ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN D'AMADEUS S.A.S.

ENTRE :

La société AMADEUS s.a.s. sise 485, route du Pin Montard - 06902 SOPHIA ANTIPOLIS CEDEX, représentée par Magali VIANO. Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

Et,

Le syndicat C.F.D.T, représenté par Rosine GOMEZ, Sabine DAUPLAY et Patrick FERRANTE, dûment mandatés,

Le syndicat CFE - CGC, représenté par Claire MOIGNO, dûment mandatée,

Le syndicat C.F.T.C, représenté par Christian BLASIAK et Jean-Marie FELIX, dûment mandatés,

Le syndicat C.G.T, représenté par Stéphane JOUTEUX dûment mandaté,

D'autre part,

PREAMBULE

Ce premier accord sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'inscrit notamment dans le prolongement de :

- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes,
- l'accord national du 24 avril 2008 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, société de conseil, relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites,
- l'adhésion en 2008 de l'entreprise à la Charte de la Diversité l'engageant à respecter et à promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines.

Le présent accord marque la volonté commune de l'entreprise et des organisations syndicales de formaliser leur attachement au respect du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes - et ce, à compter de l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle - ainsi que d'inscrire l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un enjeu majeur.

Cette volonté se traduit par l'adoption de mesures concrètes dans les domaines suivants :

- le recrutement ;
- la formation professionnelle ;
- les parcours professionnels et l'évolution de carrière ;
- la politique de rémunération ;
- la conciliation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ;
- La communication et la sensibilisation à l'égalité hommes/femmes.

Les signataires souhaitent réaffirmer leurs positions vis-à-vis de la thématique de l'égalité.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à mettre en place pour chaque mesure concrète adoptée des outils de diagnostic pertinents et adéquats.

Les parties considèrent que la mixité, la diversité et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes constituent des facteurs d'enrichissement humain et sont des éléments clés et de cohésion, source de progrès global pour l'entreprise.

Les parties au présent accord conviennent que chaque collaborateur de l'entreprise doit concourir au respect du principe d'égalité professionnelle car elle ne peut progresser qu'en étant l'affaire de tous.

Enfin, les parties s'engagent à améliorer et promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et ce dans tous les domaines et thèmes faisant l'objet de cet accord.

I. Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à tous les salariés d'Amadeus s.a.s., quel que soit leur genre et la nature de leur contrat de travail.

II. Thèmes de l'égalité professionnelle

ARTICLE 1 – Recrutement :

1.1 Egalité de traitement :

L'entreprise a structuré son processus de recrutement afin de garantir une sélection uniquement basée sur les compétences, l'expérience professionnelle, la qualification et la nature des diplômes des candidats.

D'autre part, les techniques et le processus de recrutement sont identiques pour les hommes et les femmes de même que les critères de sélection retenus.

Il s'agit d'être attentif à ce que le pourcentage d'embauches féminines soit au moins égal au pourcentage de candidatures féminines, ou proportionnel au taux de sortie des filières professionnelles.

1.2. Offres d'emploi :

L'entreprise s'engage à ce que les libellés et la formulation des offres d'emploi soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire n'apparaisse lors de la diffusion de l'offre tant en interne qu'en externe.

Les offres d'emploi doivent également être rédigées de telle manière à être attrayantes tant pour les hommes que pour les femmes.

1.3. Relations écoles :

Dans le cadre de ses actions en direction des étudiants, l'entreprise s'engage à :

- Communiquer sur l'importance qu'elle attache à la mixité dans ses métiers ;
- Sensibiliser son réseau de Campus Manager intervenant dans les écoles sur cet axe de la politique RH de l'entreprise ;
- Faire connaitre sa position en terme de mixité et de diversité aux Ecoles et Universités cibles et sensibiliser les établissements partenaires sur la nécessaire mixité et diversité de leurs étudiants.

1.4. Sensibilisation :

La Direction s'engage à continuer à sensibiliser les équipes de recrutement ainsi que le management à la nécessaire mixité des équipes ainsi qu'aux obligations légales en terme d'égalité professionnelle en particulier au travers de formations.

D'autre part, les équipes de recrutement comme le management sont encouragés à préserver la parité entre les hommes et les femmes sur la base des candidatures reçues.

En outre, l'entreprise s'engage à inscrire son engagement, en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans tous les processus d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés.

Enfin, l'engagement de l'entreprise pour le respect de la diversité est officiellement affiché vis-à-vis de tous les partenaires et salariés de l'entreprise par la signature de la Charte de la Diversité.

