

Accord en faveur de l'Egalité Professionnelle
Entre les Femmes et les Hommes au sein d'ACCENTURE

ENTRE :

La Société ACCENTURE SAS,

Société par actions simplifiée au capital de 17.250.000 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés du Tribunal de Commerce de Paris sous le numéro B 732 075 312 et dont le siège social est sis 118 avenue de France à Paris (75636 CEDEX 13), représentée par Monsieur **Christian Nibourel**

D'UNE PART

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Société ACCENTURE SAS :

La CFE-CGC, représentée par Mathieu Lagogue, Délégué Syndical Central



La CFDT, représentée par Jérôme Chemin, Délégué Syndical Central



La CFTC, représentée par Christophe Ecollan, Délégué Syndical Central



La CGT, représentée par Nayla Glaise, Déléguée Syndicale Centrale



D'AUTRE PART

PREAMBULE

La Société Accenture SAS et les Organisations Syndicales Représentatives conviennent ensemble de l'importance et de la richesse que représente la mixité professionnelle dans l'ensemble des secteurs d'activité de la Société.

Les parties au présent Accord réaffirment la nécessité de garantir une égalité des chances et de traitement des salarié(e)s quels que soient 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.

Les parties s'accordent également pour reconnaître que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un enjeu majeur du développement de chaque individu ainsi que de l'entreprise.

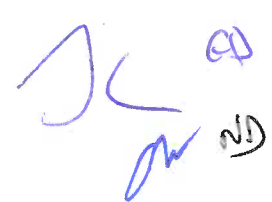
Ainsi, dans le prolongement de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé au sein d'Accenture SAS le 6 mars 2009 et en application de la Loi du 9 novembre 2010 et du Décret du 7 juillet 2011, les Organisations Syndicales Représentatives se sont réunies dans le cadre de la négociation triennale sur l'égalité professionnelle et dans le but d'intégrer à l'accord existant des indicateurs et objectifs dans les domaines fixés par la loi, à savoir l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, les rémunérations effectives et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Les parties signataires réaffirment leur engagement afin de promouvoir et garantir l'égalité professionnelle au sein de la Société Accenture SAS tant en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle ainsi qu'en matière de rémunération et d'évolution de carrière mais également afin de faciliter l'équilibre de chaque collaborateur/collaboratrice entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

1. LE RECRUTEMENT

1.1 Offre d'emploi

La Société Accenture SAS continuera de s'assurer 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 continueront de faire l'objet d'une offre à pourvoir, publiée obligatoirement 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://sites.accenture.com/publishing/FranceHR/Manage%20Your%20Career/Pages/default.asp>).

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 des candidatures et équilibre des recrutements

Dans le but de promouvoir et renforcer 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 par Organisation et Niveau (Workforce et Level) recrutées chaque année.

En effet, le nombre de femmes recrutées dans l'entreprise dépend de leur nombre sur marché de l'emploi. Aujourd'hui, l'entreprise compte 34% de femmes alors que les chiffres communiqués par la branche sont d'une moyenne de 15% à 17% d'étudiantes dans les écoles.

L'objectif de cet indicateur est de maintenir cette répartition entre les femmes et les hommes et de faire en sorte que le recrutement des femmes soit au minimum supérieur de 5 à 10% au taux moyen d'étudiantes dans les écoles.

Dans le cas où cette répartition ne serait pas respectée, des mesures correctrices au niveau du recrutement seront prises lors de l'examen de cet indicateur, soit deux fois par an.



Cette répartition des femmes par Organisation et Niveau (Workforce et Level) au sein de la Société fera l'objet d'un examen régulier deux fois par an par la Commission de suivi Paritaire. Les actions correctrices lui seront présentées.

1.3 Développement de la mixité dans les candidatures

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

Par ailleurs, il sera contractuellement prévu dans les contrats conclus avec les cabinets de recrutement travaillant pour la Société leur engagement de proposer, si possible, autant de candidatures hommes que femmes. Une explication sera demandée au cabinet de recrutement ne respectant pas cette obligation.

De la même façon, le service Sourcing du recrutement respectera cette volonté de développer la mixité dans la recherche de candidats en rencontrant si possible autant d'hommes que de femmes.

