

NEGOTIATION EGALITÉ FEMME / HOMME

S'appuyant sur :

- * La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes;
- * L'accord national du 27 octobre 2014 de la convention collective Syntec;
- * L'expérience de l'accord d'entreprise signé en novembre 2011.

Nous avons négocié un nouvel accord pour les 3 ans qui viennent. Cet accord reprend la plupart des propositions que la CFDT a faites. Nous considérons donc qu'il s'agit d'un bon accord dont voici les principales mesures :

- ⇒ Dans le cadre d'une mission de mobilité internationale, il sera proposé au conjoint un « package » afin de l'aider dans sa démarche pour trouver un emploi sur place

Embauche :

- ⇒ Concernant en particulier les postes les plus expérimentés, il sera demandé aux cabinets externes de recrutement de présenter au moins une femme dans la « short List » de candidats.
- ⇒ De plus, le management aura comme objectif de prendre des mesures en faveur de la diversité en général, et **sur le recrutement en particulier, de manière proportionnelle à la part des femmes présentes au sein des filières techniques et scientifiques.**

Promotions :

- ⇒ La direction se fixe pour objectif de maintenir **un ratio de promotion identique** entre les femmes et les hommes.
- ⇒ De plus, afin de favoriser le ratio de féminisation des postes les plus élevés, la direction propose de réduire l'écart constaté entre la proportion de femmes occupant un poste de niveau Senior Manager et Associate Director et la proportion de femmes Cadres dans l'entreprise.
- ⇒ En outre, en matière de taux de féminisation des postes de management, la Direction s'engage à **réduire l'écart constaté** dans le Rapport de Situation Comparée 2013 **à moins de 8.5 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 parentale.
- ⇒ Enfin, il est rappelé que l'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste à responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel sera favorablement examinée.

Rémunérations :

- ⇒ Lors de la période des augmentations salariales, on s'assurera que **la médiane des augmentations** individuelles des femmes soit équivalente à la médiane des augmentations individuelles des hommes au sein des catégories socio-professionnelles.
- ⇒ Enfin, et même si l'entreprise considère qu'il n'existe pas de différence significative de salaire entre les femmes et les hommes, elle accepte, de manière exceptionnelle, dans le cadre des réunions de NAO 2015, d'envisager **un budget** qui pourrait être négocié avec les délégués syndicaux au cours de ces réunions, **afin d'identifier et de compenser les différences qui pourraient éventuellement exister.** Ce budget sera accordé en plus du budget inhérent aux promotions, et ce, quel que soit l'issue de la négociation annuelle obligatoire 2015.



NEGOTIATION EGALITÉ FEMME / HOMME

- ⇒ La Direction s'engage à réduire l'écart de salaire constaté dans le rapport de Situation Comparé des Hommes et des Femmes 2013, tous salaires confondus (salaires de base annuels médians). A l'occasion de la prochaine réunion sur le Rapport de Situation Comparée, la direction et les membres de la commission Egalité femmes / hommes définiront les indicateurs et objectifs à mettre en place afin, **notamment, de prendre en compte les différences d'âge.**
- ⇒ Enfin, la Direction s'engage à s'assurer que la répartition du budget concernant le bonus individuel annuel soit équivalente entre les femmes et les hommes.

Conciliation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales

- ◇ 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 foetal) dans la limite de 2 par grossesse;
 - ⇒ bénéfice pour les femmes enceintes d'une 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 importe 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-entreprises
 - ⇒ Garde des enfants malades / hospitalisés
 - ⇒ Congé de présence parentale
- ◇ Nouvelles mesures :
 - ⇒ Pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile, les salariées ayant déclaré leur grossesse, peuvent demander à bénéficier du **télétravail** à partir du **troisième mois de grossesse**, dans les conditions définies par l'accord relatif au télétravail conclu au sein d'Amadeus, sans condition d'ancienneté, après avis du médecin du travail.
 - ⇒ Chaque salarié(e) soumis aux horaires collectifs et **ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.**
 - ⇒ En outre, l'entreprise s'engage à mettre en place **une charte de la flexibilité visant à définir des bonnes pratiques, notamment en matière de réunion de travail.**

