

# ACCORD CADRE de Groupe sur l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes Années 2015-2016-2017

## Entre les soussignés :

La société **HEWLETT PACKARD FRANCE SAS**, immatriculée au RCS de Evry sous le numéro B 652 031 857 et dont le siège social est sis 1 avenue du Canada – 91947 Courtabœuf Cedex, représentée aux fins des présentes par Philippe Russo en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux fins des présentes,

(Ci-après « **HPF** »),

La société **HEWLETT PACKARD CENTRE DE COMPETENCES FRANCE SAS**, immatriculée au RCS de Evry sous le numéro B 419 553 532 et dont le siège social est sis 1 avenue du Canada – 91947 Courtabœuf Cedex, représentée aux fins des présentes par Philippe Russo en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux fins des présentes,

(Ci-après « **HPCCF** »),

(Désignées ensemble ci-après comme « **les Sociétés** »),

**Représentée par** Madame Caroline Garnier, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines de HPF et HPCCF

**d'une part,**

**ET RESPECTIVEMENT LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DU GROUPE  
CONSTITUE DES DEUX SOCIETES,**

CFDT représentée par Luc Randon

CFE-CGC représentée par Pablo Sanders

CFTC représentée par Jean Paul Vouiller

(Désignés ensemble ci-après comme « **les organisations syndicales représentatives** »),

**d'autre part**

PROJET

---

## **SOMMAIRE**

---

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | PREAMBULE : .....   | 4  |
| 2     | Les domaines d'action retenus.....  | 5  |
| 3     | Les objectifs de progression, les actions et les indicateurs chiffrés pour chacun des domaines d'action | 6  |
| 3.1   | Le recrutement.....   | 6  |
| 3.2   | L'évolution professionnelle.....  | 7  |
| 3.3   | L'articulation vie privée et vie professionnelle .....  | 9  |
| 3.4   | La rémunération .....   | 10 |
| 3.5   | Les principes de la méthodologie de régression linéaire multiple .....                                  | 11 |
| 4     | Les commissions paritaires de suivi des accords Egalité Professionnelle Femmes-Hommes.....              | 11 |
| 5     | Champ d'application de l'accord, entrée en vigueur et durée de l'accord, modalités de dépôt .....       | 11 |
| 5.1   | Champ d'application .....   | 12 |
| 5.2   | Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord.....  | 12 |
| 5.3   | Modalités de dépôt .....  | 12 |
| 5.4   | ADHESION – REVISION .....   | 12 |
| 5.4.1 | Adhésion .....  | 12 |
| 5.4.2 | Révision .....  | 13 |

## 1 PREAMBULE :

La mixité des équipes d'HPF et HPCCF est un élément clé de leur performance et de leur succès. Il s'agit non seulement de recruter, développer et retenir des personnes aux caractéristiques personnelles variées (âge, culture, origine, genre, handicap, etc.) mais aussi et surtout de tirer parti de ces différences, en faisant en sorte que chaque employé puisse contribuer au succès de l'entreprise en y exprimant son potentiel maximum.

La Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent accord conviennent ensemble de l'importance de poursuivre une politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contribuer ainsi à l'évolution des représentations sociales assignées aux deux sexes.

C'est dans ce contexte, conformément aux dispositions législatives en vigueur, qu'un accord sur l'égalité professionnelle entre la Direction et les organisations syndicales a été signé le 15 avril 2010, témoignant ainsi d'une volonté de poursuivre cet engagement d'égalité de traitement.

Ces engagements se sont poursuivis (en témoigne notamment la signature de la Charte de la Parentalité en juin dernier).

Il convient de préciser également que cet accord datant de 2010 a largement mis l'accent sur la résorption des écarts salariaux femmes-hommes, eu égard aux dispositions législatives, européennes, nationales en vigueur à l'époque.

Depuis 2010, les évolutions législatives en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes s'étant renforcées<sup>1</sup>, l'entreprise a souhaité prendre en compte ces évolutions dans le cadre de la négociation de cet accord et recentrer les actions mises en œuvre afin d'appréhender l'égalité professionnelle femmes –hommes sous un prisme plus large au travers d'actions qualitatives et quantitatives visant la problématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans son ensemble.

C'est dans ce contexte que les parties au présent accord se sont réunies depuis juin 2013 jusqu'à décembre 2014 afin de négocier l'accord triennal dans le respect des nouvelles obligations en vigueur.

Les parties ont souhaité définir les domaines d'action visant à pérenniser et poursuivre les initiatives déjà mises en place, et enfin les compléter par de nouvelles mesures en vue d'améliorer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein de la société.

---

<sup>1</sup> loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit qu'une négociation doit être engagée avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle femmes – hommes. L'accord collectif, ou à défaut le plan d'action, doit déterminer, parmi une liste fixée réglementairement, les 3 [4suite aux évolutions législatives] domaines d'actions retenus par les parties, fixer les objectifs de progression pour chacun de ces domaines d'action et les actions permettant de les atteindre

La Direction indique que le niveau de négociation retenu est le Groupe, étant entendu que

- le diagnostic sur les écarts de rémunération ainsi que la méthodologie de compensation des écarts salariaux ne font de sens que sur un périmètre Groupe
- les actions menées dans chacun des domaines d'action sont des actions transverses menées indistinctement pour HPF et HCCF.

Le présent accord-cadre est conclu au niveau du Groupe et a vocation à définir les moyens mis en œuvre en vue de parvenir à une égalité de traitement au sein du Groupe.

Néanmoins, consciente de la nécessité de pouvoir définir des objectifs de progression distincts d'une entité juridique à l'autre, adapté à chacune de leurs réalités, les parties ont souhaité décliner et adapter cet accord-cadre dans chacune des entreprises du groupe.

Cet accord-cadre a donc pour objectif de

- définir les 4 domaines d'action retenus parmi ceux figurant à l'article L 2323-57 du Code du travail:
- préciser les objectifs retenus (étant entendu que dans l'hypothèse d'objectif chiffré, les entités définiront distinctement leurs propres objectifs), les actions transverses associées et les indicateurs chiffrés permettant d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif assigné.

La Direction rappelle que, par l'ensemble des actions négociées dans le cadre de cet accord, et mises en œuvre sur la période triennale, elle réaffirme son engagement à atteindre une égalité de traitement entre les Femmes et les Hommes au sein d'HP, quel que soit le prisme considéré.

## **2 Les domaines d'action retenus**

Les parties signataires du présent accord ont décidé de retenir, les 4 domaines d'action suivants parmi ceux figurant à l'article L 2323-57 du Code du travail:

- Le recrutement
- Le développement professionnel et le déroulement de carrière (promotion professionnelle)
- la rémunération
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

La Direction souhaite également rappeler, dans cet accord, l'importance qu'elle accorde à la formation dans le cadre de l'évolution professionnelle des femmes et qui participe à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes.

### 3 Les objectifs de progression, les actions et les indicateurs chiffrés pour chacun des domaines d'action

#### 3.1 Le recrutement

| Domaine d'action   | Objectif de progression   | Action  | indicateur de suivi   |
|--------------------|---|---|---|
| <b>Recrutement</b> | Favoriser la connaissance de l'existence de la politique d'égalité professionnelle F/H et des pratiques HP  | s'assurer que toutes les offres de poste émises en interne et en externe contiennent une terminologie non discriminante   |   |
|                    |   | Contractualiser des engagements de respect de la diversité avec les cabinets de recrutement   | Pourcentage de contrats revus avec les cabinets de recrutement par an sur les 3 ans de l'accord avec l'engagement en terme de Diversité Femmes-Hommes   |
|                    |   | Former les managers à la prévention de la discrimination à l'embauche   | Nombre de sessions de formations art 2.1.3 organisées par an et au terme des 3 ans<br>Nombre de Managers auxquels la formation a été proposée par an et au terme des 3 ans<br>Nombre de managers formés par an et au terme des 3 ans  |
|                    |   | Renforcer la campagne de communication interne et externe vers le milieu scolaire et les écoles cibles  | Nombre d'actions de communication réalisées par catégorie d'événement (15 forums avec présence de femmes / an, interventions en milieu scolaire ou universitaire).  |
|                    |   | Sensibiliser les salariés à la Mixité en Entreprise :<br>organisation d'un événement sur la Mixité Femmes-Hommes, sensibilisation pour les nouveaux embauchés (NEO)   | Organisation de l'événement dès la 1ère année sur un grand site en France   |
|                    | Atteindre des objectifs chiffrés de recrutement<br>- taux de recrutement externe de femmes défini par accord d'entreprise<br>- taux de recrutement d'apprenties/stagiaires défini par accord d'entreprise<br><br>Objectif de progression des recrutements de femmes décliné par Business Groupes EG et ES et SW | présentation par TA au Manager recruteur d'au moins une candidature féminine sur les métiers dès lors qu'au moins une candidature féminine correspondant aux critères de l'offre aura été reçue<br><br>diversification des sources d'approvisionnement de CV au-delà des seules écoles-cibles | Nombre de femmes embauchées par an et au terme des 3 ans et ce, par BG<br>Nombre d'hommes embauchés par an et au terme des 3 ans et ce, par Business Groupes (BG)<br>Nombre de femmes stagiaires/apprenties (cumulés) embauchées par an et au terme des 3 ans et ce, par BG<br>Nombre d'hommes stagiaires/apprentis (cumulés) par an et au terme des 3 ans et ce, par Business Groupes (BG) |

### 3.2 L'évolution professionnelle

| Domaine d'action                      | Objectif de progression   | Actions  | Indicateurs   |
|---------------------------------------|---|--|---|
| Evolution professionnel le des femmes | <p>Féminiser les fonctions et plus particulièrement des niveaux de Job Levels suivants : Expert, Master, MG1, MG2, Dir</p> <p>Objectif chiffré décliné par entité juridique au terme des 3 ans</p> <p>Objectifs de progression fixés par entité juridique sur des Business Groups définis : Enterprise Group, Enterprise Services et (pour HPF, Software également)</p> <p>les parties souhaitent que le taux de promotion des femmes soit au moins équivalent à celui des hommes notamment dans les niveaux de Job Level ADVANCED, INTERMEDIATE et SPECIALIST sans pour autant être inférieur aux taux actuels.</p> <p>suiti du taux de « demotion » et analyse de l'éventuel différentiel en commission de suivi de l'accord Egalité Femmes-Hommes.</p> | <p>proposer aux Managers des candidatures de femmes correspondantes au profil recherché, pour tous les postes ouverts en interne, en portant plus particulièrement une attention sur les postes ouverts au niveau Job Level Expert/Master/MG1-MG2-DIR.</p> | <p>Taux de mobilité fonctionnelle de femmes,</p> <p>Nombre de promotions par coefficient conventionnel de la Convention de la Métallurgie</p> <p>Taux de promotion des femmes par Job Level au sein de chaque BG,</p> <p>Taux de promotion des hommes par Job Level au sein de chaque BG,</p> <p>Taux de promotion des femmes par Job Level au global de l'entreprise</p> <p>Taux de promotion des hommes par Job Level au global de l'entreprise</p> <p>Taux de féminisation au global de l'entreprise</p> <p>Taux de féminisation par Job Level,</p> <p>Taux de promotion des femmes et des hommes par métiers (au sens exprimé dans l'article 3.1 du présent accord)</p> <p>Taux de promotion des salariés à temps partiel</p> <p>Taux de promotion de femmes à des postes de Management intermédiaire ou de Direction vs taux de promotion d'hommes à des postes de Management intermédiaire ou de Direction,</p> <p>Ancienneté moyenne dans le Job Code</p> <p>Age moyen dans le Job Level</p> |
|                                       |   | <p>organisation d'ateliers spécifiques lors des journées métiers</p>   |   |
|                                       |   | <p>déploiement du programme de <i>mentoring</i> déployé au niveau européen (coaching de femmes en interne)</p>   |   |

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
|  | Accroître la proportion de femmes dans des postes de management     | mise en place d'un dispositif d'accompagnement externe                          | Nombre d'accompagnements individualisés pour les salariés accédant à des postes de Management (et cible de la mesure de coaching en application du présent accord), |
|  | Favoriser la mise en place d'actions sur la Diversité Hommes/Femmes | attribution d'un budget annuel de 5000€ au réseau women@work pour chaque entité | bilan annuel des activités (communes) de « Women@work »   |

PROJET



### 3.3 L'articulation vie privée et vie professionnelle

| Domaine d'action  | Objectifs de progression  | Actions  | Indicateurs chiffrés   |
|---|---|--|--|
| Articulation vie professionnelle et exercice des responsabilités familiales | veiller à la mise en œuvre des mesures en faveur de l'articulation des temps de vie | Assurer une flexibilité dans l'organisation du temps de travail  |  |
|   |   | Instructions sur la gestion des réunions et l'envoi de courrier électronique   |  |
|   |   | Recours au temps partiel, au job share et sensibilisation des managers sur le job share  | Nombre d'avenants en temps partiels par sexe<br>Pourcentage d'augmentation moyenne des salariés à temps partiel  |
|   | veiller à la mise en œuvre des mesures sur la parentalité                           | Accompagner les salariées dans le cadre d'une maternité, d'une adoption, d'un congé parental : entretien départ/retour de congé maternité/parental/adoption ; en cas de grossesse, éventuel aménagement du temps de travail, possibilité à la demande du salarié de maintenir le lien avec la société en recevant les informations générales de l'organisation | Nombre d'entretiens après retour de congé maternité / parental / adoption<br>Mise en place du guide d'entretien dans les 3 mois de la signature du présent accord. |
|   |   | Indemnisation du congé paternité   | Nombre de congés paternité pris  |
|   |   | assurer la mise en œuvre des autorisations d'absence pour examens médicaux obligatoires dans le cadre de la grossesse  | Nombre d'autorisation d'absence pour les échographies<br>Mise en place du processus d'autorisation dans les 3 mois de la signature du présent accord               |
|   | Dispositifs de promotion du partage des responsabilités familiales                  | accompagner les salariés par le biais des services d'aides à la personne   |  |
|   |   | Elaboration d'un guide de parentalité  | Mise en ligne dans les 3 mois de la signature du présent accord  |
|   |   | Communication sur le processus d'alerte en cas de harcèlement  |  |

### 3.4 La rémunération

| Domaine d'action | Objectifs de progression  | Actions   | Indicateurs chiffrés   |
|------------------|---|---|--|
| Rémunération     | objectif d'atteindre une égalité de rémunération, compte-tenu des paramètres retenus, en s'appuyant sur la méthodologie de régression linéaire multiple | Mise en place de la méthodologie de régression linéaire multiple pour la compensation des éventuels écarts salariaux femmes-hommes dans les conditions prévues par l'accord | <p>Nombre de bénéficiaires des dites mesures de rattrapage salarial</p> <p>Budget global estimé tel que prévu par l'article 6.4.2.2 du présent accord dans le cadre des mesures de rattrapage salarial selon la méthodologie de Régression Linéaire Multiple</p> <p>Moyenne des augmentations attribuées dans le cadre des mesures de rattrapage salarial selon la méthodologie de régression linéaire multiple</p> <p>Augmentation minimum attribuée dans le cadre des mesures de rattrapage salarial selon la méthodologie de régression linéaire multiple</p> <p>Augmentation maximale attribuée dans le cadre des mesures de rattrapage salarial selon la méthodologie de régression linéaire multiple</p> <p>La matrice croisée des résultats (% d'ajustements et effectifs concernés) par Job Level et Job Function,</p> <p>Suivi de la robustesse du modèle via le coefficient de détermination (<math>R^2</math>) obtenu après analyse distincte des populations « Mainstream » et « Sales »,</p> <p>Suivi du poids d'explication apporté par chaque variable explicative, via le niveau de signification (p-value),</p> <p>Les valeurs moyennes, mini., maxi, médianes et écart type de chaque variable explicative utilisée et de la variable à expliquer ie le salaire (sauf mini et maxi),</p> <p>les résultats projetés de l'application des différentes variations</p> |
|                  |   | Elaboration d'un guide sur la méthodologie de régression linéaire multiple  | Dans les 3 mois de la signature de l'accord  |
|                  | s'assurer que les femmes soient traitées de façon égalitaire en terme d'augmentation salariale au retour de congé maternité                             |   |  |

### **3.5 Les principes de la méthodologie de régression linéaire multiple**

La Direction rappelle le principe d'égalité de rémunération entre les populations masculines et les populations féminine chez HP en France, étant entendu que l'égalité de rémunération doit s'entendre sur des bases de comparaisons salariales identiques. Ainsi, les parties conviennent que les comparaisons salariales, au sein des entreprises (HPF et HPCCF confondues), ne sauraient reposer sur une lecture directe des niveaux de salaire, sans tenir compte d'un certain nombre de paramètres (ou variables) pouvant influencer voire conditionner le niveau de salaire. En ce sens, les parties partagent l'objectif commun d'atteindre une égalité de rémunération au sein de l'entreprise en s'appuyant sur une méthodologie permettant d'atteindre cet objectif : la méthodologie de régression linéaire multiple.

La méthodologie retenue consiste en une analyse du nuage de points représentant les salaires des employés d'HP en France. Ce nuage de point peut, selon une méthode mathématique éprouvée et reconnue, être modélisé afin de disposer d'une équation permettant d'établir un salaire modélisé, (variable à expliquer), en fonction des paramètres retenus pour construire ce modèle, (variables explicatives).

La méthodologie de régression linéaire multiple s'applique globalement sur un périmètre d'analyse HPF et HPCCF et prend ainsi en compte l'ensemble de la population du groupe, le périmètre d'analyse étant précisé par accord d'entreprise. Les dispositions en matière d'éventuels rattrapages salariaux s'appliqueraient donc indifféremment pour HPF et HPCCF selon les mêmes modalités.

Le détail de la méthodologie retenue pour la compensation des écarts salariaux : la méthodologie de régression linéaire multiple est précisée dans chacun des accords d'entreprise.

## **4 Les commissions paritaires de suivi des accords Egalité Professionnelle Femmes-Hommes**

-

Une commission paritaire de suivi de l'accord Egalité Professionnelle Femmes-Hommes sera mise en place par entité juridique. Néanmoins, ces commissions pourront être amenées à se réunir au sein d'une réunion commune notamment en mai de chaque année, cette réunion commune faisant du sens au regard de ses prérogatives en matière d'ajustement de la méthodologie de rattrapage des écarts salariaux.

Les objectifs, la composition, le fonctionnement et le calendrier de réunion sont précisés au sein de chacun des accords d'entreprise. Il convient de préciser que les modalités de fonctionnement sont identiques dans les deux entités juridiques.

## **5 Champ d'application de l'accord, entrée en vigueur et durée de l'accord, modalités de dépôt**

## **5.1 Champ d'application**

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés actifs et présents du Groupe HP.

## **5.2 Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entrera en application à compter du lendemain du dépôt auprès de l'autorité administrative territorialement compétente, conformément aux dispositions légales prévues à l'article L. 2261-1 du Code du travail.

Un exemplaire de cet accord est remis aux organisations syndicales présentes dans le périmètre de l'accord, contre signature d'une liste d'émargement, valant notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

L'accord est signé pour une durée de 3 ans à compter de sa signature. Il prendra automatiquement fin à la date d'échéance des 3 ans.

Cet accord a vocation à se substituer à tous les engagements, usages, accords atypiques et accords collectifs d'entreprise antérieurs ayant le même objet que les dispositions du présent accord, applicables au sein de HP en France.

En cas de nouvelle disposition interprofessionnelle ou conventionnelle, les signataires du présent accord s'engagent à se réunir pour étudier les nouvelles dispositions et éventuellement amender l'accord. Faute d'accord, les nouvelles dispositions interprofessionnelles ou conventionnelles s'appliqueront de droit.

En cas de modification de l'organisation juridique du Groupe, les signataires du présent accord s'engagent à se réunir afin de pouvoir envisager les impacts d'une telle modification sur la poursuite dudit accord et de prendre en compte les adaptations nécessaires dans les trois mois suivants l'effectivité de la mise en place de l'organisation.

## **5.3 Modalités de dépôt**

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès de la DIRECCTE (Unité Territoriale) compétente, ainsi qu'au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Le présent accord a fait l'objet d'une information et d'une consultation au sein des entités juridiques HPF et HPCCF.

## **5.4 ADHESION – REVISION**

### **5.4.1 Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative au niveau du Groupe peut décider d'adhérer à tout moment et sans réserve, au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à la Direction ainsi qu'aux autres organisations syndicales représentatives signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire du présent accord emporte adhésion et agrément sans réserve à l'ensemble des dispositions de l'accord en vigueur à la date de l'adhésion.

L'adhésion fait l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès des services de l'Administration du travail (dont une version sur support papier et une version sur support électronique) ainsi qu'un exemplaire au greffe du Conseil de prud'hommes dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

La déclaration d'adhésion n'est opposable qu'une fois les formalités ci-dessus réalisées.

#### **5.4.2 Révision**

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du travail, après consultation des Comités d'entreprise.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre à l'ensemble des parties signataires

Dans ces cas, la direction provoquera la convocation des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe pour négocier un avenant au présent accord.

Copie de l'accord portant révision devra être déposée à la DIRECCTE (Unité Territoriale) et au greffe du Conseil des prud'hommes.

Fait à

Le

**La Direction : Caroline Garnier,  
Directrice des Ressources Humaines HP en France**

**Les Organisations Syndicales :  
Société HP Centre de Compétences / HP France**

Luc Randon  
Délégué Syndical National CFDT

Pablo Sanders  
Délégué Syndical National CFE CGC

Jean Paul Vouiller  
Délégué Syndical National CFTC

PROJET