1.3.1 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.

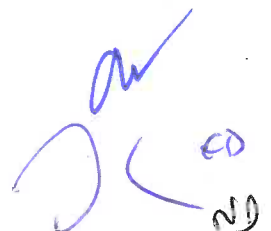
Les ambassadeurs/ambassadrices continueront de se déplacer lors des forums organisés par leurs anciennes écoles afin de parler de leur métier chez Accenture en tant qu'hommes et femmes.

Par ailleurs, lors de ces événements dans les écoles cibles, des livrets « Accent sur Elles » seront distribués afin de communiquer sur la place des femmes chez Accenture et une information sera faite sur la continuité de l'engagement d'Accenture au travers de la signature de ce 2^{ème} Accord en faveur de l'Egalité Professionnelle prévoyant notamment la prise en charge à 100 % des onze jours dans le cadre du congé de paternité pour tous les couples (hétéro parentaux et homo parentaux).

2. LA 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 seront rappelés dans les kits remis aux Conseillers de Carrière (Career Counselors) à l'occasion des entretiens annuels.



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

- **Indicateur:** Nombre de femmes et d'hommes formés par année civile, par organisation, par niveau (level) et nombre moyen d'heures de formation par année civile pour chacun; Nombre de stagiaires hommes/femmes par année civile, organisation et niveau (Workforce et Level) associés au nombre d'heures totales de formation par femmes/hommes par année civile, organisation et niveau (Workforce 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) seront prises afin de remédier à des éventuelles écarts l'année d'après.

Un exemple de ces indicateurs est annexé au présent accord.

Cet indicateur sera suivi deux fois par an par la Commission de suivi paritaire et les actions réalisées présentées à la Commission de suivi paritaire.

- **Indicateur:** Nombre moyen d'heures de formation sur l'égalité professionnelle par année civile pour les Conseillers de Carrière (Career Counselor) par Organisation et Niveau (Workforce et Level)

L'objectif de cet indicateur est de former 100% des Conseillers de carrière (Careers Counselors) sur l'égalité professionnelle (sur les aspects formation, égalité de rémunération, congé maternité, congé paternité, congé d'adoption etc...)

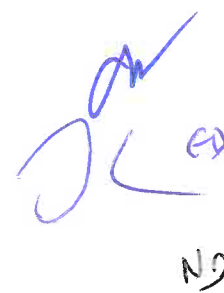
Afin d'atteindre cet objectif, des sessions de formations seront prévues au cours de l'année à destination de cette population et reprises dans les Forums des Conseillers de Carrière (Forum Career Counselor).

Cet indicateur sera suivi une fois par an par la Commission de suivi paritaire.

2.2 Mesure en faveur de la reprise d'activité après une période d'absence

Dans le cas d'une absence égale ou supérieure à deux ans, les collaborateurs/collaboratrices bénéficieront, à leur demande, d'un bilan de compétences et ce, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise dans le cadre du plan de formation.

Par ailleurs, afin de faciliter la reprise d'activité après une absence de longue durée (supérieure à 6 mois), une formation interne de remise à niveau sera mise en œuvre dans le mois de la reprise et portera notamment sur les nouveaux outils et la connaissance des nouveaux interlocuteurs.



N2

3. LA REMUNERATION ET LA GESTION DE CARRIERE

La Société Accenture réaffirme sa volonté de gérer les rémunérations et les carrières de l'ensemble de ses collaborateurs/collaboratrices en fonction de leurs compétences métiers 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 seront confiées.

La Société poursuivra 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 métiers.

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 sera suivi par la Commission Paritaire de suivi Egalité Professionnelle 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 à la même Organisation (Workforce), au même Niveau (Level), ayant la même note de Performance (banding) et étant dans la même zone de salaire.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Un état de la situation hommes/femmes pré-consolidation et post-consolidation des réunions de notation (réunion de bandings) sera établi, grâce à l'outil de gestion, extrait de SAP, et permettra, en cas d'éventuelles inégalités, aux Responsables des Ressources Humaines, en lien avec le Comité de Vigilance Accent sur Elles, de prendre des mesures correctives.