Indicateurs :

- Proportion H/F à la sortie des filières des formations cibles ;
- Nombre de candidature H/F reçues et proportion H/F dans les candidatures retenues par famille de métier (marketing, développement).

ARTICLE 2 - Formation professionnelle :

L'entreprise forme autant d'hommes que de femmes et attache une grande importance à la formation professionnelle dans son ensemble, fait démontré par les statistiques de l'entreprise, très au-dessus des statistiques du secteur ou même des entreprises de même ampleur sur le territoire français.

Par ailleurs, au retour du congé maternité, congé d'adoption ou encore congé parental, et pour anticiper au mieux le retour à son poste de travail, un entretien entre le salarié et sa hiérarchie sera organisé de manière systématique afin d'identifier les éventuels besoins en formation.

Dans le cas d'une absence égale ou supérieure à 2 ans, il est rappelé que tout salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences pris en charge de façon prioritaire par le FAFIEC.

En outre, les périodes d'absence pour congé maternité, congé d'adoption, congé de présence parentale ou congé parental, sont intégralement pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Enfin, afin d'éviter tout impact sur la vie professionnelle des salariés, les sessions de formation sont majoritairement organisées le plus proche du lieu de travail, dans la mesure du possible.

Indicateurs :

- Taux de participation aux actions de formation ;
- Nombre d'heures de formation par catégorie socio-professionnelle et par sexe ;
- Nombre d'entretiens de retour réalisés ;
- Nombre de formations réalisées suite à congé (maternité, adoption, parental).

ARTICLE 3 - Parcours professionnels et évolution de carrière :

3.1 Neutralisation de l'impact de la maternité sur les évolutions professionnelles :

Les absences pour congé maternité, congé d'adoption ou congé parental n'ont aucune conséquence sur l'évolution professionnelle des salariés : elles n'entrent pas en compte pour apprécier l'opportunité d'une promotion ou de l'accès à un poste à responsabilités.

3.2. Promotion :

L'entreprise assure aux femmes les mêmes opportunités de développement de carrière que celles offertes aux hommes et veille à promouvoir une même proportion de femmes et d'hommes à qualifications et expériences équivalentes, au sein de la population globale femmes/hommes éligible à la promotion considérée.

Le ratio de promotion constaté en 2010 sur l'effectif permanent, tous niveaux et métiers confondus, est identique entre les hommes et les femmes (ratio mentionné en page 19 du RSC 2010). La Direction accepte d'établir, sur l'effectif permanent, deux ratios distincts dans les prochains RSC, un ratio pour la catégorie Cadre et un ratio pour la catégorie ETAM. Dans la catégorie Cadre, la Direction se fixe pour objectif de maintenir un ratio de

promotion identique entre les hommes et les femmes. Dans la catégorie ETAM, les parties conviennent que les effectifs ne sont pas suffisants et significatifs pour permettre un engagement de la Direction en matière de promotion.

En outre, en matière de taux de féminisation des postes de management, l'écart constaté en 2010 est de 10,9 points (32.6% d'hommes contre 21.7 % de femmes - page 20 du RSC 2010), en défaveur des femmes. La Direction propose de réduire cet écart à 9 points dans un délai de 3 ans.

L'entreprise portera une attention particulière aux évolutions professionnelles des femmes au retour des congés maternité ou d'adoption et des congés d'éducation parental.

D'autre part, durant les comités de carrière, le service des Ressources Humaines accorde une attention particulière pour s'assurer de l'égalité d'accès à la progression professionnelle, et notamment pour le franchissement de certaines étapes charnières de l'évolution de carrière telles que l'accès à des postes de management ou de cadres dirigeants.

Le service des Ressources Humaines encourage également le management à adopter une attitude volontariste dans l'identification et le suivi de l'évolution professionnelle des femmes.

3.3. Création d'un comité de carrière spécifique aux femmes :

Un comité de carrière pour les femmes sera créé au niveau de l'entreprise. Celui-ci permettra de favoriser les mobilités internes transversales et de proposer des fonctions d'encadrement à des femmes identifiées comme ayant un potentiel d'évolution au sein de l'entreprise lors des comités de carrière.

Ce comité de carrière se réunira au minimum 1 fois par an. Les Ressources Humaines s'assureront qu'une restitution effective sera faite, par le management, aux personnes concernées.

3.4. Réseau de femmes :

Un partenariat avec un réseau de femmes actif et externe à l'entreprise sera créé. Toutes les femmes sont libres d'adhérer à ce réseau et de participer aux réunions organisées, quel que soit leur statut ou leur ancienneté.

