenu Digital
IT&L					1	




	Digital Entity		X						Identité Numérique
C&M	Digital Finance	Business & Technology Integration Management Consulting Strategy		12					Finance Numérique
IT&L		Account Leadership Business & Technology Integration Management Consulting Portfolio & Delivery Management Strategy		2					
C&M		Business & Technology Integration Management Consulting Portfolio & Delivery Management Strategy		14		14			
CD&O	E-commerce	Business & Technology Innovation Industry Solutions & Services Management Consulting Portfolio & Delivery Management Research Solution Architecture Technology Architecture	X	3		16			E-commerce
IT&L		Account Leadership Management Consulting Business & Technology Integration Business Advisory Business Process Delivery Portfolio & Delivery Management Practice Leadership Program, Project & Service Mgmt Software Engineering		6					Gestion de l'engagement
CD&O	Engagement Management	Business & Technology Integration Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Solution Architecture Management Consulting Strategy		23		6			Outil de Pilotage de la Performance
IT&L		Business & Technology Integration Portfolio & Delivery Management Management Consulting Strategy		3					
C&M		Account Leadership Business & Technology Integration Management Consulting Strategy		62					Amélioration de la performance financière de l'entreprise
CD&O	Finance & Enterprise Performance	Business & Technology Integration Business Process & Delivery Business Process Specialization Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Management Consulting Strategy		18					
IT&L		Management Consulting Strategy		5					
Sales		Management Consulting Strategy		1					

C&M		Account Leadership Business & Technology Integration Management Consulting Strategy		23			
CD&O	Finance Process & Ops	Business & Technology Integration Software Engineering Management Consulting		4		Gestion financière	
IT&L				1			
Sales		Sales		1			
C&M		Business & Technology Integration Management Consulting Strategy		2	1		
C&M	Fusion	Business & Technology Integration Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture			13	Fusion	
CD&O		Analytics Business & Technology Integration Business & Technology Integration Software Engineering		1	4		
C&M	Hadoop Cloudera	Business & Technology Integration Software Engineering	X		13	Hadoop Cloudera (Big Data)	
IT&L		Research		1			
CD&O	Hostcentric Platform	Business & Technology Integration Program, Project & Service Mgmt Software Engineering			37	Hostcentric	
C&M		Business & Technology Integration Strategy		1	4		
CD&O	HR Access	Business & Technology Integration Business Process Specialization Infrastructure Program, Project & Service Mgmt Software Engineering		8	44	HR Access	
C&M		Management Consulting Strategy		15			
CD&O	HR and Talent Management	Business & Technology Integration Human Resources Portfolio & Delivery Management Technology Architecture		20		RH et Gestion de Talents	
C&M		Business & Technology Integration Portfolio & Delivery Management		4	6		
CD&O	Hybris	Business & Technology Integration Software Engineering	X		10	Hybris	
C&M		Account Leadership Business & Technology Integration Management Consulting Strategy		19			
CD&O	Insurance Processes	Portfolio & Delivery Management Program, Project & Service Mgmt Software Engineering		11		Assurance	
IT&L		Business & Technology Integration Sales		1			
Sales				1			
C&M	Internet of Things (IoT)	Infrastructure	X	Très peu de personnel dans ces compétences d'où un recrutement pour FY17/FY18	13	Internet des Objets ou des Lieux (objets connectés)	

BB
BA

CD&O	IT Service Excellence	Business & Technology Integration Infrastructure IT Operations Program, Project & Service Mgmt Software Engineering			32	IT Service Excellence
C&M	IT Strat & Transformation	Business & Technology Integration Infrastructure Management Consulting Portfolio & Delivery Management Practice Leadership Strategy			39	Stratégie des systèmes d'information
CD&O		Infrastructure			1	
IT&L		Infrastructure			1	
Sales		Sales			1	
C&M	Java Technology Platform	Business & Technology Integration IT Operations Program, Project & Service Mgmt Software Engineering			293	Java Technology Platform
C&M		Business & Technology Integration Management Consulting Strategy		23	7	
CD&O	Lean Six Sigma	Business & Technology Integration Business Advisory Industry Solutions & Services Industry Solutions & Services Management Consulting Strategy		4		Méthode de management visant à améliorer la qualité et les process
IT&L		Management Consulting Strategy		2		
C&M		Business Advisory Business Process Specialization IT Operations Program, Project & Service Mgmt Software Engineering		61		Formation
CD&O	Learning & Collaboration	Account Leadership Business & Technology Integration Infrastructure Management Consulting Strategy		22	9	
C&M		Business & Technology Integration Business Advisory Business Process Delivery Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Business & Technology Integration Research		20	61	Assurance Vie
CD&O	Life Insurance					
IT&L				1	2	
Sales		Sales		1		
C&M		Account Leadership Business & Technology Integration Management Consulting Organization Leadership Strategy		60		

BB

CD&O	Marketing	Business & Technology Integration Business Advisory Business Process Delivery Business Process Specialization Digital Design Services Performance, Risk & Quality Portfolio & Delivery Management Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Solution Architecture		126		Marketing
IT&L		Management Consulting		8		
Sales		Sales		1		
C&M		Business & Technology Integration Management Consulting		1	2	
CD&O	Maximo	Business & Technology Integration Program, Project & Service Mgmt Software Engineering		1	20	Maximo
C&M		Business & Technology Integration Management Consulting			4	
CD&O	Mobility Services	Business & Technology Integration Software Engineering Technology Architecture			21	Services de Mobilité
IT&L		Solution Architecture			1	
C&M	MS BI	Business & Technology Integration Industry Solutions & Services Infrastructure Management Consulting	X			MS BI (outil de Business Intelligence)
C&M		Business & Technology Integration Portfolio & Delivery Management Program, Project & Service Mgmt Technology Architecture			20	
CD&O	Network & Communications	Business & Technology Integration IT Operations Portfolio & Delivery Management Program, Project & Service Mgmt Technology Architecture			13	Réseaux et Télécommunications
IT&L		Business & Technology Integration Sales			1	
Sales		Business & Technology Integration Management Consulting Strategy			2	
C&M		Analytics Business & Technology Integration Business Advisory Business Process Specialization		2	5	
CD&O	Oracle	IT Operations Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture		61	127	Oracle
Sales		Sales		1		
C&M		Account Leadership Business & Technology Integration Management Consulting Strategy		30	17	





CD&O	Payment	Analytics Business & Technology Integration Business Process Specialization Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture	X	15	39	Payment
IT&L		Business & Technology Integration Management Consulting Research		4	2	
Sales		Sales		1	1	
C&M	Payroll	Business & Technology Integration Management Consulting Strategy		3	4	Paie
CD&O		Business & Technology Integration Program, Project & Service Mgmt Software Engineering		6	13	
C&M		Business & Technology Integration			2	
CD&O	Pega	Business & Technology Integration Software Engineering	X	1	6	Pega
		Platform as a Services (PaaS)	X	Très peu de personnel dans ces compétences d'où un recrutement pour FY17/FY18		Plateforme en tant que Service (Cloud Computing)
C&M		Business & Technology Integration Industry Solutions & Services Management Consulting Practice Leadership			18	
		Account Leadership Business & Technology Integration Business Advisory				
CD&O	Program Project Mgmt	Business Process Delivery Business Process Specialization Infrastructure IT Operations Portfolio & Delivery Management Program, Project & Service Mgmt Software Engineering			159	Gestion de projet
Sales		Sales			1	
C&M		Business & Technology Integration Management Consulting			2	
CD&O	Quality	Business & Technology Integration Business Process Delivery Business Process Specialization Performance, Risk & Quality Program, Project & Service Mgmt Software Engineering			43	Qualité
C&M	Retirement	Business & Technology Integration Management Consulting		Très peu de personnel dans ces compétences d'où un recrutement pour FY17/FY18		Retraite
C&M		Business & Technology Integration Management Consulting		27		
CD&O	Risk Management	Business Process Delivery		4		Gestion du Risque
C&M		Business & Technology Integration Management Consulting		2	1	
CD&O	Robotic	Business & Technology Integration Industry Solutions & Services Program, Project & Service Mgmt Software Engineering	X	3	7	Robotique
IT&L		Research		1		