Ces éléments seront fournis à la Commission de suivi Egalité Professionnelle et au Comité de Vigilance Accent sur Elles. Ces commissions sont les interlocuteurs privilégiés des collaborateurs, 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 (banding) et des promotions.

La composition du Comité de Vigilance est *a minima* la suivante : DRH France, Responsable Diversité, Champions 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 de Vigilance selon la charge, la disponibilité de ses membres et/ou les sujets traités.

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

- **Indicateur:** Etude de la rémunération moyenne par Workforce et Level (organisation et niveau) 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 Workforce et Level (organisation et niveau) à diplôme équivalent, 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 sera réalisée en février de chaque année. En cas d'écart constaté, des augmentations de salaire seront prévues dans les 3 mois suivant la constatation de cet écart. Cette augmentation consistera en l'alignement de 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.

- **Indicateur :** Annuellement, le nombre d'hommes et de femmes par Organisation et Niveau (Workforce et Level) ayant une note 1 ou 2 (Banding 1 et 2) et le nombre d'hommes et de femmes par Organisation et Niveau (Workforce et Level) ayant une note 1, 2 et 3+ (Banding 1, 2 et 3+)

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



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 de Vigilance se réunira afin d'étudier la situation et d'y remédier.

Les actions prises dans ce cadre seront présentées annuellement à la Commission Paritaire de suivi Egalité Professionnelle.

3.2 Gestion des carrières

La mixité doit être favorisée à tous les niveaux du parcours professionnel, notamment pour l'accès aux postes à responsabilités.

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 mettra tout en œuvre pour essayer de faciliter la promotion des femmes aux postes de management et à responsabilités.

Les salariées enceintes ou de retour de congé de maternité ou d'adoption recevront, si elles le souhaitent, une réponse motivée en cas de non promotion.

Afin que les femmes aient les mêmes chances que leurs collègues masculins d'accéder aux fonctions dirigeantes, les postes disponibles à ce niveau hiérarchique seront attribués sur le seul fondement des compétences professionnelles. Les périodes d'absences liées à la maternité ou à l'adoption ne seront en aucun cas considérées comme des obstacles à leurs accès, il en sera de même pour toute promotion et pour toute évolution de carrière.

Par ailleurs, le processus de vigilance «3 R» (Right Client « Bon Client », Right Role « Bon Role », Right Sponsor « Bon Sponsor ») visant à rendre visibles les femmes et à bien les positionner au sein de leur entité sera suivi par les membres du Comité de Pilotage Accent Sur Elles, régulièrement, pour les femmes qui pourraient être éligibles à une prochaine promotion.

La Commission de suivi de l'Accord Egalité Professionnelle fera un suivi des femmes promues « Manager », « Senior Manager » et « Managing Director » à chaque vague de promotions.

Aussi, les parties signataires s'engagent sur un indicateur dans ce domaine, à savoir:

- **Indicateur:** Regarder l'ancienneté moyenne (month at level) entre les hommes et les femmes au sein de l'Organisation Consulting et Services pour les «project based» (Workforce Consulting et Services).

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 mettra les collaborateurs (trices) 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 sera suivi deux fois par an, lors des cycles des éventuelles promotions de mars et septembre par la Commission paritaire de suivi.

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 collaborateurs.

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/prévoyance.

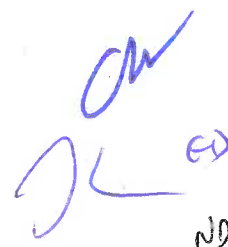
Par ailleurs, compte tenu de la proportion de femmes à temps partiel (beaucoup plus importante que celle des hommes toute catégorie professionnelle confondue), la Société affirme sa volonté d'accompagner les demandes de salariés hommes souhaitant bénéficier d'une mesure de temps partiel. A cet effet, une campagne de sensibilisation sera faite dans les 3 mois suivant la signature du présent accord.

4.1.1 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 collaborateurs/collaboratrices.

En ce sens, les réunions de travail ou séminaires doivent être programmés en tenant compte des horaires habituels de travail des collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s, entre 9 heures et 18 heures.

4.1.2 Respect de la durée du travail

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'JL' followed by 'ed' and 'ND'.

