

UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE

CGI

ACCORD TRIENNAL RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Entre l'Entreprise CGI France SAS, représentée par Monsieur Benoit Froment, en vertu des mandats dont il dispose à cet effet,

d'une part,

et

- L'organisation syndicale F3C-CFDT représentée par Monsieur Arnaud Degroise, en sa qualité de délégué syndical central ;
- L'organisation syndicale CFTC représentée par Monsieur Patrick Renault, en sa qualité de délégué syndical central ;
- L'organisation syndicale CFE-CGC représentée par Monsieur Youval Amsellem, en sa qualité de délégué syndical central ;
- L'organisation syndicale CGT représentée par Monsieur Jean-Pierre Baroukhel-Moureau en sa qualité de délégué syndical central ;

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet de nombreux textes.

Le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 énonce que : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes. »

Depuis cette date, différents traités internationaux et directives européennes ont rappelé ce principe.

Les dispositions :

- Légales (loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle, loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale et celle du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes) ;
- Réglementaires (décret du 7 juillet 2011, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) ;
- et conventionnelles (accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle et l'accord de branche Syntec du 27 octobre 2014, signé unanimement par les partenaires sociaux)

sont venues préciser les obligations en matière d'égalité professionnelle.

Convaincues que la mixité est un élément déterminant dans l'équilibre des rapports sociaux, ainsi qu'une source d'enrichissement, d'efficacité et d'innovation pour l'entreprise, les parties signataires réaffirment que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit être effective dans la réalité quotidienne de l'entreprise, à l'embauche et tout au long de la carrière au sein de CGI.

Les parties signataires se sont engagées, via un premier accord triennal signé en juillet 2012, sur des actions visant à accroître la part des femmes et à s'assurer de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de CGI.

Par le présent accord, la Direction et les Organisations Syndicales signataires entendent poursuivre leurs actions et prendre des mesures dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes, comme précisé dans l'article L. 1142-4 du Code du travail.

En conséquence, le présent accord a pour objectif de concrétiser la poursuite de notre engagement au sein de CGI quant aux mesures liées à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dès l'embauche et tout au long de leur carrière professionnelle, en se concentrant sur les mesures visant à :

- Accroître la part des femmes occupant des postes à responsabilités,
- Garantir aux femmes et aux hommes la même évolution de carrière,
- Renforcer l'équité salariale entre les femmes et les hommes.



Titre 1 : Mesurer et agir sur les éléments qui peuvent être source d'inégalité professionnelle entre les femmes et hommes

Les parties signataires entendent garantir le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les domaines suivants :

- Accès à l'emploi
- Accès à la formation professionnelle
- Qualification / Classification
- Promotion
- Rémunération
- Conditions de travail
- Conciliation vie privée – vie professionnelle

A cet effet, elles affirment le principe selon lequel le recrutement, la mobilité, la formation, l'évolution de carrière et les rémunérations doivent être fondés exclusivement sur des éléments objectifs, notamment les compétences, la qualification, l'expérience professionnelle et l'efficacité, à l'exclusion de toute considération liée au sexe.

Elles reconnaissent le caractère fondamental de ce principe et considèrent qu'il constitue la base du présent accord.

Article 1 : Eléments de mesures

Article 1.1 : Rapport de Situation Comparée (RSC)

CGI utilisera comme outil de mesure des inégalités professionnelles le Rapport de Situation Comparée (RSC) et le Bilan Social.

Il sera présenté aux partenaires sociaux (CCE, CE) dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, ainsi qu'à la Commission de suivi.

- **Contenu**

Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes comportera un plan d'actions, le but étant de déterminer des objectifs de progression et des actions à entreprendre pour l'année suivante.

Le rapport intégrera les indicateurs définis par la loi.

Les chiffres présentés dans le rapport de situation comparée seront détaillés par filière et par coefficient, pour CGI France et pour chaque CE.

On exclura uniquement les indicateurs comprenant moins de 3 personnes ou moins de 3 personnes du même sexe. Toutefois, la ligne sera affichée en faisant apparaître l'écart constaté ou une tendance.