C&M	Salesforce.com	Account Leadership Business & Technology Integration Management Consulting Organization Leadership Strategy	X	6	4	Salesforce.com
CD&O		Business & Technology Integration Software Engineering			12	
C&M		Business & Technology Integration Management Consulting Portfolio & Delivery Management Practice Leadership Strategy		12		
CD&O	Sales	Business Process Specialization Marketing & Communications Sales Enablement		5		Ventes
Sales		Sales Enablement		4		
C&M		Account Leadership Infrastructure Management Consulting Organization Leadership Portfolio & Delivery Management		11		
CD&O	Sales Execution	Business & Technology Integration Sales Enablement Solution Architecture		16		Execution des Ventes
Sales		Business & Technology Integration Sales		35		
C&M		Sales Enablement Account Leadership Analytics Business & Technology Integration Industry Solutions & Services Management Consulting			144	
CD&O	SAP	Business & Technology Integration IT Operations Practice Leadership Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture			789	SAP
IT&L		Business & Technology Integration Solution Architecture			6	
Sales		Sales			3	
C&M		Business & Technology Integration		4	11	
CD&O	SAP HANA	Business & Technology Integration Practice Leadership Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture	X		50	SAP HANA
C&M		Business & Technology Integration Management Consulting Strategy		5	23	






CD&O	Scrum	Business & Technology Integration Digital Design Services Industry Solutions & Services Marketing & Communications Performance, Risk & Quality Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture	X	27	188	Scrum (Agile scrum)
IT&L		Research Solution Architecture Technology Architecture Infrastructure		2	3	
C&M	Security & Risk	Security Strategy	X		24	Sécurité informatique
CD&O	SFDC	Business & Technology Integration Software Engineering	X		4	
C&M		Business & Technology Integration Business & Technology Integration Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture	X		3	SFDC (Salesforce)
CD&O	Software as a Service	Account Leadership Business & Technology Integration Infrastructure Management Consulting Practice Leadership Strategy			69	Services d'hébergement de logiciels (Cloud Computing)
C&M	Strategy	Business & Technology Integration Management Consulting Practice Leadership Strategy		54		Stratégie de l'entreprise
C&M		Business & Technology Integration Management Consulting			4	
CD&O	Success factor	Business & Technology Integration Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture	X	8	13	Success factor
C&M		Account Leadership Business & Technology Integration Management Consulting Strategy		56		
CD&O	Supply Chain & Operations	Business & Technology Integration Business Process Advisory Business Process Delivery Business Process Specialization Portfolio & Delivery Management Program, Project & Service Mgmt Technology Architecture		16		Logistique
IT&L		Industry Solutions & Services		1		
Sales		Business & Technology Integration Sales Sales Enablement		3		
C&M		Analytics Business & Technology Integration Strategy Technology Architecture			10	

BB
 MA
 PA
 B

CD&O	Technology Architectures	Business & Technology Integration Portfolio & Delivery Management Program, Project & Service Mgmt Sales Enablement Software Engineering Technology Architecture			81	Mise en place des architectures de système
IT&L		Business & Technology Integration Solution Architecture			2	
C&M		Business & Systems Integration Management Consulting Strategy		3	6	
CD&O	Teradata	Analytics Business & Technology Integration Program, Project & Service Mgmt Software Engineering	X		49	Teradata
CD&O	Testing	Business & Technology Integration Program, Project & Service Mgmt Software Engineering			234	Tests
C&M	User Experience	Analytics Business & Technology Integration Management Consulting Strategy			128	Expérience Utilisateur
CD&O		Business & Technology Integration Program, Project & Service Mgmt Software Engineering			102	
C&M		Business & Technology Integration Program, Project & Service Mgmt Software Engineering			1	
CD&O	Webmethods	Business & Technology Integration Program, Project & Service Mgmt Software Engineering Technology Architecture	X	5	29	Webmethods
CD&O	Workday	Business & Technology Integration Business Process Specialization Human Resources Industry Solutions & Services Software Engineering	X	7	5	Workday




RB
NO
to
B

**NEGOCIATION ANNUELLE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2016**

PROCES-VERBAL DE CONSTAT DE DESACCORD ACCENTURE SAS

Conformément à l'article L. 2242-4 du Code du travail, aucun accord n'ayant pu être conclu à l'issue de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il est établi le présent procès-verbal de désaccord qui fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du Code du travail, à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes.

Article 1 - Déroulement des négociations

En application de la loi du 9 novembre 2010, du décret du 7 juillet 2011, de la loi du 17 août 2015, et à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de la signature de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux de la société Accenture SAS se sont réunis afin de négocier les nouvelles modalités des mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise Accenture SAS.

Huit réunions de négociation se sont tenues entre la direction et les Organisations Syndicales Représentatives de l'entreprise Accenture SAS (CFDT, CFE-CGC, CFTC, et CGT).

1^{ère} réunion : 7 avril 2016

2^{ème} réunion : 13 mai 2016

3^{ème} réunion : 26 mai 2016

4^{ème} réunion : 10 juin 2016

5^{ème} réunion : 30 juin 2016

6^{ème} réunion : 8 juillet 2016

7^{ème} réunion : 29 septembre 2016

Afin d'enrichir les négociations, la direction a présenté au cours de ces réunions le bilan de l'application de l'accord du 9 avril 2013. Un support comportant des informations chiffrées de ce bilan a été communiqué aux Organisations Syndicales.

A l'issue de ces réunions, il a été indiqué aux Organisations Syndicales que les négociations étaient terminées et qu'un projet d'accord tenant compte des différents échanges serait ouvert à la signature à partir du 19 décembre 2016. Cet accord n'a pas recueilli une ou plusieurs signatures d'Organisations Syndicales Représentatives représentant au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections professionnelles du Comité d'Entreprise.

Par conséquent, les négociations n'ont pas pu aboutir à la conclusion d'un accord valide.

Le présent procès-verbal de désaccord consigne, en leur dernier état, les propositions respectives des parties, conformément à l'article L. 2242-4 du Code du travail.

Article 2 - Etat des demandes et propositions des parties prenantes aux négociations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2.1. Demandes et propositions des Organisations Syndicales

Les Organisations Syndicales Représentatives ont formulé les demandes subséquentes.

2.1.1. Demandes et propositions de la CFDT

En vue de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle, la CFDT a porté les revendications suivantes :

I. Recrutement

- a. Développer la mixité des candidatures :
 - i. Demander aux cabinets de recrutement de présenter autant de candidatures hommes que femmes et inclure au moins une candidature féminine dans la « short list » remise à l'entreprise ;
 - ii. Informer le CE du contenu du cahier des charges imposé aux cabinets de recrutement.
- b. Mieux suivre l'équilibre hommes femmes des candidatures et des recrutements en ajoutant les indicateurs suivants à l'accord :
 - i. Nombre et répartition des postes proposés à l'embauche en CDI / CDD par fonction, métier et coefficient ;
 - ii. Nombre et répartition de candidatures femmes et hommes reçues par fonction et métier ;
 - iii. Nombre et répartition de candidatures femmes et hommes reçues par les cabinets de recrutement ;
 - iv. Nombre et répartition de candidatures femmes et hommes reçues en entretien par fonction et métier ;
 - v. Nombre et répartition des embauches en CDI par sexe, fonction, métier, catégorie professionnelle, coefficient / indice ;
 - vi. Nombre et répartition des embauches en CDD par sexe, fonction, métier, catégorie professionnelle, coefficient / indice ;



- vii. Pourcentage de femmes et d'hommes recrutés à un poste cadre à responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année N-1 ;
- viii. Nombre de femmes et d'hommes qui participent aux forums ;
- ix. Nombre de forums auxquels l'entreprise participe.

II. Rémunération et gestion de carrière

- a. Mettre en place des objectifs de promotion interne chiffrés sur 3 ans afin que les femmes accèdent à des postes de Senior Manager (SM) et Managing Director (MD) ;
- b. Rappeler dans l'accord que les ratings cesseront de s'appliquer lors de la mise en œuvre du système de Performance Achievement ;
- c. Mettre en place un outil de calcul du temps de trajet / distance de trajet domicile - lieu de staffing ;
- d. Ajouter les indicateurs suivants :
 - i. Taux de femmes présentes dans les dix plus hautes rémunérations ;
 - ii. Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure chaque année ;
 - iii. Nombre de promotions des femmes et des hommes, par catégorie.

III. Vie professionnelle et vie personnelle

- a. Sensibiliser le management afin que celui-ci prenne davantage en compte les contraintes personnelles et familiales des salariés ;
- b. Favoriser le homeworking à 100% en cas de besoin pendant le congé maternité ;
- c. Permettre aux salariés ayant des enfants de moins de 3 ans de refuser une mission si la mission se situe à l'étranger ou si la mission se situe en France mais qu'elle implique un temps de trajet quotidien supérieur à 2 heures aller et 2 heures retour ;
- d. Faciliter le travail à temps partiel pour les salariés ayant un enfant de moins de 6 ans ;
- e. Faciliter les retours en entreprise des salariés absents pour congés familiaux ;
- f. Lancer une campagne de sensibilisation pour accompagner la demande des salariés hommes souhaitant bénéficier d'une mesure de temps partiel ;
- g. Mettre en place des mesures concrètes pour éviter que les réunions portant sur des sujets phares du business aient lieu après 18h. Donner la possibilité aux salariés de signaler toute réunion organisée en dehors de la plage horaire de 9h - 18h. Ajouter un indicateur : nombre de signalements de réunions organisées en dehors de la plage horaire 9h - 18h ;
- h. Envoyer un compte rendu du Community Meeting ainsi que les supports de présentation afin que les salariés absents ne soient pas pénalisés.