Il est rappelé que le repos journalier minimum (11h entre deux journées de travail) ainsi qu'un repos hebdomadaire minimum (35h 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.

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

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

4.1.3 Télétravail à domicile

Le télétravail à domicile « homeworking » pourra 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.

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

En cas de refus et à la demande du collaborateur ou de la collaboratrice, la Commission de suivi Egalité Professionnelle pourra examiner le dossier afin de donner une préconisation qui sera examinée par le supérieur hiérarchique et la Responsable Ressources Humaines (People Advisor) afin éventuellement de l'appliquer.

Accenture 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 à domicile par hommes/ femmes, Organisation et Niveau (WorkForce et Levels).

Ces informations seront fournies deux fois par an à la Commission Paritaire Egalité Professionnelle.

4.1.4 Aménagement des conditions de travail

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

Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service et pourra 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) devra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et recevra 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 cessera dans les deux mois suivant la date anniversaire des trois ans de l'enfant.

Par ailleurs, un aménagement des horaires temporaires (4 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, pourra 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 pourra inclure la Responsable Ressources Humaines (People Advisor) dans les discussions avec son supérieur.

Le/la collaborateur(trice) concerné(e) devra apporter tout élément permettant de justifier de ce problème temporaire

Par ailleurs, 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 prévu la possibilité pour les femmes de retour de congé maternité, ou de congé d'adoption ou pour les hommes de retour de congé d'adoption, à temps partiel/dispense d'activité de choisir différentes options leur permettant une certaine flexibilité, notamment en conservant des jours de repos/ jours de réduction du temps de travail.

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

Une communication sur ces différentes mesures permettant une vraie conciliation vie personnelle/vie professionnelle sera faite à l'ensemble des collaborateurs dans les 3 mois suivant la signature du présent Accord.

Une attention particulière sera portée aux familles monoparentales et aux collaborateurs/collaboratrices ayant des enfants de moins de trois ans ou en âge d'être scolarisés. A cet effet, les Responsables des Ressources Humaines veilleront à affecter en priorité des missions éloignées à des personnes n'ayant pas de contraintes familiales.

Enfin, des aménagements d'horaires seront 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.

4.2 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 pénalisés(e)s lors des évaluations, de l'attribution des notes (bandings) et des éventuelles augmentations du fait de leur aménagement du temps de travail. Cet élément sera vérifié par la Commission de suivi Egalité Professionnelle avant la consolidation finale.

En cas de demande, une réponse écrite et motivée sera 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 sera suivi par la Commission de suivi Egalité Professionnelle.

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 sera 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.

4.3 Congés parentaux

Une action de sensibilisation spécifique du management sur la qualification des congés de maternité, congé de paternité et d'adoption sera 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.

A l'annonce d'une grossesse, la Responsable des Ressources Humaines en charge de la salariée prendra contact avec la hiérarchie de la collaboratrice (Managing Director et Senior Manager) 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 parentale, congé parental d'éducation et congé de paternité, le (la) salarié(e) pourra demander un entretien avec son Manager ou Managing Director, entretien dont le compte rendu sera annexé à son dossier professionnel.

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

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

- Conformément aux prescriptions de la convention collective SYNTEC, les femmes enceintes bénéficieront 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 préviendra ses managers afin que cet aménagement soit bien respecté. La salariée enceinte pourra 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 sera par ailleurs facilité.

- En plus de ces dispositions et à compter du 5^{ème} mois de grossesse, la salariée enceinte bénéficiera d'une diminution d'heures de travail rémunérée de 30 minutes par jour ; sa charge de travail sera adaptée en conséquence.
- Les consultations prénatales obligatoires pourront être prises pendant le temps de travail à hauteur de huit heures par mois (en une ou plusieurs fois).
Les futurs pères seront autorisés à s'absenter afin d'accompagner leur compagne lors des visites prénatales.
- Le parking sera 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 proposera à la collaboratrice 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 a été élaboré et 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 sera intégré au kit informatif remis aux salarié(e)s entrants, lors des journées d'accueil.

4.3.4 Pendant les congés parentaux

Afin de permettre aux collaborateurs/collaboratrices 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 signataires 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 collaborateurs/collaboratrices et la boîte vocale resteront actives. Ils (elles) pourront 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 collaborateurs(trices) bénéficiant d'un congé parental égal ou inférieur à 3 mois pourront conserver leur ordinateur portable, téléphone et badge.

