

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 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 F3C, représenté par Rosine GOMEZ, et/ou Geraldine BRUNSTEIN et/ou Stephane BROSSIDO, et/ou Jean Christophe AGUILAR, dûment mandatés,

Le syndicat CFE - CGC SNEPSPSI, représenté par Brigitte BOURLA, dûment mandatée,

Le syndicat C.F.T.C, représenté par Gladys CAU, et/ou Gilbert DOSE et/ou Frank TUROZ, dûment mandatés,

Le syndicat C.G.T, représenté par Stéphane JOUTEUX et/ou Christophe DAUVILLAIRE et/ou Jose Lui MARIN, dûment mandatés,

D'autre part,

PREAMBULE

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

- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- 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 ;
- 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 nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, société de conseil, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Les dispositions de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, entrée en vigueur le 24 septembre 2017

Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail a donc été engagée : Les partenaires sociaux ont décidés de s'engager dans le cadre du renouvellement d'un accord d'entreprise spécifique portant sur le thème de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Les partenaires sociaux se sont ainsi réunis au cours des réunions en date des 22 septembre, 6 octobre, 7 novembre, 21 novembre et 28 novembre 2017.

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 femmes et les hommes - 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.

Les parties considèrent que la mixité, la diversité et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes 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.

Plus globalement, l'Entreprise souhaite développer une culture prenant en compte la diversité et sensibiliser les managers aux principes et pratiques de non-discrimination lors du recrutement puis à toutes les étapes de la gestion des carrières ou dans le cadre de la formation professionnelle.

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

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

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

I. Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à tous les salariés d'Amadeus S.A.S.

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 femmes et les hommes 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. Suivi des candidatures :

En externe, une attention particulière sera portée à la proportion des candidatures des femmes et des hommes reçues et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, compte tenu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif recherché d'assurer une plus grande mixité.

Les cabinets externes de recrutement auxquels l'entreprise recourt devront s'efforcer de proposer une proportion de candidatures féminines et masculines proportionnellement équivalente à la proportion constatée dans les écoles au sein desquelles Amadeus recrute.

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.

1.4. 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 connaître 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 ;
- S'assurer, dans le cadre des forums, d'une représentation du nombre d'hommes et de femmes proportionnelle à la proportion de femmes dans l'entreprise.

Au cours de la durée de vie de cet accord, la formalisation des points ci-dessus sera présentée aux représentants du personnel.

L'entreprise s'engage à participer aux différentes initiatives menées par certaines écoles et visant à renforcer la présence féminine dans les filières Ingénieurs, telle que, par exemple, la conférence « Ingénieur au féminin » de l'école Centrale Paris ou « Femmes ingénieurs » du forum virtuel Seekube.

1.5. 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 termes 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 femmes et les hommes sur la base des candidatures reçues.

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

Dans le cadre de réunions RH avec les opérationnels, suite aux journées de recrutement, des statistiques par genre seront présentées, commentées et analysées.

Enfin, il est rappelé que 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 :

- Nombre de forum auxquels l'entreprise a participé ;
- Proportion H/F à la sortie des filières des formations techniques et scientifiques cibles ;
- Proportion H/F des représentants Amadeus sur les forums écoles auxquels l'entreprise a participe
- Proportion H/F d'embauche par division

ARTICLE 2 - Formation professionnelle :

L'entreprise forme de manière égale les femmes et les hommes 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 d'un congé ayant eu une durée d'au moins 6 mois, qu'il s'agisse d'un congé maternité, congé d'adoption ou encore congé parental à temps plein, et afin d'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 ou d'évolution professionnelle. Un examen du nombre de formations réalisées dans les 12 mois suivant la fin de ce congé sera fait.

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 Compte Personnel de Formation (ancien DIF).

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

Il est rappelé que, pour les postes de « people management » (gestion d'équipe hiérarchique), des formations particulières existent afin de les aider dans leur rôle, mais également dans leur développement personnel. Dans ce cadre, l'entreprise continue à encourager ces salariés à suivre le module existant sur le thème de la diversité. Il est précisé que ce module fait partie intégrante du parcours de formation « People management »

De plus, dans le cadre d'une mission de mobilité internationale, il est proposé au conjoint une assistance afin de l'aider dans sa démarche pour trouver un emploi sur place la première année. Il pourra s'agir par exemple, d'un support à la validation des diplômes dans le pays d'arrivée, pour la recherche d'un emploi ou la participation à des réseaux locaux...

Enfin, dans le cadre du réseau de femmes « Amadeus Women Network », certains cursus de formation présentant un attrait particulier pour certaines femmes pourront être demandés. Si ceux-ci peuvent être bénéfiques à tous les salariés, présentent un intérêt certain et peuvent être intégrés au plan de formation, la mise en place de cette formation sera étudiée par le service Training des RH. Le réseau de femmes pourra ainsi être force de proposition en la matière.