L'entreprise s'engage à :

- prendre en charge les frais afférents à l'abonnement des salariées au réseau sélectionné par l'entreprise,
- faciliter l'organisation des réunions en mettant notamment ponctuellement à disposition les salles de réunion de l'entreprise les plus appropriées.

Ce réseau de femmes constitue un lieu d'échanges et de partages privilégié permettant aux salariées de l'entreprise d'évoquer les enjeux de la gestion de leur carrière, de se construire un réseau professionnel parmi les femmes actives de l'entreprise, de partager les bonnes pratiques et d'être informées des dispositifs qui les concernent.

Indicateurs :

- Répartition H/F des promotions par niveau (Level) ;
- Nombre d'adhérentes au réseau de femmes ;
- Accès au statut de manager : Nombre de candidats aux postes de management vacants hommes et femmes confondu et taux de réussite par sexe ;
- Suivi du taux de féminisation des postes de management ;
- Suivi du taux de féminisation des candidatures aux postes de management publiés dans l'entreprise.

ARTICLE 4 - Politique de rémunération

4.1. Egalité salariale :

L'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

A l'embauche, l'entreprise garantit un niveau de classification et de salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour une même fonction et à niveau de responsabilité, formation et expérience équivalents.

D'autre part, l'entreprise garantit que les systèmes de rémunération de l'entreprise sont construits de telle manière qu'ils ne sont pas discriminants.

4.2. Evolution des rémunérations :

L'entreprise s'engage, en terme de promotion salariale, à ce qu'il n'y ait aucune différence de traitement entre les hommes et les femmes à travail, compétences et performances équivalents.

Par ailleurs, avant que la période des entretiens annuels ne débute, il est rappelé aux managers les obligations légales en termes d'égalité salariale.

Ainsi, le fait d'avoir bénéficié d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption ne constitue en aucune façon un élément objectif justifiant une différence de traitement dans le cadre de la politique salariale.

Enfin, lors de la période des augmentations salariales, l'entreprise s'engage à porter une attention particulière au fait que la moyenne des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la moyenne d'augmentations individuelles des hommes au sein des catégories socio-professionnelles.

4.3. Ecarts de rémunérations :

L'écart de salaire constaté dans le rapport de Situation Comparé des Hommes et des Femmes 2010, tous salaires confondus (salaires de base annuels médians) est égal à 5,9 points, en défaveur des femmes, au global en 2010 (page 9 du RSC 2010). La Direction

s'engage à réduire cet écart, dans un délai de 3 ans, avec pour objectif que l'écart maximum constaté ne dépasse pas 5 points.

Par ailleurs, la Direction s'engage à s'assurer que la répartition du budget concernant le bonus individuel annuel soit équivalente entre les hommes et les femmes.

Indicateurs :

- Ecart de salaire constaté entre les hommes et les femmes (tous salaires confondus - salaires de base annuels médians).

ARTICLE 5 - Conciliation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales

5.1. Articulation de la parentalité avec la vie professionnelle :

Il est rappelé que l'entreprise et les partenaires sociaux ont historiquement mis en place un certain nombre de mesures visant à mieux articuler la parentalité dans son ensemble avec la vie professionnelle.

Il s'agit des mesures suivantes :

- prise en charge intégrale du congé maternité sans condition d'ancienneté ;
- prise en charge intégrale du congé paternité sans condition d'ancienneté ;
- bénéfice du congé paternité pour les titulaires du PACS quel que soit leur sexe ;
- autorisation d'absence pour les femmes enceintes sans réduction de salaire pour passer des examens complémentaires (dosage de la glycémie, amniocentèse et caryotype fœtal) dans la limite de 2 par grossesse ;
- bénéfice pour les femmes enceintes d'un heure de réduction de temps de travail rémunérée par journée de 6 heures travaillée et de 30 minutes pour les journées de travail de 4 à 6 heures ;
- réservation de places de parkings spécifiques pour les femmes enceintes ;
- prise en charge intégrale de 5 jours pour enfant malade rémunérés par salarié et par année civile si le salarié a un enfant de 0 à 7 ans, peu important l'âge des autres enfants ;
- prise en charge intégrale de 3 jours pour enfant malade par salarié et par année civile si le salarié a un enfant de 8 à 12 ans inclus.