Le collaborateur ou la collaboratrice en congé pourra également participer à des événements tels que les réunions de communauté, les réunions d'Accent sur Elles, les réunions des associations sportives ou autres.

Enfin, la Direction s'engage à ce que la rémunération durant le congé de paternité soit intégralement maintenue. Ce maintien est valable pour les congés de paternité débutant à compter de la signature du présent Accord et rentrant dans les conditions légales.

du
JL *GD*
ND

Ce droit est étendu 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.

4.3.5 Après le congé de maternité

Au plus tard à son retour de congé de maternité, la salariée rencontrera 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 bénéficiera d'une formation adaptée à sa future mission.

5. LA MISE EN ŒUVRE D'ACTIONS AFIN DE PROMOUVOIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

5.1 Communiquer sur l'égalité professionnelle hommes/femmes

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

Le document remis lors des journées d'accueil des nouveaux entrants rappelant les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sera actualisé 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.

Ce document actualisé sera également communiqué à l'ensemble des services des Ressources Humaines et continuera d'être intégré au kit de l'entretien annuel.

5.1.2 Recrutement - 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 verra 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

DL ED
ou NG

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

5.1.3 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, et 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.

5.1.4 EAPD – Core Seminar

Il est rappelé que lors des journées EAPD (Executive As People Developer) (1 journée de coaching sur le comportement managérial, la gestion du stress et des équipes), les mises en situation comprennent des éléments de sensibilisation à l'égalité professionnelle en plus de la lutte contre les discriminations tels que prévus par le Code du travail.

Par ailleurs, dans le cadre des Core New Manager Seminars à destination des Managers nouvellement promu(e)s et embauché(e)s, et dans le cadre des Local Core Schools, une formation visant à sensibiliser les collaborateurs/collaboratrices sur la diversité et la mixité existe.

5.2 Un bilan annuel

➤ Rapport annuel

Une analyse annuelle spécifique et comparative relative à la situation professionnelle des hommes et des femmes au sein d'Accenture 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

DLCD
ND

► 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...

► 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 annuel est transmis au mois de février de chaque année à la Commission de suivi Egalité Professionnelle du Comité d'Entreprise, qui présente alors ses éventuelles recommandations à la Direction.

5.3 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-elle 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.

6. MISE EN PLACE ET SUIVI DE L'ACCORD

6.1 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.

6.2 Suivi de l'accord

6.2.1 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 deux 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, 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.

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, la notation, 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.

6.3 Fréquence de réunions et documentation fournie

La Commission se réunira au moins deux fois par an et présentera ses observations et recommandations dans un rapport 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 et par la CPEP.

Ces derniers pourront alors proposer des mesures correctives, le cas échéant.

7. DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature. Il est susceptible d'être modifié, par avenant.

Le présent Accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé à la demande de l'une des parties signataires, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui impliqueraient une adaptation de l'une ou plusieurs de ses dispositions.

La demande de révision peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. Cet avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent Accord qu'il modifiera.

Les parties signataires du présent Accord ont également la possibilité de le dénoncer sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt.

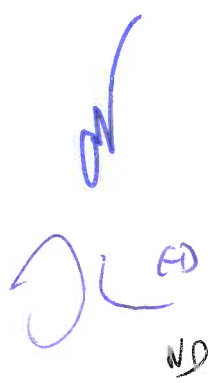
Conformément aux dispositions légales, les parties s'engagent à se réunir à nouveau dans 3 ans à compter de la date de signature de l'accord pour négocier sur l'égalité professionnelle.

8. DEPOT LEGAL ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent Accord entrera en vigueur suite à son dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, en deux exemplaires et auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions prévues à l'article D 2231-1 du Code du travail.

Chaque Organisation Syndicale Représentative dans l'entreprise recevra un exemplaire du présent Accord et une copie de celui-ci sera déposée auprès de l'OPNC Syntec.

Les collaborateurs/collaboratrices seront informé(e)s du contenu du présent Accord par la diffusion d'une plaquette d'information.