IV. Parentalité

- a. Rappeler dans l'accord que le conjoint, concubin ou partenaire de PACS d'une femme ayant recours à la procréation médicalement assistée (PMA) bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois des examens et actes médicaux nécessaires ;
- b. Rappeler dans l'accord que le conjoint, concubin ou partenaire de PACS d'une femme enceinte bénéficie d'une autorisation de trois absences rémunérées pour accompagner sa compagne aux examens médicaux prénataux et postnataux obligatoires prévus par l'assurance maladie ;

RB
PA
B

- c. Améliorer les communications à destination des femmes enceintes afin que celles-ci aient connaissance des possibles aménagements du travail pendant leur grossesse. Adapter la charge de travail des femmes enceintes. Donner 30 minutes de pause aux femmes enceintes à partir de la déclaration de leur état de grossesse. Adapter la charge de travail des femmes enceintes ;
- d. Rémunérer à 100% les jours de congés enfant malade. Autoriser des absences d'une durée de 3 jours par année civile pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté et un enfant et d'une durée de 6 jours par année civile pour les salariés ayant deux enfants et plus ;
- e. Mettre en place des services facilitant les gardes d'enfants, telle que la participation financière à des places en crèche inter-entreprises ;
- f. Mettre en place un système de prise en charge financière de solutions de garde d'enfant en cas de pic d'activité ;
- g. Rendre compatible le temps de travail et l'exercice de la parentalité ;
- h. Réserver des places de parking pour les personnes prioritaires.

2.1.2. Demandes et propositions de la CFE - CGC

En vue de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle, la CFE-CGC a porté les revendications suivantes :

I. Recrutement

- a. Demander aux cabinets de recrutement de présenter, pour tous les types de postes (et pas seulement les postes de Managing Director), autant de candidatures hommes que femmes (en tout état de cause, au moins 25% de candidatures féminines) et au moins une candidature féminine dans la short list remise à l'entreprise ;
- b. Améliorer le pourcentage de femmes dans l'entreprise d'ici 3 ans. Ajouter l'indicateur suivant : Pourcentage de femmes dans l'entreprise ;
- c. Systématiquement mettre en place des actions de communication Accent sur Elles lors des forums école et prévoir a minima la mise à disposition de livrets Accent sur Elles ;
- d. Mettre en place, notamment par le biais de la Fondation Accenture, des actions dans les collèges et lycées afin d'augmenter la représentation féminine dans les grandes écoles (notamment d'ingénieurs) ;
- e. Ajouter un indicateur de suivi relatif au recrutement des Senior Managers (SM) et Managing Directors (MD).

II. Formation

- a. Renforcer le suivi de la formation des career councilors et rappeler le caractère obligatoire de cette formation ;

 RA
B

- b. Abaisser la durée de la période d'absence nécessaire pour se voir proposer un bilan de compétences afin de prendre en compte les absences de plus courte durée, notamment les absences liées à la parentalité ;
 - c. Prévoir la possibilité de réaliser un bilan de compétences pour les salariés ayant eu un rating below (performance management) ou un require improvement (performance achievement).
- III. Rémunération et gestion de carrière
- a. Renforcer l'accès aux promotions des femmes ;
 - b. Ne pas limiter l'indicateur relatif aux promotions au Career level group mais à une unité plus précise ;
 - c. Formuler différemment l'indicateur des écarts entre hommes et femmes. Enlever les éléments relatifs à la formation, l'ancienneté et la performance ;
 - d. Mettre en place des garanties sur la façon dont les bonus et les augmentations sont répartis après l'application du Performance Achievement ;
 - e. Ajouter les indicateurs suivants :
 - i. Taux de promotion par sexe ;
 - ii. Répartition des augmentations et bonus par sexe ;
 - iii. Répartition par sexe des talents indicators, en remplacement la répartition des bandings.
- IV. Vie professionnelle et vie personnelle
- a. Permettre aux salariés absents pendant moins de 6 mois (contre 3 actuellement) de conserver leur ordinateur portable, badge et téléphone ;
 - b. Donner aux parents d'enfants de moins de 3 ans (au lieu d'un an) la possibilité de refuser une mission située en France impliquant un trajet quotidien supérieur à 2 heures aller et 2 heures retour ;
 - c. Autoriser les aménagements d'horaires aux parents d'enfants de moins de 12 ans (contre 3 ans actuellement) ;
 - d. Davantage prendre en compte la situation des familles monoparentales et des parents de jeunes enfants ;
- V. Parentalité
- a. Mieux informer les salariés sur les droits liés à la parentalité ;
 - b. Proposer aux salariés de retour de congé maternité ou paternité une heure de coaching sur le thème de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle ;
 - c. Proposer aux salariés parents une solution de garde permanente, et non temporaire. Créer une crèche d'entreprise sur le site d'Axe France ;
 - d. Prendre en compte les contraintes personnelles des salariés ayant des enfants en bas âge lors des staffing, dans le respect de l'application de la clause de mobilité ;
 - e. Rémunérer à 100% les jours enfant malade pour les parents d'enfants de moins de 12 ans ou, a minima, pour les parents de famille monoparentale ;
 - f. Mettre en place une journée portes ouvertes annuelle pour les familles ;
- VI. Actions en faveur de l'égalité professionnelle

BB
ON
PA
S

- a. Ajouter les indicateurs suivants :
 - i. Répartition hommes femmes par talent indicators ;
 - ii. Répartition hommes femmes des bonus et RSU versés.

La CFE-CGC demande également la conclusion d'un accord à durée indéterminée.

2.1.3. Demandes et propositions de la CFTC

En vue de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle, la CFTC a porté les revendications suivantes :

- I. Recrutement
 - a. Demander aux cabinets de recrutement de présenter un certain pourcentage de femmes dans la « short list » adressée à l'entreprise ;
 - b. Ajouter un indicateur permettant de suivre le nombre de candidatures hommes femmes reçues par les cabinets de recrutement.
- II. Formation
 - a. Réduire la durée permettant d'accéder au bilan de compétences ;
 - b. Automatiser la proposition d'un bilan de compétences au retour des collaborateurs longuement absents ;
 - c. Communiquer sur la possibilité de bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre du CPF ;
 - d. Mettre en place un indicateur de suivi permettant de connaître le nombre de career conselors ayant été formés sur la question de l'égalité professionnelle.
- III. Rémunération et gestion de carrière
 - a. Faire apparaître les coefficients issus de la convention collective Syntec dans l'analyse des écarts de rémunération.
- IV. Vie professionnelle et vie personnelle
 - a. Davantage communiquer sur les possibles aménagements d'horaires existant au sein de l'entreprise ;
 - b. Donner aux salariées ayant des enfants à charge de moins de 3 ans la possibilité de refuser un staffing lorsque la mission se situe en province et qu'aucun retour au domicile n'est possible au cours de la semaine ;
 - c. Permettre aux salariés ayant des enfants de moins de 3 ans de refuser une mission si elle se situe à l'étranger ou si la mission se situe en France mais qu'elle implique un temps de trajet quotidien supérieur à 2 heures aller et 2 heures retour ;
 - d. Mettre en place des mesures facilitant le télétravail des consultants ;
 - e. Préciser les moyens dont la Commission Egalité Professionnelle bénéficie en matière d'avancement des salariés à temps partiel ou dispensés d'activité.
- V. Parentalité



- a. Mener des actions de communication encourageant à la prise des congés maternité et paternité. Sensibiliser le management sur la prise des congés maternité et paternité ;
- b. Proposer un service de réservation de berceaux ou l'instauration d'une crèche d'entreprise. Mettre en place une crèche d'entreprise pilote sur le site de Toulouse ;
- c. Rémunérer à 100% les jours enfant malade ;
- d. Créer une ligne téléphonique d'urgence pouvant être appelée en cas de situation personnelle exceptionnelle.