▪ Crèche inter-entreprise

Depuis le 1er janvier 2009, la Direction et le CE offrent aux salariés la possibilité de bénéficier d'une crèche inter-entreprise pour leurs enfants âgés de 0 à 36 mois en finançant respectivement 15 et 5 berceaux.
L'offre de la crèche permet de concilier les impératifs professionnels avec les problématiques liées à la garde d'enfants en bas âge.

▪ Garde des enfants malades

En cas d'immobilisation de plus de 2 jours d'un enfant malade au domicile et lorsque les parents travaillent tous les deux, l'entreprise – au travers du contrat Malakoff Assistance ou URPIMMEC – organise et prend en charge le déplacement aller-retour d'un proche au chevet de l'enfant ou la garde de l'enfant dans la limite de 30 heures réparties sur 1 mois à compter de la date de la maladie.

- Congé de présence parentale

Dans le cadre du congé de présence parentale, l'entreprise prend éventuellement en charge et au cas par cas la rémunération des salariés concernés de façon partielle ou totale.

5.2. Travail à temps partiel :

Depuis 2000, l'entreprise a mis en place un temps partiel choisi dans le cadre de son accord portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.
Au sein de l'entreprise, il n'existe aucun temps partiel subi.
Ces aménagements individualisés s'effectuent en conciliant les contraintes opérationnelles avec les souhaits des salariés.
Il est réaffirmé que l'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilités.

Indicateurs :

- Nombre de jours de congé paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques ;
- Participation de l'entreprise et du CE au mode d'accueil de la petite enfance ;
- Effectif H/F par qualification (Cadre/Etam) des salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
- Proportion de temps partiels des femmes dans les fonctions d'encadrement.

III. Communication et sensibilisation à l'accord

ARTICLE 1 – Communication sur l'accord

Les actions définies dans le présent accord impliquent une adhésion de l'ensemble des salariés de l'entreprise. Ainsi, la mise en place de l'accord fera l'objet d'une communication à l'ensemble des salariés.

ARTICLE 2 – Communication et sensibilisation à l'égalité hommes/femmes

Les parties conviennent que la communication sur l'accord n'est pas à elle seule suffisante pour faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes.

Ainsi, en parallèle, des actions complémentaires sont mises en place :

- D'une part, lors des sessions obligatoires de formation au management, les managers seront informés de l'ensemble des principes clefs de non-discrimination, des obligations légales en terme d'égalité professionnelle et de la nécessité d'assurer un traitement équitable aux femmes et aux hommes notamment. Ils seront également sensibilisés aux enjeux du respect de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

- D'autre part, l'entreprise encourage les initiatives de salariés exerçant des métiers ou leur genre est peu représenté à présenter leur métier lors de forums, journées découvertes, interventions en établissement scolaire...Le parcours de salariées exerçant des métiers masculinisés sera d'ailleurs mis en avant sur l'Intranet de l'entreprise et au travers de communications internes.

- L'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrit dans tous les processus d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés.

- Enfin, l'entreprise encourage les femmes à postuler à des métiers à responsabilités et à des fonctions d'encadrement en communiquant spécifiquement à ce sujet sur son intranet.

Indicateurs :

- Nombre de managers ayant suivi la formation dédiée a la diversité et l'égalité ;
- Nombre de communication métiers de femmes par an.

IV. Formalités légales

ARTICLE 1 - Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord
Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, à compter de sa date d'entrée en vigueur. Le présent accord prendra effet et entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2012.

ARTICLE 2 – Suivi de l'accord
Les organisations syndicales et la direction conviennent de se réunir au moins une fois par an dans le cadre du suivi de cet accord.

ARTICLE 3 – Révision de l'accord
Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé en cours d'exécution par avenant, dans le respect des dispositions de l'article L.2261-7 du Code du Travail.

ARTICLE 4 - Formalités de dépôt et publicité
Le présent accord est déposé auprès de la Direccte et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes conformément aux dispositions des articles L.2231-5, L.2231-6 et D.2231-2 du Code du Travail.

Fait à Sophia-Antipolis, en date du 28 novembre 2011, en 3 exemplaires originaux.

Pour Amadeus s.a.s - Magali VIANO - Directrice des Ressources Humaines

Pour le syndicat C.F.D.T. : Rosine GOMEZ et/ou Sabine DAUPLAY et/ou Patrick FERRANTE

Pour le syndicat C.F.T.C. : Christian BLASIAK et/ou Jean-Marie FELIX

Pour le syndicat C.F.E.-C.G.C : Claire MOIGNO

Pour le syndicat C.G.T. : Stéphane JOUTEUX