Il est à noter que seront considérés comme salaires équivalents, des salaires dont l'écart des moyennes (équivalent temps plein) est inférieur ou égal à 1%.

Article 1.2 : Mesure qualitative des inégalités professionnelles par un diagnostic

Les parties conviennent de confier à un prestataire externe, tous les 2 ans, la mesure qualitative des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

CGI établira une liste de cabinets puis lancera un appel d'offres.

Les prestataires présenteront leurs services aux signataires du présent accord, et le choix final sera fait conjointement entre la Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent accord.

Le diagnostic aura lieu par le biais d'un questionnaire en ligne adressé à l'ensemble des salariés CGI France éventuellement complété d'entretiens exploratoires et d'une analyse des documents sociaux.

L'objectif de ce diagnostic est de renforcer la démarche de lutte contre les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

Article 1.3 : Analyse et résorption des écarts de rémunération

Les parties signataires rappellent que le principe d'égalité salariale est un élément fondamental de la politique sociale de l'entreprise auquel elles sont particulièrement attachées.

Article 1.3.1 : Le principe

L'ensemble des choix effectués en matière de rémunération, qu'il s'agisse des rémunérations à l'embauche ou en cours d'exécution du contrat, doit reposer exclusivement sur des critères objectifs et professionnels.

Ces critères sont notamment les compétences, la performance et l'expérience.

A compétences, expériences, fonctions, niveaux et performances équivalentes, les rémunérations des hommes et des femmes doivent se situer au même niveau.

Article 1.3.2 : Les mesures salariales

Même si les écarts de rémunération peuvent résulter de multiples facteurs, CGI décide d'instituer une méthodologie et une enveloppe budgétaire associée aux mesures d'ordre salarial à destination des femmes.

Afin de garantir l'équité salariale entre des salariés de sexes différents, la DRH analyse, après la Salary Review, les moyennes de salaire (BBS) pour chacun des deux sexes, pour chacun des panels définis ci-dessous :

① Les panels sont définis en fonction des critères suivants :

- a) Coefficient identique
- b) Filière PMS identique. Sur ce point, un critère métier plus précis sera appliqué pour les salariés des fonctions supports, administratives et commerciales
- c) Même BU (Business Unit)

d) Paris/Régions

e) Ancienneté dans le coefficient comparable (seront distingués 4 catégories : ceux venant d'être promus, ceux ayant moins de deux ans d'ancienneté dans le coefficient, ceux ayant plus de 2 ans et moins de 5 ans et ceux ayant plus de 5 ans)

② A la suite de cette analyse, si un écart de plus de 1% en défaveur des femmes est constaté entre la moyenne des femmes et celle des hommes d'un même panel, l'Entreprise s'engage à résorber les écarts salariaux par le biais d'augmentations individuelles de salaire, sous réserve que le panel soit supérieur ou égal à 3 femmes et 3 hommes. Dans le cas inverse (à savoir : panel issu de cette analyse insuffisant), l'analyse comparative de ces personnes serait alors effectuée en supprimant le critère géographique puis la BU, si besoin afin de déterminer un panel suffisant pour traiter un éventuel écart et une augmentation salariale en résultant.

③ Ces augmentations de salaire sont attribuées individuellement sous réserve que :

- l'évaluation globale portant sur l'année écoulée soit a minima conforme aux attentes (RA/SA/SNA)
- l'écart individuellement constaté soit \geq à 1% ;
- la salariée dispose d'une ancienneté \geq à 1 an au 30/9.

④ Ces augmentations seront calculées comme suit : toutes les femmes dont le salaire est inférieur à la moyenne des hommes du panel percevront une augmentation individuelle correspondant à l'écart constaté individuellement, dans la limite d'une augmentation individuelle équivalant au double du pourcentage défini lors de la NAO.

Cette analyse sera renouvelée chaque année. Les éventuels nouveaux écarts seront résorbés selon le même mode de calcul dès lors que la moyenne des femmes de l'entreprise est inférieure de plus de 1% à celle des hommes.