2.1.4. Demandes et propositions de la CGT

En vue de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle, la CGT a porté les revendications suivantes :

- I. Recrutement
 - a. Demander aux cabinets de recrutement de présenter un certain pourcentage de femmes dans la « short list » adressée à l'entreprise ;
 - b. Ajouter un indicateur permettant de suivre le nombre de candidatures hommes femmes reçues par les cabinets de recrutement.
- II. Formation
 - a. Systématiquement proposer un bilan de compétences aux salariés en inter contrat pendant une durée égale ou supérieure à 1 an ;
 - b. Ajouter les indicateurs suivants :
 - i. Nombre de salariés absents pendant une durée égale ou supérieure à un an par année civile ;
 - ii. Nombre de bilan de compétences réalisés par année civile pour ces salariés ;
 - iii. Nombre total de career councilors (en plus du nombre de career councilors formés sur l'égalité professionnelle) ;
- III. Rémunération et gestion de carrière
 - a. Encourager la promotion des femmes afin d'avoir davantage de femmes manager, senior manager (SM) et managing director (MD) ;
 - b. Mettre en place plus de moyens afin de permettre aux consultants de faire du télétravail ;
 - c. Faire disparaître la mention relative au diplôme dans l'indicateur de promotion ;
 - d. Ajouter les indicateurs suivants :
 - i. Temps moyen nécessaire pour pouvoir accéder à une promotion par sexe ;
 - ii. Pourcentage de personnes éligibles à une promotion (en plus du pourcentage de promotion entre hommes et femmes par career track et level).
- IV. Vie professionnelle et vie personnelle
 - a. Sensibiliser le management afin que celui-ci prenne davantage en compte les contraintes personnelles et familiales des salariés, et notamment des pères ;

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "PB", "N", "PA", and "B".

- b. Permettre aux salariés ayant des enfants de moins de 3 ans (au lieu de un an) de refuser une mission si elle se situe à l'étranger ou si la mission se situe en France mais qu'elle implique un temps de trajet quotidien supérieur à 2 heures aller et 2 heures retour. Appliquer cette mesure aux consultants comme aux salariés des Corporate Functions ;
- c. Mettre en place des mesures facilitant le télétravail des consultants. Ajouter un indicateur relatif au télétravail : nombre de salariés faisant du télétravail par career track et level.

V. Parentalité

- a. Proposer une solution de garde permanente, et non temporaire, aux salariés parents ;
- b. Proposer le financement de chèques cesu dont l'utilisation pourrait être librement décidée par les salariés ;
- c. Rémunérer à 100% les jours enfant malade ;

La CGT demande en outre que les documents de la Commission Egalité Professionnelle soient placés sur la BDES d'Accenture SAS.

2.2. Etat des propositions de la direction

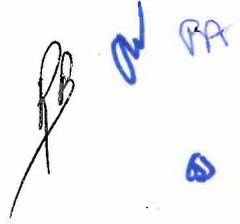
Au regard des propositions des Organisations Syndicales et au terme des réunions de négociation, la direction a ouvert à la signature, à compter du 19 décembre 2016, le projet d'accord suivant :

1. Recrutement

1.1 Offre d'emploi

La Société Accenture SAS s'assure que les intitulés des offres d'emploi, offres de stage ou offres pour les postes disponibles en interne ainsi que la formulation des descriptifs permettent la candidature de toute personne intéressée indépendamment de son origine, son sexe, son orientation ou identité sexuelle, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, son appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son état de santé ou son handicap, et les rendent accessibles et attractives tant aux femmes qu'aux hommes.

Il en est de même pour toutes les offres de stage ou tous les postes disponibles en interne qui font l'objet d'une offre à pourvoir, publiée dans la bourse de l'emploi conformément aux Règles Internes Accenture (Policies), sans indication sur le sexe du ou de la candidate permettant ainsi aux hommes et aux femmes d'y postuler (<https://careersmarketplace.accenture.com>). Il est rappelé que le processus de recrutement se déroule selon les mêmes conditions pour les hommes et les femmes : les critères de sélection sont exempts de tout caractère sexué, ou relevant de l'origine, des mœurs, de l'orientation ou



identité sexuelle, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du nom de famille, ou en raison de l'état de santé ou du handicap et sont uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, les qualifications et la nature des diplômes des candidat(e)s.

1.2 Suivi de la proportion de femmes dans les recrutements et les effectifs

Selon une étude du Syntec numérique le taux de recrutement de femmes s'élève à 26% pour l'année 2014.

Dans le but de promouvoir la mixité professionnelle, le nombre de candidatures d'hommes et de femmes retenues, à compétences et profils équivalents, doit refléter, autant que possible, la part respective des femmes et des hommes sur l'ensemble des candidatures reçues.

Les parties signataires décident de mettre en place un indicateur chiffré dans ce domaine afin de s'en assurer :

- **Indicateur** : Pourcentage de femmes recrutées chaque année. Ce pourcentage devant être au minimum égal à 35% pour l'ensemble des recrutements opérés au sein de la Société.

L'objectif de cet indicateur est de maintenir une répartition hommes/femmes cohérente avec les effectifs des entreprises de la branche et de maintenir un taux égal à minima à celui-ci.

Il est porté une attention particulière au fait que cet indicateur ne puisse aboutir à une discrimination positive en faveur des femmes sous quelques formes que ce soit. A ce titre, tout recrutement prend également en compte un ensemble d'éléments objectifs tels que les qualifications, les compétences ou l'expérience professionnelle.

Par ailleurs, les dernières études menées au sein des observatoires de la branche Syntec font apparaître que le pourcentage de femmes dans les effectifs des entreprises de la branche atteint 34% en moyenne en 2015.

Afin de renforcer la mixité au sein de la Société, les parties conviennent également de mettre en place l'indicateur suivant :

- **Indicateur** : Pourcentage de femmes dans les effectifs de l'Entreprise. Ce pourcentage devant être égal au minimum à 35% pendant la durée de l'accord.

Ces indicateurs font l'objet d'un examen une fois par an par la commission de suivi de l'accord.

RB
OA
PA
D

1.3 Développement de la mixité dans les candidatures

Afin de favoriser la mixité dans ses emplois, la Société continue d'utiliser les partenariats et les liens déjà largement développés avec les écoles et les universités pour promouvoir la mixité de ses métiers.

Le service Sourcing respecte cette volonté de développer la mixité dans la recherche de candidats en rencontrant dans la mesure du possible autant de candidats hommes que de femmes.

S'agissant des recrutements des levels Managing Directors, lorsque la Société a recours à des cabinets de recrutement, les contrats conclus avec ces derniers prévoient que, pour chaque recrutement, les cabinets doivent s'efforcer de proposer, dans la liste finale de candidats, autant de candidatures féminines que masculines. En tout état de cause, au moins 25 % de candidatures féminines doivent être proposées.

En cas d'impossibilité, une justification expresse est demandée à ces cabinets sur les causes n'ayant pas permis de proposer autant de candidatures féminines que masculines et au moins 25% de candidatures féminines dans la liste finale de candidats. Ces causes sont ensuite présentées une fois par an par la direction dans le cadre de la commission de suivi de l'accord.

1.4 Actions auprès des écoles - Initiatives auprès des étudiant(e)s

La Société Accenture SAS s'engage à continuer de développer des actions d'information auprès des étudiant(e)s, notamment au cours des forums-écoles par le biais de ses ambassadeurs/ambassadrices campus afin d'attirer les futurs talents en rappelant que ses métiers sont ouverts à tous et toutes.

Les ambassadeurs/ambassadrices continueront de se déplacer lors des forums organisés par leurs anciennes écoles afin de parler de leur métier chez Accenture en tant qu'hommes et femmes.

Par ailleurs, lors de ces événements dans les écoles, des livrets « *Accent sur Elles* » sont distribués afin de communiquer sur la place des femmes chez Accenture.

2. Formation

2.1 Egalité d'accès à la formation

La Société s'engage à assurer les mêmes conditions d'accès à la formation continue pour les hommes et les femmes, notamment en rappelant aux Conseillers de Carrière (Career Counselors) la nécessité de proposer de manière identique des actions de formation aux hommes et aux femmes. Ces éléments sont rappelés dans les kits remis aux Conseillers de Carrière (Career Counselors) à l'occasion des entretiens annuels.



Les parties s'engagent sur les indicateurs suivants :

➤ **Indicateurs :**

- Nombre de femmes et d'hommes formés par année civile, par career track et level.
- Nombre moyen d'heures de formation par année civile pour les hommes et les femmes par career track et level.
- Nombre de stagiaires hommes/femmes par année civile, career track et level associés au nombre d'heures totales de formation par femmes/hommes par année civile, par career track et level.

L'objectif de ces trois indicateurs est d'atteindre l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes.

Afin d'atteindre cet objectif, des actions de sensibilisation à destination des supérieurs hiérarchiques et des Conseillers de Carrière (Career Counselor) sont prises afin de remédier à des éventuels écarts l'année d'après.