Indicateurs :

- Taux de participation aux actions de formation H/F;
- Nombre d'heures de formation par catégorie socio-professionnelle et par genre;
- Nombre de formations réalisées dans les 12 mois suivant un conge plus de 6 mois

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 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 et postes à Responsabilités *:

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, dans un but de mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise et notamment, dans les activités d'expertises, stratégiques et d'encadrement.

Comme en matière de recrutement externe, les personnes des Ressources Humaines en charge de la mobilité interne, s'assurent que, pour les postes à partir du niveau Senior Manager, une femme soit présente parmi les candidats potentiels.

La direction accepte de renouveler son engagement concernant le ratio de promotion établi dans le cadre du rapport de situation comparé annuel, à savoir :

- Sur l'effectif permanent, 2 ratios distincts :
 - un ratio pour la catégorie Cadre
 - 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 femmes et les hommes.

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. Néanmoins une information sera donnée sur les mobilités effectuées à partir du poste d'assistante, celui-ci représentant l'essentiel de la population ETAM femmes.

*Management d'équipe et filière professionnelle/contributeurs individuels/experts

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 à partir du niveau Senior Manager et la proportion de femmes Cadres dans l'entreprise.

En outre, en matière de taux de féminisation des postes à Responsabilités, la Direction s'engage à réduire l'écart :

- A 3.5 points par rapport à la situation constatée dans le rapport de situation comparée 2016 (5.6) dans un délai de 4 ans, pour les postes de « people management »
- De mesurer l'écart pour les postes de contributeurs individuels/experts (sans management hiérarchique d'équipe) évoluant au-delà du level 7 sur 2017 et s'engager à le réduire dans les mêmes proportions que pour les postes de « people management ».

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 à responsabilités.

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.

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.

3.3. Réseau de femmes :

L'Entreprise s'engage à pérenniser le partenariat avec un réseau de femmes actif et externe à l'entreprise.

Il est rappelé que toutes les femmes, ainsi que les hommes, sont libres d'adhérer à ce réseau et de participer aux réunions organisées, quelle que soit leur statut ou leur ancienneté.

L'entreprise maintient ainsi son engagement à :

- prendre en charge les frais afférents à l'abonnement des salariées au réseau sélectionné par l'entreprise, dans le cadre du partenariat établi avec ce réseau ;
- 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 privilégiés 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.

En parallèle, l'Entreprise soutient les initiatives internes menées par les personnes volontaires dans le cadre du réseau de femme interne existant au sein d'Amadeus.

Indicateurs :

- -Analyse de la mixité des métiers avec répartition par filière de métier (Management, Professional -Contributeur Individuel, Expert) pour les métiers représentatifs
- Taux de féminisation des postes de « people management » (gestion d'équipe hiérarchique)
- Taux de féminisation des postes de contributeurs individuels/experts au-delà du level 7
- Cartographie des fourchettes de level associés aux métiers représentatifs
- Proportion H/F des promotions par level sur l'année (salariés à temps partiel inclus)
- Indicateur des promotions avec ancienneté moyenne depuis l'embauche ou depuis la dernière promotion
- Ecart entre la proportion H/F au-delà du niveau Sr Manager et la proportion H/F cadre dans l'entreprise
- Indicateur de mobilité interne annuelle par genre et level
- Proportion H/F dans les sorties de l'entreprise sur l'année par type de sortie (Cf catégories dans Bilan Social)
- Nombre de membres du réseau de femmes
- Réponse H/F à la question du PDR "Avez-vous discuté de votre évolution de carrière et de votre développement professionnel avec votre manager?"

ARTICLE 4 - Politique de rémunération

4.1. Egalité salariale :

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

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.

Pour les jeunes diplômés, le salaire d'embauche se base uniquement sur des critères objectifs. Ainsi, pour un même poste, avec la même expérience, et à diplôme équivalent, le salaire sera nécessairement équivalent. De fait, les stéréotypes sexuels ne rentrent pas en jeu pour définir ces salaires.

Enfin, 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 termes de promotion salariale, à ce qu'il n'y ait aucune différence de traitement entre les femmes et les hommes à travail, compétences et performances équivalents. Ceci inclut la répartition du budget concernant le bonus individuel annuel.

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.

Dans ce cadre, lors de la période des augmentations salariales, 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.

Par ailleurs, les effectifs à temps partiels étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des revues de salaires aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

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 2018, 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 2018

Indicateurs :

- Ecart de salaire constaté entre les femmes et les hommes par level, incluant une colonne Bonus
- Analyse des salaires médians H/F par level sur les métiers représentatifs
- Distribution des augmentations de salaire par genre, tous levels confondus
- Distribution des unsatisfactory, below target, within target, exceeding target par genre et level
- Rémunération des salariés à temps partiels et des salariés en congé maternité (mini-moyen-maxi)
- Budget spécifique attribué à titre exceptionnel dans le cadre des réunions de NAO 2018

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'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 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-entreprises :

Depuis le 1^{er} janvier 2009, la Direction et le CE offrent aux salariés la possibilité de bénéficier d'une crèche inter-entreprises 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.