⑤ Enfin, la somme des augmentations individuelles versées au titre de ce rattrapage ne pourra excéder une enveloppe budgétaire de 0,10% de la masse salariale par BU des salariés présents en CDI au 30/9 précédent.

Cette augmentation spécifique ne se substituera pas à l'augmentation versée au titre de la performance globale dans le cadre de la « Salary Review ».

Elle est en effet complémentaire au dispositif d'augmentation de la « Salary Review ».

Le processus d'augmentation lié au présent article et celui lié à la « Salary Review » seront totalement décorrélés, quand bien même leur versement interviendra au cours du même mois.

Ainsi les augmentations liées au processus décrit dans cet article seront communiquées aux managers postérieurement à leurs décisions salariales au titre de la « Salary Review » afin de ne pas les influencer dans leurs décisions.

Chaque manager communiquera les décisions salariales en distinguant l'augmentation liée au présent accord de celle liée à la « Salary Review ».

Titre 2 : Evolution professionnelle

La formation, les compétences, la performance et l'expérience professionnelle sont des critères déterminants dans l'évolution de carrière et l'attribution des postes disponibles, quel que soit leur niveau.

Article 2.1 : Mixité des emplois et des promotions

Pour garantir une mixité dans les différentes catégories d'emplois, l'Entreprise se fixe comme objectif :

- D'atteindre une répartition femmes/hommes dans ses recrutements similaire à celle constatée aux sorties des écoles cibles, et reflétant celle relevée dans les candidatures.
- De féminiser les Comités de direction, avec pour ambition qu'il y ait au moins 1 femme dans chaque Comité de Direction, y compris au sein du Cabinet Meeting.
- D'avoir une femme de plus au sein des Comités de direction pour les BU qui sont en deçà des 30%.
- De garantir que, lors du processus de détection des hauts potentiels, le management et la DRH sélectionnent aussi bien des femmes que des hommes.
- de rappeler aux managers que l'évolution professionnelle n'est pas réservée :
 - Aux seuls salariés, hommes ou femmes ayant émis un souhait d'évolution
 - Aux seuls salariés, hommes ou femmes bénéficiant d'un travail à temps plein
 - Aux seuls salariés, hommes ou femmes n'ayant pas de contraintes familiales

En outre, afin d'atteindre les objectifs d'effectifs de femmes aux coefficients 170 et plus, il est nécessaire de prévoir des mesures proactives en amont des campagnes de promotion telles que :

- En matière de formation, afin de permettre aux femmes d'appréhender en amont l'accès aux coefficients supérieurs plutôt que d'attendre que la promotion soit effective, dispenser des formations sur la posture et les implications du rôle managérial au préalable, permettant ainsi à la candidate potentielle de prendre la mesure de sa future évolution et d'identifier les clés pour y parvenir ;
- Développer le mentorat. Ainsi, il sera demandé au Comité de Direction de BU de s'assurer que les managers coefficient 210 et plus de la BU joueront le rôle de « mentor » consistant à conseiller et accompagner une femme et un homme (considérés comme haut potentiel et positionnés aux coefficients 130 et/ou 150) vers les fonctions managériales ; il s'agira, grâce à ce mentorat, d'augmenter notre capacité à assurer une mixité de candidatures aux fonctions managériales lors des campagnes de promotion ;
- Procéder, avant chaque campagne de promotion, à l'identification des futures femmes « managers » au travers de l'analyse de la population féminine des coefficients 130 et plus, dont les performances sont conformes aux attentes et dont l'ancienneté dans ces coefficients dépasserait un seuil de 5 ans.
- Concrètement, avant les EAD, dresser un bilan sur chaque unité d'affaire :
 - Les RRH recensent les femmes avec une ancienneté supérieure ou égale à 5 ans dans les coefficients 130 et plus et qui sont susceptibles d'évoluer au coefficient supérieur,
 - Ces informations sont transmises aux managers qui doivent contacter les salariées ainsi identifiées et définir les actions à venir :
 - entretien RH organisé avec ces salariées pour échanger notamment sur leurs aspirations à évoluer vers les postes aux coefficients supérieurs ou égaux à 170 ;
 - plan d'accompagnement RH (formation, ...) ensuite envisagé et mis en œuvre le cas échéant ; et pouvant comprendre des engagements réciproques ;
- Intégrer les salariées ainsi identifiées aux candidats proposés à une promotion (au moins une candidature sur trois) aux fonctions managériales lors de chaque campagne de promotion, et

ainsi faire en sorte que les candidatures aux postes d'encadrement répondent à l'objectif fixé ci-dessous.