Ces indicateurs sont suivis deux fois par an par la commission de suivi de l'accord et les actions réalisées sont présentées à cette commission.

- **Indicateur :** Nombre de Conseillers de Carrière (Career Counselors) formés sur le thème de l'égalité professionnelle par année civile par rapport au nombre total de Conseillers de Carrière (Career Counselors).

L'objectif de cet indicateur est de former l'ensemble des Conseillers de Carrière (Career Counselors) durant toute la durée de l'accord. Les formations sont réparties de façon équilibrée sur chaque exercice.

La priorité est donnée aux Conseillers de Carrière (Career Counselors) n'ayant jamais suivi de formation en la matière. Une attention particulière est portée à la formation des Conseillers de Carrière (Career Counselors) occupant un poste de Managing Director.

Cet indicateur est suivi une fois par an par la commission de suivi de l'accord.

2.2 Bilan de compétences à la suite d'une période d'absence

Dans le cas d'une absence d'une durée égale ou supérieure à un an, les salariés se voient systématiquement proposer un bilan de compétences par leur Responsable Ressources Humaines (People Advisor), sans condition d'ancienneté, dans le cadre du plan de formation.

Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'RA' and a circular mark.

Les parties au présent accord conviennent de mettre en place les indicateurs suivants dans ce domaine :

➤ **Indicateurs :**

- Nombre de salariés absents pendant une durée égale ou supérieure à un an par année civile.
- Nombre de bilan de compétences par année civile pour ces salariés.

De la même façon, les salariés qui justifient d'une durée d'inter contrat égale ou supérieure à un an continu se voient systématiquement proposer un bilan de compétences par leur Talent Specialist, sans condition d'ancienneté, dans le cadre du plan de formation.

3. Rémunération et gestion de carrière

La Société Accenture réaffirme sa volonté de gérer les rémunérations et les carrières de l'ensemble de ses salariés en fonction de leurs compétences métier et des performances utiles et reconnues de ces derniers, sans distinction fondée sur leur origine, leur sexe, leur orientation ou identité sexuelle, leur âge, leur situation de famille ou leur grossesse, leurs caractéristiques génétiques, leur appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur nom de famille, leur état de santé ou leur handicap.

3.1 Rémunération

3.1.1 A l'embauche

Il est rappelé que les grilles d'embauche sont strictement égales pour les hommes et les femmes et dépendent uniquement de la qualification et/ou de l'expérience des candidat(e)s, des fonctions et des responsabilités qui sont confiées.

La Société poursuit les efforts engagés en vue de garantir l'évolution des rémunérations des hommes et des femmes, selon les mêmes critères basés uniquement sur la performance de la personne, ses compétences métier et son expérience professionnelle.

3.1.2 Durant le contrat

La Société réaffirme le principe de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière d'évolution professionnelle. Ce principe consiste à appliquer un système d'évolution professionnelle sur la base de critères identiques pour les hommes et les femmes. Ces critères doivent notamment tenir compte des connaissances, de l'expérience et des compétences métier.

BB
N PA
5

La Société s'engage à ne pas tenir compte des absences liées aux congés de maternité, de paternité ou d'adoption lors des éventuelles augmentations de la rémunération des intéressé(e)s, de l'éventuel octroi de prime ou dans le cadre du processus annuel d'évaluation et/ou pour l'attribution de promotion. Cet élément est suivi par la commission de suivi de l'accord avant la consolidation finale.

Concernant les modalités d'application des Bonus liées à la performance (Individual Performance Bonus) et des Bonus Annuels (Annual Bonus), Accenture respecte l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes appartenant au même career track, au même level, ayant le même indicateur de performance et étant dans la même zone de salaire.

Dans le cadre du Performance Management, un état de la situation hommes/femmes pré-consolidation et post-consolidation des réunions de notation (réunion de bandings) est établi, grâce à l'outil de gestion-et permet, en cas d'éventuelles inégalités envers les femmes ou les hommes, aux Responsables des Ressources Humaines, en lien avec le comité « *Accent sur Elles* », de prendre des mesures correctives.

Ces éléments sont fournis à la commission de suivi de l'accord et au comité « *Accent sur Elles* ». Ces commissions sont les interlocuteurs privilégiés des salariés, des ressources humaines et du management pour s'assurer de l'application de l'égalité de traitement et de la reconnaissance du mérite et des compétences sans aucune forme de discrimination, notamment lors des attributions des notes (bandings) et des promotions. Etant entendu que les bandings ont vocation à disparaître lors de l'application du Performance Achievement.

La composition du comité est *a minima* la suivante : DRH France, Responsable Diversité, Référents « *Accent sur Elles* » des entités pour lesquelles de gros écarts entre les hommes et les femmes sont observés, sachant qu'Accenture reste libre de rajouter des membres ou experts à ce comité selon la charge, la disponibilité de ses membres et/ou les sujets traités.

Les parties s'engagent sur différents indicateurs chiffrés dans ce domaine, à savoir :

- **Indicateur:** Etude de la rémunération moyenne par career track et level entre les hommes et les femmes sur 3 ans.

L'objectif est de remédier aux éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes afin de ne pas dépasser un écart supérieur à 1% par career track et level à ancienneté égale, performance égale et grille de salaire telle que définie chaque année lors des négociations annuelles sur les salaires.

Afin de remédier aux éventuels écarts constatés à situation équivalente, une étude de cet indicateur est réalisée en février de chaque année. En cas d'écart constaté, des augmentations de salaire sont prévues dans les trois mois suivant la constatation de cet écart. Cette augmentation consiste en l'alignement de

RB
ON
BA
B

la rémunération des personnes concernées sur la moyenne des rémunérations des personnes dans la même situation.

Cet indicateur sera adapté dans le cas d'une évolution du programme de rémunération au sein de la Société.

Dans le cadre du Performance Management, les parties au présent accord conviennent de conserver l'indicateur suivant :

- **Indicateur** : Annuellement, le nombre d'hommes et femmes par career track et level ayant un rating : « below », « consistent with », « above » ou « significantly above ».

L'objectif de cet indicateur est d'avoir un écart maximum entre les hommes et les femmes dans cette répartition de 3%.

Dans le cas d'éventuels écarts constatés dans la phase de pré-consolidation des notes, soit avant la réunion finale d'attribution des notes, le comité « *Accent sur Elles* » se réunit afin d'étudier la situation et d'y remédier lorsque nécessaire.

Les actions prises dans ce cadre sont présentées annuellement à la commission de suivi Egalité Professionnelle.

L'évaluation de la performance est actuellement assurée selon le Performance Management qui a vocation à disparaître. A compter de l'année fiscale 2017, l'évaluation de la performance des salariés de la Société sera assurée selon le Performance Achievement.

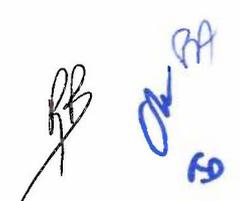
Dans le cadre du Performance Achievement, les parties au présent accord conviennent d'ores et déjà de mettre en place l'indicateur suivant :

- **Indicateur** : Annuellement, le pourcentage de promotions entre hommes et femmes par career track et level.

L'objectif de cet indicateur est d'avoir un écart maximum de 3% entre les hommes et les femmes, dans le même level, à formation équivalente, ancienneté égale et performance égale. Cet indicateur devant être apprécié au regard des effectifs respectifs hommes/femmes.

Dans le présent accord et dans l'attente de la mise en œuvre opérationnelle du Performance Achievement, les indicateurs relatifs aux ratings et aux promotions sont cumulés.

Par ailleurs, l'Entreprise veille, en prenant soin de ne pas engendrer de discrimination positive, à assurer une bonne répartition des effectifs hommes/femmes dans les talent actions associées à une



situation de progression dans chacun des modèles de carrière. Ces éléments sont communiqués une fois par an à la commission paritaire sur l'égalité professionnelle.

Enfin, les parties s'engagent à se revoir à la demande d'une Organisation Syndicale signataire s'il devait être constaté que la mise en place du Performance Achievement devait avoir des conséquences quant à la répartition des augmentations et bonus entre les hommes et les femmes. A cette occasion elles seront invitées à ouvrir une négociation exclusivement sur la mise en place de mesures destinées à garantir une juste répartition des augmentations et bonus entre les hommes et les femmes.

3.2 Gestion des carrières

La mixité doit être favorisée à tous les niveaux du parcours professionnel.

Les salariées enceintes ou de retour de congé de maternité ou d'adoption ainsi que les salariés de retour de congé paternité ou d'adoption reçoivent, s'ils le souhaitent, une réponse motivée en cas de non promotion.