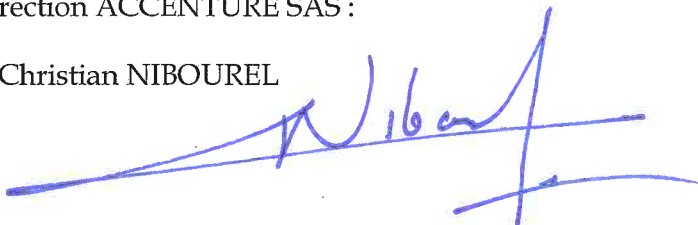
Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'D. L.' followed by 'ED' and 'ND'.

Fait en sept exemplaires originaux.

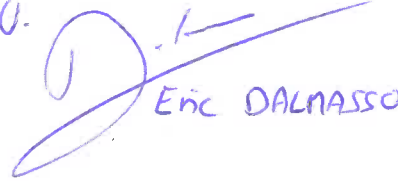
A Paris, le 9 avril 2013

Pour la Direction ACCENTURE SAS :

Monsieur Christian NIBOUREL

A blue ink signature, appearing to be 'Nibourel', written over a horizontal line.

Pour la CFE-CGC, Monsieur Mathieu Lagogue, Délégué Syndical Central. P.O.

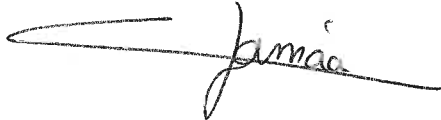
A blue ink signature, appearing to be 'Eric DALNASSO', written over a horizontal line.

Pour la CFDT, Monsieur Jérôme Chemin, Délégué Syndical Central.

A blue ink signature, appearing to be 'J. Chemin', written over a horizontal line.

Pour la CFTC, Monsieur Christophe Ecollan, Délégué Syndical Central.

POUR ORDRE, NAURA DJANAA

A black ink signature, appearing to be 'Naura Djanaa', written over a horizontal line.

Pour la CGT, Madame Nayla Glaise, Délégué Syndical Central

ANNEXE 1 : EXEMPLE L'INDICATEURS SUR L'EGALITE D'ACCES A LA FORMATION (2.1)

Données par Organisation (Workforce)

- Effectif
- Heures
- Stagiaires
- Individus formés

	Effectif		Total Effectifs	Heures de formation		Total des heures	Nbr de Stagiaires		Total Stagiaires	Nbr individus formés		Total individus formés
	H	F		H	F		H	F		H	F	
Analyst	490	426	916	15 784 h	11 144 h	26 928 h	496	508	1004	282	262	544
Consultant	796	417	1213	18 974 h	9 832 h	28 807 h	1028	689	1717	550	318	868
Manager	525	241	766	12 905 h	5 823 h	18 729 h	894	489	1383	394	197	591
Senior Manager	354	117	471	6 078 h	3 412 h	9 490 h	520	268	788	257	93	350
Managing Director	184	30	214	2 567 h	517 h	3 083 h	217	44	261	101	19	120
Grand Total	2349	1231	3580	56 309 h	30 728 h	87 036 h	3155	1998	5153	1584	889	2473

Indicateurs:

- Nbr individus formés en % de l'effectif
- Nbr de Stage par Individus formés
- Durée Moyenne par individus formés
- Durée moyenne des formations

	Nbr individus formés en % de l'effectif			Nbr de Stage par Individus formés			Durée Moyenne par individus formés			Durée moyenne des formations		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Analyst	58%	62%	59%	1,8	1,9	1,8	56 h	43 h	50 h	32 h	22 h	27 h
Consultant	69%	76%	72%	1,9	2,2	2,0	34 h	31 h	33 h	18 h	14 h	17 h
Manager	75%	82%	77%	2,3	2,5	2,3	33 h	30 h	32 h	14 h	12 h	14 h
Senior Manager	73%	79%	74%	2,0	2,9	2,3	24 h	37 h	27 h	12 h	13 h	12 h
Managing Director	55%	63%	56%	2,1	2,3	2,2	25 h	27 h	26 h	12 h	12 h	12 h
Grand Total	67%	72%	69%	2,1	2,3	2,2	36 h	35 h	35 h	88 h	73 h	81 h