Grâce à ces actions, l'Entreprise se fixe comme objectif de diminuer progressivement l'écart de représentation des femmes dans les coefficients 170 et plus par rapport à la proportion globale des femmes dans l'Entreprise. Cet objectif se décline de la façon suivante :

- ✓ Pour les coefficients 170, l'effectif des femmes (Base effectif au 31/12/2015 du Bilan Social France) devra croître de manière à :
 - Supprimer au moins un tiers de l'écart constaté la 1^{ère} année d'application de l'accord
 - Supprimer au moins la moitié de l'écart restant la 2^{ème} année d'application de l'accord
 - Supprimer la totalité de l'écart restant la dernière année d'application de l'accord, de manière à ce que le plafond de verre soit a minima repoussé d'un coefficient à la fin de cet accord

L'objectif est que la part des femmes 170 passe à 28,71% au terme de l'accord.

Pour les coefficients 190 / 200, l'effectif des femmes devra croître (Base effectif au 31/12/2015 du Bilan Social France) :

- ✓ d'au moins +0,6 point par an pour chacun de ces coefficients (exemple : si le taux de femmes au coefficient 190 est de 20%, l'objectif est qu'il passe à 21,8% au terme de l'accord) ;
- ✓ Pour les coefficients 210 / 270 / 290, l'effectif des femmes devra croître de 2 femmes pour le coefficient 210 et de 2 femmes pour la tranche de coefficients 270/290, et ce d'ici à la fin de l'accord.

Avant les campagnes de promotion, les HRBP vérifient la situation actuelle, ainsi que le taux de Femmes par coefficient. Si les résultats constatés sont insuffisants (déséquilibre du nombre de femmes en position de management constaté dans l'organisation concernée comparativement à la répartition hommes / femmes de l'organisation concernée), il est demandé au comité carrière de prendre en compte l'objectif dans les promotions. Si l'objectif ne peut être atteint en raison de l'absence de femmes candidates à la promotion, alors, le HRBP et le patron de la BU définissent un plan d'actions en vue d'opérer un rééquilibrage et/ou développer les compétences manquantes : formations, coaching, PDP, ... afin d'atteindre l'objectif fixé dans le présent accord à l'issue des 3 ans.

Le niveau de réalisation de ces objectifs sera suivi chaque année par la commission de suivi du présent accord.

Article 2.2 : Promotion des carrières féminines

L'Entreprise s'engage à sensibiliser la population managériale chargée du recrutement et à accompagner ceux en charge des évaluations, grâce à un guide spécifique, sur ces enjeux liés aux principes d'égalité professionnelle.

En outre, considérant que les pratiques managériales s'enrichissent de leur diversité, l'Entreprise poursuivra les formations spécifiques à destination des femmes managers.

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

Par ailleurs, l'Entreprise garantira à ses salariés la possibilité d'évoluer à leur rythme, rythme qui peut être différent selon les périodes de la vie et selon les objectifs de chacun.

Article 2.3 : Garantir l'égalité salariale « temps complet / temps partiel »

Par le présent accord CGI garantira à ce que les demandes de passage à temps partiels fassent l'objet d'un suivi rigoureux, au sein de la Direction des Ressources Humaines, en lien avec l'étude et les actions menées dans le cadre de la lutte contre les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

Dans un souci de meilleure compréhension des « conséquences » du temps partiel, une information préalable écrite (guide) sera donnée à chaque demandeur, afin de lui permettre de mieux anticiper sa diminution de revenu, mais aussi les incidences en matière de prise de jour de congés payés, d'acquisition de jours de RTT, de retraite, ...