Il ressort des derniers bilans effectués au sein d'Accenture que la part des femmes est assez faible concernant les plus hautes fonctions de l'Entreprise. La Société s'engage pour que les femmes et les hommes disposent des mêmes chances pour accéder aux fonctions dirigeantes. A ce titre, les postes disponibles à ce niveau hiérarchique sont attribués sur le seul fondement des compétences professionnelles. Les périodes d'absences liées à la maternité, la paternité ou l'adoption ne sont en aucun cas considérées comme des obstacles à leurs accès, il en sera de même pour toute promotion et pour toute évolution de carrière.

Le processus de vigilance « 3 R » (Right Client « *Bon Client* », Right Role « *Bon Rôle* », Right Sponsor « *Bon Sponsor* ») visant à rendre visibles les femmes et à bien les positionner au sein de leur entité est régulièrement suivi par les membres du comité de pilotage « *Accent Sur Elles* », régulièrement, pour les femmes qui peuvent être éligibles à une prochaine promotion.

Afin d'encourager la présence des femmes à des fonctions dirigeantes, les parties conviennent de mettre en place l'indicateur suivant :

- **Indicateur :** Pourcentage de femmes ayant un level Managing Director. Ce pourcentage devant être au minimum égal à 13% la première année d'application de l'accord, 14,5% la deuxième année d'application de l'accord et 16% la troisième année d'application de l'accord.

Cet indicateur est présenté une fois par an par la direction dans le cadre de la commission de suivi de l'accord. En outre, la commission paritaire effectue un suivi des femmes promues « *Manager* », « *Senior Manager* » et « *Managing Director* » à chaque vague de promotions.

Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à maintenir l'indicateur suivant:

- **Indicateur:** Regarder l'ancienneté moyenne (month at level) entre les hommes et les femmes au sein du career track Client & Market.

Handwritten initials and marks in blue ink, including "BB", "ON", "B", and "B".

L'objectif est de limiter l'écart de l'ancienneté à performance égale au même niveau entre les hommes et les femmes à 6 mois dans le niveau (month at level) après exercice promotion et performance management.

En cas d'écart supérieur à celui déterminé ci-dessus, la Direction met les salariés ciblés en situation d'obtenir une promotion, notamment par le biais de rôle « *acting as* » sur des missions, rôles dont les fonctions, visibilité etc. permettent d'être éligible à une promotion.

Cet indicateur est suivi deux fois par an par la commission de suivi de l'accord lors des cycles des éventuelles promotions.

4. Vie professionnelle et vie personnelle

4.1 Dispositions générales

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle est un facteur d'amélioration de la qualité de la prestation fournie par les salariés.

Il est rappelé que les salariés pacsés hommes et femmes bénéficient des mêmes congés pour événements familiaux (mariage, pacs, décès du conjoint ou enfant, mariage d'un enfant, décès d'un ascendant, décès d'un frère/d'une sœur, décès du beau-père/belle-mère) que les salariés mariés, ainsi que les mêmes droits en matière de frais de santé et prévoyance.

Par ailleurs, la proportion de femmes à temps partiel étant plus importante que celle des hommes toute catégorie professionnelle confondue, la Société réaffirme sa volonté d'accompagner les demandes de salariés femmes et hommes souhaitant bénéficier d'une mesure de temps partiel.

A cet effet, une campagne d'information précisant les possibilités d'accès au temps partiel sera faite après la signature du présent accord.

4.2 Programmation des réunions

La Société s'engage à prendre en considération, à tous les niveaux, les contraintes de la vie privée et de la vie familiale de ses salariés.

En ce sens, les réunions de travail ou séminaires doivent être programmés entre 9 heures et 18 heures en tenant compte des horaires habituels de travail des salariés concernés.

RB
RA
D

Les Managers, Senior Managers et Managing Directors contraints d'organiser des réunions ou séminaires en dehors de la plage horaire 9 heures - 18 heures doivent en informer préalablement la Direction des Ressources Humaines.

En outre, lors des évènements type community meetings comprenant une partie « festive », les organisateurs veillent à prévoir les présentations en début de réunion. Les salariés ne peuvent pas se voir reprocher leur absence à un évènement de ce type organisé en dehors de la plage horaire 9 heures - 18 heures. La participation à la partie « festive » de l'évènement ne peut être imposée aux salariés. De plus, les organisateurs veillent à favoriser l'accès aux documents présentés lors de l'évènement pour les salariés n'ayant pas pu y assister.

Enfin, des actions de sensibilisation et de communication à destination du management seront effectuées.

La Direction s'engage à communiquer sur le sujet au minimum deux fois par an. La commission de suivi de l'accord pourra faire des recommandations quant à la fréquence de l'envoi de cette communication.

4.3 Respect de la durée du travail

Il est rappelé que le repos journalier minimum (11 heures entre deux journées de travail) ainsi qu'un repos hebdomadaire minimum (35 heures de repos le week-end) doivent être respectés.

Par ailleurs, il est interdit de travailler un dimanche en dehors d'une demande de dérogation effectuée auprès de la Direction des Relations Sociales dans un délai raisonnable, toute demande requérant la validation du Comité d'Entreprise. Il est également interdit de travailler le 1^{er} mai.

Enfin, les heures supplémentaires et heures de suractivité réalisées par les salariés à la demande du management doivent être chargées dès la première heure.

Ces règles font l'objet de rappels réguliers via des communications effectuées par la Direction envoyées tous les trimestres afin que chacun les respecte.

4.4 Télétravail à domicile

Le télétravail à domicile « *homeworking* » peut être mis en place selon la procédure décrite dans l'Accord sur le Télétravail à domicile en vigueur dans l'Entreprise depuis le 19 janvier 2010.

Handwritten initials and marks in blue ink, including a signature and the letters "PA" and "GD".

Toute demande d'un (d'une) salarié(e) fait l'objet d'une attention particulière et d'un examen approfondi du Responsable des Ressources Humaines (People Advisor) et de son responsable hiérarchique.

En cas de refus et à la demande du salarié, la commission de suivi de l'accord sur l'égalité professionnelle peut examiner le dossier afin de donner une préconisation qui est examinée par le supérieur hiérarchique et la Responsable Ressources Humaines (People Advisor) afin éventuellement de l'appliquer.

La Société permet prioritairement aux femmes enceintes de profiter du télétravail à domicile pendant toute la durée de leur grossesse et ce, dans le respect et selon les modalités de l'accord sur le télétravail susmentionné et avec l'accord de leur management.

- **Indicateur** : Nombre de jours de télétravail par hommes/femmes, par career track et level.

Ces informations sont fournies deux fois par an à la commission paritaire égalité professionnelle.

4.5 Aménagement des conditions de travail

Chaque salarié(e) soumis(e) aux horaires collectifs de la Société et ayant un enfant à charge de moins de trois ans ou non encore scolarisé a la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

Cet aménagement est organisé en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service et peut permettre, notamment, une plus grande flexibilité de l'heure de début et de fin de travail, sur la durée de la pause déjeuner, etc.

Le (la) salarié(e) concerné(e) doit faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et reçoit une réponse formelle précisant les horaires applicables dans le mois suivant sa demande.

Sauf accord formel de prolongation, il est expressément convenu que cet aménagement temporaire des horaires collectifs cesse dans les deux mois suivant la date anniversaire des trois ans de l'enfant.

D'une manière générale, les Talent Specialists veillent à prendre en considération la situation personnelle des salariés ayant des enfants à charge en bas-âge lors de l'affectation des missions dans le respect de la mise en œuvre de la clause de mobilité.

En outre, les salariés ayant des enfants à charge de moins de trois ans ont la possibilité de notamment refuser une mission :

- si la mission se situe à l'étranger,

BB GA
DN
D

- si la mission se situe en France mais qu'elle implique des déplacements réguliers à l'étranger.

Les salariés ayant des enfants à charge de moins d'un an ont la possibilité de notamment refuser une mission :

- si la mission se situe en France mais qu'elle implique un temps de trajet quotidien supérieur ou égal à 2 heures aller et 2 heures retour.

Les salariés concernés doivent formaliser par écrit à leurs Responsables Ressources Humaines (People Advisor) et Talent Specialists leur situation de parent pour qu'elle puisse être prise en compte et communiquée au Business par ces derniers.

Les parties signataires au présent accord conviennent que les situations visées ci-dessus ne sont pas limitatives d'autres situations qui pourront dans certains cas et selon l'appréciation des Talent Specialists justifier d'un refus de mission de la part d'un salarié.