En outre, depuis le 1^{er} septembre 2013, Amadeus et le Comité d'Entreprise ont souscrit un nouveau partenariat avec une structure de crèche interentreprises mutualiste située sur la route des Crêtes., en finançant respectivement 6 et 1 berceau.

Dans la continuité des engagements pris par le Direction d' Amadeus et par le comité d'entreprise un nouveau partenariat a été suscrit en 2015 concomitamment à l'ouverture du site de Bel Air à Villeneuve Loubet. Dans ce cadre, un nouveau partenariat à Villeneuve-Loubet a été fait avec « La Maison Bleue » pour un financement de 11 Berceaux (10 Amadeus, 1 CE)

En participant à son financement, Amadeus permet ainsi de répondre aux problèmes de garde des enfants en bas âges, et ainsi de faire bénéficier aux parents de places de crèche, dans une structure privée, aux tarifs pratiqués dans les crèches municipales.

Ainsi, les salariés peuvent bénéficier d'un service de proximité visant à faciliter leur vie quotidienne et à permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale de ses salariés.

Parallèlement, Amadeus continue de suivre les autres initiatives lancées dans ce sens dans le département.

- Garde des enfants malades / hospitalisés :

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 URPI MEC – 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.

Il sera étudié dans le cadre du régime de couverture de frais de santé existant au sein de l'entreprise, la possibilité de permettre aux salariés dont un enfant à charge est hospitalisé de bénéficier de services à la personne spécifiques (garde d'enfant, ménage...).

- 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 à responsabilités.

5.2. Télétravail et grossesse :

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.

5.3. Aménagement des horaires de travail et flexibilité :

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.

Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service et peut concerner notamment une plus grande flexibilité sur les horaires d'entrée/sortie de l'entreprise.

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.

L'entreprise examinera avec attention ces demandes et en cas de refus devra en exposer les raisons objectives.

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.

Indicateurs :

- Nombre de jours de congé paternité pris par les salariés éligibles par rapport au nombre de jours de congés théoriques ;
- Proportion H/F des personnes qui télétravaillent
- Participation de l'entreprise et du CE au mode d'accueil de la petite enfance ;
- Effectif H/F par qualification (ETAM/Cadre) des salariés ayant accédé au temps partiel choisi
- Proportion H/F de temps partiel dans les positions de management d'équipe ou contributeur individuel/expert (Manager / Senior Manager et au-delà)

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.

A cet égard, des brochures de communication, aussi bien pour les forums que pour les nouveaux embauchés seront diffusées, dans lesquelles un focus sera fait sur l'égalité professionnelle.

De manière générale, l'entreprise s'assure que l'ensemble des communications, qu'elles soient externes ou internes, garantissent une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Indicateurs :

- Nombre de participants aux actions de formation sur la Diversité
- 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 quatre ans, à compter de sa date signature. Le présent accord prendra effet et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018.

ARTICLE 2 – Suivi de l'accord

Les organisations syndicales signataires 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 tout ou partie 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 12 décembre 2017, en 3 exemplaires originaux.

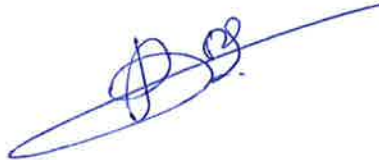
Pour Amadeus s.a.s - Magali VIANO - Directrice des Ressources Humaines



Pour le syndicat C.F.D.T. F3C : Rosine GOMEZ et/ou Geraldine BRUNSTEIN et/ou
Stephane BROSSIDO, et/ou Jean Christophe AGUILAR



Pour le syndicat C.F.T.C. : Frank TUROSZ et/ou Gilbert DOSE et/ou Gladys CAU



Pour le syndicat C.F.E.-C.G.C - SNEPSSI : Brigitte BOURLA

Pour le syndicat C.G.T. : Stéphane JOUTEUX et/ou Christophe DAUVILLAIRE et/ou Jose
Lui MARIN

ANNEXE – liste des métiers représentatifs au 31 octobre 2017

"Métiers représentatifs" accord egalite F/H	Job Family	Generic Job	#	Représentativité / effectif total au 31/10/17
Software Development	Product design & development	Software Development	F 162	69.6%
			H 1199	
Product Definition	Product design & development	Product definition	F 192	
			H 265	
Project Management	Project management	Project Management Project Office	F 194	
			H 208	
Product Management	Product/Service Management	Product Management	F 168	
			H 164	
QA	Methodology, Audit & Quality	Product Quality Control	F 57	
			H 108	
Marketing	Marketing	Design Management Events & Conference Mgt Market research Marketing communications Pricing management Strategy, planning & marketing mgt	F 43	4.6%
			H 22	
Sales	Sales	Account management Sales Technical pre-sales	F 53	
			H 63	
TOTAL au 31/10/2017			F 869 H 2029	74%