CGI s'engage à respecter le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en terme de carrière et de rémunération. Pour cela, le pourcentage de salariés à temps partiel augmentés, ainsi que le pourcentage d'augmentation des salariés à temps partiel seront identiques, à profil équivalent, à ceux des salariés à temps plein.

Les objectifs liés à la performance, fixés dans le cadre de l'entretien annuel, doivent être adaptés au temps de travail.

Article 2.4 : Mise en place de mesures salariales liées à la période de congé maternité, paternité ou adoption

CGI s'engage à mettre en place des règles en matière de rémunération variable pour éviter toute discrimination pendant les congés maternité, de paternité ou d'adoption. Ainsi :

- Les primes ou bonus (PPP) ne doivent pas être affectés par ces périodes d'absence.
- Un entretien obligatoire avant le départ en congé maternité ou d'adoption est mis en place notamment pour permettre au salarié et/ou à son manager d'ajuster les objectifs annuels en fonction de la date de début de congé.
- Un entretien dit de retour de congé maternité/adoption/parental effectué par un binôme DRH / manager de l'entité est mis en place. Cet entretien permettra de définir les nouveaux objectifs du salarié et d'y associer les moyens nécessaires. Ces salariés seront prioritaires en matière de formation notamment dans les services où sont survenues des transformations importantes en leur absence.
- Le Guide du Futur et Jeune Parent chez CGI qui sera actualisé afin d'y inclure les dernières avancées légales et internes sera adressé à tout salarié dès lors qu'il fera connaître une demande de congé maternité, de paternité ou d'adoption.

Titre 3 : Accès à l'emploi / recrutement

Force est de constater que la part des femmes au sein des filières de formation informatiques ciblées par CGI est structurellement faible.

Néanmoins, CGI se fixe comme objectif de porter la part des femmes dans l'entreprise à 30%.

A cet effet, CGI s'engage à garantir les conditions de neutralité et d'égalité dans les processus de recrutement :

- En rédigeant de manière neutre les libellés et contenus des annonces, avec la mention Femmes/Hommes, sans référence à la situation familiale ou à une quelconque terminologie susceptible d'être discriminante et ce, quel que soit le type de poste proposé.
- En s'assurant que les critères de sélection soient identiques entre les hommes et les femmes.
- En poursuivant la formation des membres de la Direction du Recrutement, des managers recruteurs des BU ainsi que des managers en charge du staffing aux enjeux de la diversité et de la non-discrimination.
- En rappelant l'interdiction de mentionner les sujets liés à la vie privée, notamment celui des enfants ou de la grossesse pendant les entretiens de recrutement lors des sessions de sensibilisation et sur tous les supports de communication interne (CynerGI, Buzz...)
- En garantissant à l'embauche une rémunération équivalente entre les femmes et les hommes placés dans une situation identique pour un même niveau, notamment en termes de responsabilités, de formation (même classe d'écoles), d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre ;
- En poursuivant la promotion des candidatures féminines, en signant des partenariats avec au moins 3 Ecoles ou Universités ;
- En développant des partenariats avec des Associations engagées sur la féminisation des métiers du Numérique : Tutorat, Financement via la taxe d'apprentissage, participation à des salons ou tables rondes ;
- En communiquant en interne et en externe sur les femmes dans les métiers scientifiques en sortant des stéréotypes ;
- En assurant la visibilité, en interne et en externe, de parcours au féminin chez CGI (Videos, témoignages).

Titre 4 : Accès à la formation professionnelle

CGI s'engage à garantir le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle.

En effet, l'accès à la formation professionnelle est un des facteurs déterminants pour s'assurer d'une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et de l'évolution professionnelle des hommes et des femmes. CGI veillera à ce que les obligations familiales ne constituent pas un frein à l'accès à la formation professionnelle.

En conséquence, CGI s'assurera que les hommes et les femmes accèdent aux mêmes formations tant pour le développement de leurs compétences que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

Un suivi quantitatif des formations réalisées par sexe sera effectué dans le cadre des bilans de formation des CE et en comparaison avec la proportion des femmes dans l'Entreprise.