De plus, un aménagement des horaires temporaires (quatre mois) dans le cas de problèmes d'organisation de gardes d'enfants ou des problèmes de gardes temporaires dans l'attente d'une décision de justice, peut être mis en place avec l'accord du supérieur hiérarchique et si cela est compatible avec l'organisation du travail de l'équipe/du service/du projet. La personne concernée peut inclure la Responsable Ressources Humaines (People Advisor) dans les discussions avec son supérieur.

Les salariés concernés doivent apporter tout élément permettant de justifier de ce problème temporaire. Il est rappelé l'existence de l'Accord concernant le volet temps de travail en vigueur au sein de la Société en date du 2 août 2006.

Il est également prévu la possibilité pour les femmes de retour de congé maternité ou d'adoption et pour les hommes de retour de congé paternité ou d'adoption, à temps partiel/dispense d'activité de choisir différentes options leur permettant une certaine flexibilité, notamment en bénéficiant de jours d'absence supplémentaires. Ces jours d'absences sont pris conformément aux dispositions du procès-verbal relatif à la négociation annuelle obligatoire du 2 août 2006.

Par ailleurs, le(a) salarié(e) à temps partiel/dispense d'activité bénéficie d'une souplesse lui permettant de positionner ses jours de dispense d'activité, notamment au moment des vacances scolaires.

Les salariés souhaitant bénéficier de cette mesure doivent en faire la demande à leur Responsable Ressources Humaines (People Advisor) et leur responsable hiérarchique.

Une attention particulière est portée aux familles monoparentales lors de l'application de ces différentes mesures.



Enfin, des aménagements d'horaires sont possibles avec l'accord du supérieur hiérarchique le jour de la rentrée scolaire pour les parents ayant des enfants de 12 ans au plus et à condition que cela soit compatible avec l'organisation du travail dans l'équipe/le service/le projet.

Une communication sur ces différentes mesures permettant une conciliation vie personnelle/vie professionnelle est faite à l'ensemble des salariés après la signature du présent accord:

4.6 Temps partiel / Dispense d'activité

La Direction s'engage à ce que les salarié(e)s à temps partiel/dispense d'activité ne soient pas pénalisé(e)s lors du processus d'évaluation de la performance et des éventuelles augmentations du fait de leur aménagement du temps de travail. Les Responsables Ressources Humaines (People Advisors) veillent à la bonne application de cette mesure. Cet élément est vérifié par la commission de suivi de l'accord avant la consolidation finale.

En cas de demande, une réponse écrite et motivée est apportée au salarié ou à la salariée à temps partiel ou en dispense d'activité (pour les forfaits jours) qui serait éligible et qui n'aurait pas été promu(e). Cet élément est suivi par la Commission de suivi de l'accord.

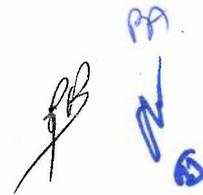
Par ailleurs, afin de ne pas pénaliser les salarié(e)s à temps partiel/dispense d'activité dans leur évolution de carrière, une réponse motivée est apportée à toutes les demandes de promotion à des postes à responsabilités, faites par des salarié(e)s à temps partiel ou en dispense d'activité.

5. Parentalité

5.1 Congés parentaux

Une action de sensibilisation spécifique du management sur la qualification des congés de maternité, congé de paternité et d'adoption est effectuée en vue de rappeler qu'ils sont considérés comme du temps de travail effectif, notamment pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, le calcul des congés payés et la répartition de la participation.

Dans le cadre de l'assistance médicale à la procréation, les consultations liées à un acte médical peuvent être prises pendant le temps de travail dans le respect de la législation en vigueur. Les futurs pères sont autorisés à s'absenter afin d'accompagner leur compagne à trois de ces examens médicaux. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération pour les salariés.



5.1.1 Pendant les congés parentaux

Afin de permettre aux salariés bénéficiant d'un congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation de disposer d'informations actualisées relatives aux activités d'Accenture, les parties conviennent que la Société étudiera les modalités de mise à disposition sécurisée desdites informations pour les salarié(e)s qui en font la demande.

En outre, pendant les congés parentaux, la boîte mail des salariés et la boîte vocale restent actives. Ils (elles) peuvent donc en faire usage s'ils (elles) le souhaitent sans qu'en aucun cas ceci ne soit un devoir ou une obligation.

Par ailleurs, les salariés bénéficiant d'un congé parental égal ou inférieur à trois mois peuvent conserver leur ordinateur portable, téléphone et badge.

Les salariés en congé peuvent également participer à des événements tels que les réunions de communauté, les réunions « *Accent sur Elles* », les réunions des associations sportives ou autres.

Tous les salariés partant en congé de paternité dans les conditions prévues par la loi voient leur rémunération maintenue à 100% durant les onze jours de congé.

Ce droit est applicable aux couples homoparentaux (aussi bien pour les hommes que pour les femmes) sur présentation d'un certificat de pacs/concubinage et éventuellement de mariage et du certificat de naissance.

5.1.2 Après le congé de maternité

Au plus tard à son retour de congé de maternité, la salariée rencontre sa Responsable des Ressources Humaines afin d'assurer son retour dans les meilleures conditions.

En fonction des besoins identifiés par la salariée et la Responsable des Ressources Humaines, la salariée bénéficie d'une formation adaptée à sa future mission.

5.2 Solutions de garde d'enfants d'urgence

La Société souhaite accompagner l'ensemble des salariés ayant des enfants à charge âgés de 4 mois à 6 ans rencontrant des difficultés de garde. Pour se faire, différentes solutions de garde d'urgence et/ou occasionnelle sont mises à la disposition des salariés. Ainsi, la Société s'engage à prendre en charge tout ou partie des frais liés à ces différentes prestations.

Handwritten initials and signature in blue ink, including the letters 'RA' and a stylized signature.

A l'annonce d'une grossesse, la Responsable des Ressources Humaines en charge de la salariée prend contact avec la hiérarchie de la salariée (Senior Manager/Managing Director) afin de la sensibiliser et l'informer sur les droits de la femme enceinte.

Avant son départ en congé de maternité, congé d'adoption, congé de présence parental, congé parental d'éducation ou congé de paternité, le (la) salarié(e) peut demander un entretien avec son Manager ou Managing Director, entretien dont le compte rendu est annexé à son dossier professionnel.

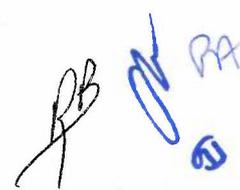
Un bilan de son développement de carrière est également fait avec sa Responsable des Ressources Humaines. La date prévisible du retour de congé et les conditions de reprise d'activité sont alors précisées.

Pour les salariées enceintes et à partir du troisième mois de leur grossesse :

- Conformément aux dispositions de la convention collective nationale Syntec, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction d'horaires rémunérée de vingt minutes par jour ou pour celles au forfait jour d'une plus grande flexibilité dans les horaires. Avec l'accord de la salariée enceinte, la HR Projet prévient ses managers afin que cet aménagement soit bien respecté. La salariée enceinte peut soit bénéficier de ses vingt minutes le matin, soit le soir, soit les fractionner : dix minutes le matin et dix minutes le soir. Le télétravail à domicile est par ailleurs facilité.
- En plus de ces dispositions et à compter du cinquième mois de grossesse, la salariée enceinte bénéficie d'une diminution d'heures de travail rémunérée de trente minutes par jour, sa charge de travail est adaptée en conséquence.
- Les consultations prénatales obligatoires peuvent être prises pendant le temps de travail dans le respect de la législation en vigueur. Les futurs parents sont autorisés à s'absenter afin d'accompagner leur compagne lors des visites prénatales. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération.
- Le parking est gratuit pour les femmes enceintes sur les sites Accenture SAS. Il est rappelé qu'elles doivent respecter la procédure de réservation applicable à tous les salariés.

Vers la fin du deuxième trimestre de grossesse, le service Paie propose à la salariée un rendez-vous personnalisé afin de l'informer sur les démarches à effectuer et les prestations dont elle bénéficiera (mutuelle, complément de salaire...).

Par ailleurs, un guide de la parentalité est à la disposition des salarié(e)s en faisant la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines. Un extrait de ce guide concernant les droits et modalités afférents au congé de paternité est intégré au kit informatif remis aux salarié(e)s entrants, lors des journées d'accueil.



5.2.1 Réserve temporaire de berceaux pour les salariés ayant des enfants à charge âgés de 4 mois à 3 ans

En cas d'indisponibilité imprévue du mode de garde habituel (exemple : absence impromptue de la personne en charge de l'enfant) ou pour répondre à un besoin ponctuel anticipé (exemple : hospitalisation ou maladie de l'un des parents), la Société offre la possibilité à ses salariés de solliciter, via une plateforme téléphonique, une place en crèche proche de leur domicile ou de leur lieu de travail.

Les frais liés à la réservation des berceaux sont intégralement pris en charge par la Société. La participation financière des salariés ne peut quant à elle excéder le taux journalier appliqué dans les crèches municipales (le montant est calculé selon la situation imposable des salariés).

5.2.3 Solutions de garde temporaire pour les salariés ayant des enfants à charge âgés de 3 à 6 ans

En cas de maladie de l'enfant ou de la personne en charge de la garde habituelle pour une durée supérieure à 24 heures, la Société offre à ses salariés, via un prestataire spécialisé, une solution de garde d'urgence.

Les salariés ont le choix entre différentes prestations telles que la prise en charge du déplacement d'un proche pour la garde de l'enfant au domicile ou la garde de l'enfant au domicile par un intervenant spécialisé ou encore le transport et l'accompagnement aux rendez-vous médicaux de l'enfant.

La totalité des frais liés à ces différentes prestations sont intégralement pris en charge par la Société.

5.3 Absence autorisée en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge

Les salariés ayant la charge d'un enfant de moins de 12 ans hospitalisé peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence avec maintien de salaire pour rester auprès de leur enfant.

Les salariés concernés bénéficient de cinq jours ouvrés d'absence maximum par année fiscale et dans la limite de la durée précisée dans le certificat d'hospitalisation. Les jours d'absence peuvent être pris de façon fractionnée durant l'année fiscale. Ces jours d'absence peuvent être accolés à des congés payés ou à des jours de réduction du temps de travail.

Les salariés doivent impérativement fournir au service Paie un certificat de l'hôpital mentionnant la durée de l'hospitalisation de l'enfant.



6. Actions en faveur de l'égalité professionnelle

6.1 Communication

6.1.1 Intégration des informations sur l'égalité hommes/femmes dans les différents kits d'information

La communication effectuée lors des journées d'accueil des nouveaux entrants rappelant les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est actualisée afin de rappeler les principes de non-discrimination fondée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation ou identité sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap.

La présentation actualisée est également communiquée à l'ensemble des services des Ressources Humaines et est intégrée au kit de l'entretien annuel.

6.1.2 Sensibilisation à partir du niveau Manager pour les sessions de recrutement

Toute personne amenée à faire des entretiens de recrutement et à décider de la finalité donnée aux candidatures se voit remettre un kit des bonnes pratiques actualisé en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination fondée l'origine, le sexe, l'orientation ou identité sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, les appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap.

Les Managers sont également sensibilisés sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes, dans le cadre des actions de recrutement notamment.

6.1.3 Sensibilisation des Talent Specialists

La Société s'engage à mettre en place des actions de formation et de sensibilisation à destination des Talent Specialists sur les mesures relatives à l'égalité professionnelle. Ces actions de sensibilisation ont pour vocation de permettre une meilleure prise en compte des contraintes de la vie privée et familiale des salariés.

La formation des Talent Specialists en matière d'égalité professionnelle est évoquée lors de l'entretien annuel. Dans le cas où la formation n'aurait pas eu lieu, elle sera programmée au maximum lors du prochain exercice.

6.1.4 Actions en faveur des pères

Accenture s'engage à prendre toute mesure utile favorisant l'acceptation par tous du congé paternité, en reconnaissant son importance pour l'engagement des pères, comme facteur de promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, Accenture s'engage à mettre en place une campagne de communication interne en vue de faire reculer les stéréotypes de genre qui pénalisent les pères.

6.1.5 Formation « Milestone Seminar » (« Point d'étape majeure »)

Dans le cadre des *Milestones*, les Consultants, Managers et Senior Managers nouvellement promu(e)s ou embauché(e)s bénéficient d'une formation visant à sensibiliser les salariés aux sujets relatifs à la diversité et la mixité en entreprise.

6.2 Bilan annuel

Une analyse annuelle spécifique et comparative relative à la situation professionnelle des hommes et des femmes au sein d'Accenture SAS est réalisée et fait l'objet d'un bilan annuel sur la base d'une année calendaire.

Les indicateurs pris en considération pour effectuer cette analyse comparative de la situation professionnelle des hommes et des femmes sont les suivants :

- Conditions générales d'emploi

- ▶ Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;
- pyramide des âges par catégorie professionnelle.

- ▶ Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel à 50 % ou égal à 50 % ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end...

RA [Signature] AS

► Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :
- le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : congé parental, congé sabbatique.

► Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement.

► Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.

► Promotions

Données chiffrées par sexe :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée ;
- nombre de promotions suite à une formation.

- Rémunérations

Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers :

- comparaison du salaire moyen toutes primes comprises des femmes et des hommes à coefficient égal par grands secteurs d'activité de l'entreprise et écart de la moyenne ;
- répartition des augmentations individuelles en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

- Formation

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :
- la participation aux actions de formation ;
- la répartition par type d'actions : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;
- le nombre moyen d'heures d'actions de formation.

A ce bilan seront ajoutés les indicateurs de suivi tels que mentionnés dans le présent accord.



Ce bilan est transmis chaque année à la commission égalité professionnelle du comité d'entreprise, qui présente alors ses éventuelles recommandations à la direction.

6.3 Mixité dans la représentation professionnelle

Les Partenaires Sociaux rappellent leur attachement à une égalité d'accès des femmes et des hommes à tous les niveaux de responsabilité au sein de l'Entreprise.

Aussi, la représentation du personnel est concernée par les principes d'accès et d'exercice partagé des responsabilités.

Par ailleurs, les Organisations Syndicales Représentatives signataires du présent accord préconisent une mixité au sein du Comité d'entreprise, des Délégués du Personnel et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

7. Mise en place et suivi de l'accord

7.1 Mise en place de l'accord

La mise en place du présent accord sera réalisée selon les modalités de chaque article et à défaut dans les trois mois suivant la signature de celui-ci.

7.2 Suivi de l'accord

7.2.1 Missions

Il est rappelé que sans préjudice des attributions des Institutions Représentatives du Personnel, la Commission Paritaire Egalité Professionnelle (CPEP) est chargée du suivi du présent accord. Elle est composée de trois représentants de la Société (dont une personne d'« Accent sur Elles ») et de deux représentants de chacune des Organisations Syndicales Représentatives Signataires.

Elle a pour missions principales :

- Le suivi de la mise en œuvre de l'accord dans les établissements d'Accenture SAS et notamment des indicateurs définis dans le présent accord.
- Le suivi des plans d'actions « égalité professionnelle »
- De veiller à la prise en compte de l'égalité professionnelle dans toute nouvelle négociation.

Handwritten initials and marks in blue ink, including "PB", "OR", "PA", and a circled "5".

Elle peut être saisie par tous (toutes) les salarié(e)s se sentant victimes d'une inégalité au regard de la loi ou du présent accord et à cet égard mener toutes investigations utiles afin d'établir une analyse objective de la situation. En cas d'écart non justifié par des éléments objectifs tels que la performance, l'ancienneté, la qualification, le rôle, la fonction ou les responsabilités, un correctif de la situation sera effectué.

Pour effectuer ces études, la commission aura accès aux données qu'elle estime nécessaires, y compris toutes données individuelles sans pour autant qu'elles soient nominatives.

7.2.2 Fréquence de réunions et documentation fournie

La commission se réunira au moins deux fois par an et présentera ses observations et recommandations lors d'un bilan annuel.

Un bilan spécifique, portant sur les rémunérations fixes et variables et sur les augmentations individuelles par fonction, par niveau hiérarchique et par sexe, sera fourni à la CPEP.

Ce bilan sera communiqué avant la période de négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

Ces bilans seront analysés par la Direction d'Accenture SAS et par la CPEP. Ces derniers pourront alors proposer des mesures correctives, le cas échéant.

Article 3 : Conséquences de l'échec des négociations

En l'absence d'accord, les mesures prévues par l'accord en faveur de l'Égalité professionnelle du 9 avril 2013 sont maintenues. Conformément à l'article L. 2242-8 du Code du travail, le plan d'action de cet accord, fixant les objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre, continuera à s'appliquer au sein de la société Accenture SAS.

Cet accord sera joint au dépôt du présent procès-verbal.

Article 4 : Dépôt

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, en deux exemplaires (dont une version électronique), et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-4 du Code du travail.

Fait à Paris, le 23 mai 2017,

Pour la Direction ACCENTURE SAS :

Monsieur Karim Mansour

Pour les Organisations Syndicales Représentatives d'ACCENTURE SAS :

La CFDT, représentée par Monsieur Jérôme Chemin,

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Eric Dalmasso,

La CFTC, représentée par Monsieur Christophe Ecollan,

La CGT, représentée par Madame Nayla Glaise.

RB
PA
D