Des formations spécifiques pour les femmes pourront également être mises en place.

Dans cet esprit, l'entreprise s'engage à :

- ▲ Poursuivre la sensibilisation des managers à l'égalité professionnelle, notamment dans les cursus de l'Université CGI.

- Mettre en place un module de formation spécifique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes destiné aux managers (170 et +) et former 150 managers par an.
- Mettre en place des formations pour permettre aux femmes d'appréhender en amont l'accès aux coefficients supérieurs.
- Prendre en charge des frais de gardes d'enfants pendant la formation d'un parent isolé.
- Développer le réseau d'échanges professionnels en interne entre femmes (Les EssenTielles)

Un point sur ces actions sera fait en commission de suivi

Titre 5 : Vie privée – Vie professionnelle

L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle est un facteur essentiel en matière d'égalité professionnelle. Elle concerne l'ensemble des salariés, femmes et hommes.

Dans la continuité des engagements pris, CGI réaffirme sa volonté d'accompagner ses salariés pour concilier plus facilement la vie privée et la vie professionnelle.

Les mesures liées à la conciliation Vie privée / Vie professionnelle, la Parentalité ou l'Organisation du travail que CGI met en place sont réaffirmées dans l'Accord Qualité de vie au travail signé le 2 décembre 2015.

Titre 6 : Communiquer – sensibiliser

CGI s'engage à communiquer sur l'ensemble des actions en faveur de l'égalité professionnelle, tant en interne, que vers ses clients, fournisseurs, médias, écoles et institutionnels.

Les entretiens de présentation pour une mission chez un client ne doivent pas être l'occasion de propos sexistes de la part des managers et des clients.

CGI s'engage à ce que les actions de communication soient dénuées de formulations discriminatoires, notamment en appliquant les quelques règles lexicales suivantes notamment :

- Il sera prohibé d'utiliser la langue uniquement et exclusivement au masculin.
- Chaque fois que cela sera nécessaire, la description des catégories d'emploi, des postes d'emploi, des postes de travail, des métiers se fera de façon neutre, sans qu'aucune dénomination représentative des deux sexes ne soit prononcée.
- Les références féminines seront exclusivement utilisées dans le cas où les mesures destinées concernent uniquement les femmes pour des raisons juridiquement justifiées (par exemple, grossesse et maternité physiologique).
- Les références masculines seront exclusivement utilisées dans le cas où les mesures destinées concernent uniquement les hommes pour des raisons juridiquement justifiées (par exemple, dans l'état actuel de la législation, le congé de paternité).
- Les documents administratifs, communications internes ou externes, campagnes de sponsoring, activités culturelles et sociales ne comporteront aucun discours ni illustrations discriminatoires.
- Les formulations, exemples et images tendant à perpétuer les stéréotypes sexuels, qu'ils soient explicites ou non seront évités dans la mesure du possible. Ainsi, les mesures concernant notamment les responsabilités familiales s'adresseront de manière égale aux hommes et aux femmes.

En outre, les salariés seront régulièrement sensibilisés à ces enjeux. En effet, les actions suivantes seront mises en place :

- Des communications sur les apports de l'égalité en termes d'éthique, d'image, de gestion des équipes et de performances
- Une information claire et transparente pour l'ensemble des salariés sur la Loi et les mesures prises au sein de l'entreprise et sur les possibilités de recours et sanctions internes, civiles et pénales
- Une vigilance sur le respect de l'égalité professionnelle par les prestataires

Titre 7 : Suivi de l'accord

Article 7.1 : Les indicateurs de suivi

Au-delà du Rapport de Situation Comparée, des éléments communiqués en NAO et du Diagnostic, les indicateurs suivants sont transmis à la Commission de suivi :

- Effectifs
 - Répartition de l'effectif par BU, filière PMS, coefficient et sexe
 - Nombre de salariés et % de salariés par sexe :
 - o à temps complet
 - o à temps partiel
 - Nombre de salariés en Télétravail par entité et par sexe
- Rémunération, augmentation et promotion
 - Salaire (BBS) moyen par coefficient, par filière, par BU et par sexe après application d'éventuelles mesures de rattrapage (Paris/Régions)
 - Nombre de salariées concernées par la mesure de rattrapage et enveloppe globale de cette mesure
 - Nombre de salarié(e)s augmenté(e)s / effectif total et enveloppe d'augmentation par coefficient
 - Médiane des augmentations individuelles par sexe
 - % d'augmentation des salariés à temps partiels vs % d'augmentation des salariés à temps plein
 - Nombre et % de salariés promus par coefficient par sexe
 - Nombre et % de femmes par coefficient
 - % de promotion des salariés à temps partiels vs % de promotion des salariés à temps plein
 - Durée moyenne entre 2 promotions par coefficient et par sexe
- Recrutement :
 - Nombre de candidatures reçues en entretien par sexe
 - Nombre et % de recrutements par BU, sexe avec distinction Jeunes Diplômés et Expérimentés
 - Rémunération moyenne par filière, coefficient et sexe des embauches
- Formation
 - Nombre moyen de jours de formation par BU, coefficient et par sexe (tel qu'indiqué dans le bilan de formation)

- Nombre de managers (170 et +) ayant suivi le module de formation spécifique égalité professionnelle
 - Nombre de femmes ayant suivi une formation spécifique
- Congés
 - Nombre de jours de congé de paternité réellement pris par rapport au nombre de jours de congés théoriques
 - Nombre de salariés ayant pris un congé parental par sexe vs nombre de naissances déclarées

Article 7.2 : Commission de suivi

Article 7.2.1 Mission

Cette commission est chargée de :

- Etudier conjointement avec la Direction le RSC ;
- Analyser les résultats des études ;
- Suivre l'ensemble des actions définies par l'accord et les indicateurs associés ;
- Proposer des actions d'amélioration

La Commission se réunit 1 fois par an.

Au cours de la 1^{ère} et 3^{ème} année, une réunion supplémentaire sera organisée afin de choisir le cabinet pour réaliser le diagnostic, comme indiqué à l'article 1.2.

Les parties conviennent que les documents devront être transmis à la commission dans un délai raisonnable en amont des réunions (objectif de transmission 10 jours au préalable).

Article 7.2.2 Composition

Siègent de manière permanente à la commission :

- 2 représentants de la Direction
- 2 représentants de chacune des Organisations Syndicales signataires de l'accord
- 1 membre de la DRE

Titre 8 : Dispositions générales

Article 8.1: Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de CGI France (hors Luxembourg et Maroc).

Article 8.2 : Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée courant à compter du premier jour du mois suivant la date de dépôt et pour une durée de 3 ans.

Les parties signataires peuvent demander révision de cet accord, en cas d'évolution de la loi et/ou des accords de branche ayant un impact sur ledit accord.

A défaut de conclusion d'un nouvel accord, les dispositions du présent accord deviendront automatiquement et définitivement caduques au terme des 3 ans.

Article 8.3 : Publicité du présent accord

Les Organisations Syndicales auront jusqu'au 6 juillet à 12 heures pour apposer leur signature sur cet accord. Un exemplaire sera ensuite transmis à chaque Organisation syndicale afin que les Organisations Syndicales non signataires puissent exercer leur éventuel droit d'opposition.

Sans réponse de leur part sous 8 jours, un exemplaire sera déposé par voie papier et un transmis sur support électronique à la Direction Départementale du travail et de l'Emploi de Nanterre. Un exemplaire sera adressé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature, ainsi qu'auprès du lieu de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective.

Article 8.4 : Information des salariés sur les dispositions de l'accord

Cet accord d'entreprise fera l'objet d'une large diffusion au sein de L'Entreprise. Il sera mis à la disposition de l'ensemble des salariés sur le portail intranet.

Fait à Courbevoie, le 6/07/2016

En huit exemplaires originaux

Pour CGI

Benoit FROMENT



Pour la F3C – CFDT

Arnaud DEGROISE

Pour la CFTC

Patrick RENAULT



Pour la CFE-CGC

Youval AMSELLEM

Pour la CGT

Jean-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU