

**ACCORD sur l'Égalité Professionnelle entre les Femmes
et les Hommes
Années 2015-2016-2017**

Entre les soussignés :

La société Hewlett Packard France (dénommée ci-après HPF), Société par Actions Simplifiées au capital de 438 000 000€ dont le siège social se situe 1 avenue du Canada, 91940 LES ULIS, immatriculée au RCS d'Evry sous le numéro B 419 553 532

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

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives, représentées par leurs délégués syndicaux centraux :

Pour la C.F.D.T. : Didier Breysse

Pour la C.F.T.C. : Fabrice Breton

Pour la C.F.E-C.G.C. : Stéphane Guillot

Pour l'U.N.S. A : Olivier Cauchoix

d'autre part

SOMMAIRE

1	PREAMBULE :	5
2	ARTICLE 2 – DOMAINE D’ACTION : RECRUTEMENT (ACCROITRE LA MIXITE DANS L’ENTREPRISE).....	7
2.1	Favoriser la connaissance de l’existence de la politique d’égalité professionnelle hommes/femmes et des pratiques HP	8
2.1.1	Terminologie non discriminante des offres d’emploi	8
2.1.2	Contractualisation des engagements de respect de la diversité avec les cabinets de recrutement.....	9
2.1.3	Formation des managers à la prévention de la discrimination à l’embauche	9
2.1.4	Sensibilisation des salariés à la Mixité en Entreprise	10
2.1.5	Poursuite de la campagne de communication interne et externe vers le milieu scolaire/universitaire et les écoles cibles	10
2.1.6	Indicateurs chiffrés.....	11
2.2	Définir et atteindre des objectifs chiffrés de recrutement	11
2.2.1	Atteindre des objectifs chiffrés de recrutement de femmes avec un focus sur le recrutement des stagiaires et apprenties.....	11
2.2.2	Indicateurs chiffrés.....	13
3	ARTICLE 3 : DOMAINE D’ACTION : PROMOTION PROFESSIONNELLE (développement professionnelle et gestion de carrière des femmes)	13
3.1	Favoriser l’évolution professionnelle des femmes.....	14
3.2	Accroitre la proportion de femmes dans des postes de management.....	17
3.3	Doter le réseau féminin de moyens financiers annuels	18
3.4	Communication sur le processus d’alerte en cas de harcèlement	18
3.5	Indicateurs chiffrés	19
4	ARTICLE 4 : DOMAINE D’ACTION : ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET EXERCICE DES RESPONSABILITES FAMILIALES	19
4.1	Mesures en faveur de l’articulation des temps de vie	20
4.1.1	Assurer une flexibilité dans l’organisation du temps de travail.....	20
4.1.2	Gestion des réunions / Courrier électronique.....	20
4.1.3	Recours au temps partiel	21
4.2	Mesures en faveur de la parentalité.....	22
4.2.1	Dispositifs d’accompagnement spécifiques aux salarié/salariées concernés par des congés maternité / adoption / parental / paternité	22
4.2.2	Communication sur la parentalité	24
4.3	Indicateurs chiffrés	25
5	ARTICLE 5 – DOMAINE D’ACTION : FORMATION.....	25
6	ARTICLE 6 – DOMAINE D’ACTION : REMUNERATION	26
6.1	Rappel du contexte	26
6.2	Les objectifs partagés par les parties signataires de l’accord.....	27
6.3	Principes de la nouvelle méthodologie.....	28
6.4	La méthodologie de Régression Linéaire Multiple	29
6.4.1	Démarche et étapes d’analyse	29
6.4.2	Démarche et étapes de mise en place des ajustements salariaux	32
6.5	Réserve budgétaire spécifique pour la compensation des éventuels écarts salariaux	34
6.6	Calendrier des mesures collectives.....	35

6.7	Méthodologie de rattrapage salariaux consécutifs au retour de congé maternité.....	36
6.8	Indicateurs chiffrés-----	37
7	ARTICLE 7 – COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI DE L’ACCORD EGALITE FEMMES- HOMMES	37
7.1	Objectifs	38
7.2	Composition	39
7.3	Fonctionnement relatif à la saisine de la commission pour le traitement des cas individuels	40
7.4	Calendrier de réunion de la commission paritaire de suivi	41
8	ARTICLE 8 –SENSIBILISATION	41
9	ARTICLE 9 – CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD, ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L’ACCORD, MODALITES DE DEPOT.....	41
9.1	CHAMP D’APPLICATION	42
9.2	DATE D’ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L’ACCORD	42
9.3	MODALITES DE DEPOT.....	42
10	ARTICLE 10 ADHESION – REVISION.....	43
10.1	ADHESION.....	43
10.2	REVISION.....	43

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.

Les signataires souhaitent, en préalable, réaffirmer la nécessité de renforcer une égalité des chances et de traitement des salarié(e)s, quel que soit leur sexe, et reconnaissent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu stratégique du développement des personnes comme du Groupe.

Cette conviction s'est traduite par le volontarisme de la Direction au travers du lancement dès 1994, d'un "programme diversité".

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.

La situation au terme du précédent accord est la suivante :

- le taux de recrutement et le taux de féminisation des équipes est respectivement à fin FY2014, de 36% au sein de HPCCF et de 27% au sein d'HPF
- les impacts de la parentalité ont été pris en compte au travers d'une flexibilité dans l'organisation du travail
- Une méthodologie de rattrapage des écarts salariaux H/F liés aux historiques de situation entre les femmes et les hommes constatés lors de l'exercice annuel de comparaison des « compa-ratio¹ » (méthode du « compa-ratio corrigé ») associée à une réserve budgétaire spécifique a été mise en œuvre .

¹ Le Compa-ratio est un indicateur interne HP de positionnement salarial. Il permet d'apprécier le niveau de salaire d'un employé par rapport au niveau de salaire de référence HP du poste qu'il occupe.

Le Compa-ratio se calcule de la façon suivante :

- Populations hors-ventes (Mainstream) : salaire de base annuel rapporté à la médiane de la boîte salariale du poste occupé par l'employé
- Populations ventes (Sales) : salaire OTE (salaire de base annuel + variable annuel) rapporté à la médiane de la boîte salariale du poste occupé par l'employé.

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 renforcé², 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 et ce, jusqu'en 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.

La Direction s'est également appuyée sur les résultats de l'enquête menée en août et septembre 2013 dont l'objectif était de disposer d'un retour des salariés sur leur perception des mesures en faveur de l'égalité professionnelle d'ores et déjà mises en œuvre au sein d'Hewlett Packard.

C'est ainsi que, conformément à l'article R.2242-2 du Code du Travail, 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.

² 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

Pour chacun des domaines précités, il est décidé de retenir, en application de l'article R. 2242-2 du Code du Travail, un objectif de progression, une action permettant d'atteindre cet objectif et un indicateur chiffré 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.

Il est entendu que l'ensemble des indicateurs chiffrés viendra alimenter le Rapport sur la Situation Comparée des Hommes et des Femmes présenté annuellement en Comité d'Entreprise.

2 ARTICLE 2 – DOMAINE D'ACTION : RECRUTEMENT (ACCROITRE LA MIXITE DANS L'ENTREPRISE)

HP est le premier fournisseur mondial d'infrastructure, de logiciels, de services et de solutions à destination des particuliers et de toute taille d'entreprise publique et privée.

Son objectif est de moderniser le secteur des technologies de l'information pour le mettre en connexion avec 4 tendances majeures : cloud, sécurité, big data, mobilité et ainsi de transformer les infrastructures vers la nouvelle génération des technologies de l'information.

A ce titre, HP en France s'appuie d'une part, sur des compétences commerciales regroupées dans des agences dédiées, en région et en Ile de France; d'autre part, sur des compétences techniques d'ingénieurs notamment regroupés au sein de ses 3 centres de compétences (Grenoble, l'Isle d'Abeau et Sophia-Antipolis). La population cadre représente 91% des effectifs. La majorité de recrutements au sein d'HP s'effectue sur des profils commerciaux et techniques, principalement sur les activités Ventes et Services.

Ainsi, compte tenu des éléments susvisés, HP France présentent les résultats suivants en terme de taux de féminisation de l'entreprise (27%) et de taux de recrutement (22%).

HP confirme sa volonté de diversifier ses effectifs afin d'apporter aux organisations internes des éclairages et des angles de vue différents pour ainsi enrichir sa créativité et sa force de proposition.

Conscient que le recrutement est un levier majeur de diversité au sein de l'entreprise, HP a depuis plusieurs années, dans le cadre de son engagement sociétale de promotion de la diversité et notamment dans le cadre du programme « Diversité », porté une attention toute particulière au déroulement du processus

de recrutement et à l'égalité de traitement des candidatures Hommes/Femmes dans le cadre de ce processus.

HP souhaite poursuivre cette politique de recrutement des femmes, en portant une attention toute particulière au recrutement de jeunes.

Les parties entendent ainsi se fixer les deux objectifs ci-après exposés :

- Favoriser la connaissance de l'existence de la politique d'égalité professionnelle hommes/femmes et des pratiques HP en la matière,
- Atteindre un objectif chiffré de recrutement de femmes de 31%. La direction portera un effort particulier sur les recrutements d'apprenties et de stagiaires en se fixant un objectif chiffré de 40% d'apprenties/stagiaires féminines recrutées.

2.1 Favoriser la connaissance de l'existence de la politique d'égalité professionnelle hommes/femmes et des pratiques HP

Afin de pouvoir œuvrer en faveur de la promotion de la politique d'égalité professionnelle hommes/femmes et des pratiques HP en la matière, les parties conviennent de privilégier les actions suivantes :

- 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,
- Former les managers à la prévention de la discrimination à l'embauche,
- Sensibiliser les salariés à la Mixité en Entreprise
- Renforcer la campagne de communication interne et externe vers le milieu scolaire et les écoles cibles

2.1.1 Terminologie non discriminante des offres d'emploi

Les offres d'emploi s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.

Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

Elles sont non discriminantes, rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tout autre critère; elles présentent objectivement les caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises.

Lorsque l'offre d'emploi concerne un emploi dont la dénomination existe au féminin et au masculin, les deux dénominations sont mentionnées.

Lorsque la dénomination de l'emploi est spécifiquement masculine ou féminine, l'emploi doit précisément être offert aux deux sexes ou être exprimé au moyen de mots neutres.

2.1.2 Contractualisation des engagements de respect de la diversité avec les cabinets de recrutement

Tous les cabinets de recrutement, avec lesquels HP contracte s'engagent à respecter les principes légaux de non-discrimination entre les femmes et les hommes, de promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes et à participer à notre objectif de recrutement en proposant, notamment, des candidatures de femmes dans la mesure où les candidatures féminines correspondent au profil recherché.

Le cahier des charges soumis au cabinet de recrutement et renégocié en début d'année 2014 comporte ces engagements.

Tous les cabinets de recrutement devront signer cet engagement.

2.1.3 Formation des managers à la prévention de la discrimination à l'embauche

Tous les managers de proximité ainsi que tous les nouveaux managers se verront proposer un module de sensibilisation qui aura pour objectif de relayer les principaux messages autour de la non-discrimination, de l'égalité professionnelle femmes-hommes et de l'importance de la mixité en entreprise. Une communication sera envoyée en ce sens à l'ensemble des managers leur demandant de participer à ce cursus sur la mixité.

L'objectif est le suivant:

- informer les Managers du contexte juridique inhérent à la non-discrimination et spécifiquement l'égalité professionnelle femmes-hommes,
- permettre une pratique managériale non discriminante
- faciliter leur compréhension des enjeux que représente ce sujet pour HP,
- leur donner des recommandations afin de parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Un enregistrement vidéo de la formation sera également accessible sur l'intranet HP pour permettre aux Managers n'ayant pu assister à la formation de suivre ce module.

Par ailleurs, les managers pourront s'assurer de leur compréhension de la problématique au travers d'un questionnaire d'évaluation de leurs connaissances.

Enfin, il est décidé de prévoir une communication en français et anglais pour tous les Managers qui précisera les liens d'accès au téléchargement des supports de présentation ainsi que les Responsables RH, pour toutes précisions nécessaires à la

mise en œuvre des mesures en faveur de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes.

Par ce dispositif, la Direction des Ressources Humaines demandera à l'ensemble des managers de suivre cette formation sur la période triennale dudit accord.

2.1.4 Sensibilisation des salariés à la Mixité en Entreprise

Dans la poursuite de l'objectif d'évolution des mentalités sur l'Egalité Professionnelle Femmes-Hommes, la Direction organisera, dès la première année, un événement de sensibilisation sur la Mixité Femmes-Hommes sur un grand site en France. Soucieuse de pouvoir faire adhérer l'ensemble des acteurs sur ce sujet, la Direction associera la Commission Egalité Professionnelle, émanation du Comité d'Entreprise, à l'organisation de cet événement. Un enregistrement vidéo de cet événement sera également accessible sur l'intranet HP aux salariés n'ayant pu y assister.

Par ailleurs, dans le cadre du programme NEO, programme d'intégration à destination des nouveaux embauchés, la DRH sensibilise les nouveaux embauchés sur le contexte juridique de non-discrimination ainsi que l'application au sein de l'entreprise de ce dispositif au travers du programme « Diversité » menée au sein de l'entreprise.

2.1.5 Poursuite de la campagne de communication interne et externe vers le milieu scolaire/universitaire et les écoles cibles

Dans le cadre de l'initiative « Diversité » et notamment de la promotion de la diversité Femmes-Hommes au sein d'HP, ont été menées des actions envers le milieu éducatif :

- participation en 2014 à 14 forums d'écoles cibles (avec la présence d'une femme salariée HP).
- plusieurs témoignages, tables rondes, conférences et autres événements avec présence féminine ont été organisés en interne à destination des femmes et avec la participation de personnes extérieures.
- il a été constaté une forte implication des femmes dans les actions auprès des milieux éducatifs, la moitié des campus managers au sein d'HP étant des femmes.

De plus, le Programme « Déployons nos elles » a été également mené sur l'année 2013 dont l'objectif était de faire évoluer les représentations filles et des garçons sur les métiers dits « sexués ». Des salariés HP ont rencontré les élèves d'une classe en région Rhône Alpes pour les convaincre que les métiers techniques s'adressaient indifféremment aux hommes et aux femmes et que des opportunités existaient pour les femmes. HP a également accueilli ces élèves sur le site de Grenoble afin de prolonger les échanges et découvrir l'environnement de travail des salariés, avec la participation du réseau women@hp.fr.

La Direction poursuivra ce type d'actions de communication concernant sa politique d'égalité femmes-hommes auprès des milieux éducatifs (écoles de commerce et d'ingénieurs) afin de renforcer l'attractivité de l'entreprise, de sensibiliser aux déséquilibres constatés en matière d'égalité femmes-hommes et de favoriser l'orientation des jeunes femmes vers des filières métiers aujourd'hui occupées majoritairement par des hommes.

A ce titre, HP sollicitera des initiatives auprès de femmes exerçant des métiers peu féminisés afin de les encourager à participer à des présentations de leur métier notamment dans le cadre de forums emploi ou lors de présentations en milieu universitaire.

Par ailleurs, une quinzaine de forums par an seront organisés dans le cadre de cette campagne de communication en direction des milieux scolaires et universitaires.

2.1.6 Indicateurs chiffrés

- Pourcentage de contrats revus avec les cabinets de recrutement par an et au terme des 3 ans de conclusion dudit accord intégrant l'engagement du respect du principe d'égalité professionnelle femmes-hommes (nombre de contrats revus intégrant le respect du principe d'égalité professionnelle vs nombre de contrats conclus avec les cabinets de recrutement)
- Nombre de sessions de formations art 2.1.3 organisées par an et au terme des 3 ans de conclusion de l'accord, nombre de Managers auxquels la formation a été proposée par an et au terme des 3 ans ; nombre de managers formés par an et au terme des 3 ans
- Nombre d'actions de communication réalisées par catégorie d'événement (forums avec présence de femmes, interventions en milieu scolaire ou universitaire).

2.2 Définir et atteindre des objectifs chiffrés de recrutement

2.2.1 Atteindre des objectifs chiffrés de recrutement de femmes avec un focus sur le recrutement des stagiaires et apprenties

Depuis plus de deux ans, dans le cadre de l'initiative « Diversité », l'équipe Global Talent Acquisition travaille sur un projet d'envergure soutenu par la Direction HP en France : le recrutement au féminin et plus spécifiquement auprès des profils juniors : jeunes diplômés, stagiaires, apprentis et pour des postes de Vente et des postes techniques.

A ce titre, il convient de préciser la création toute récente d'une *équipe EMEA Graduate Hiring Lead*. L'objectif de cette initiative étant de mettre en place une cohérence et un partage de bonnes pratiques sur l'embauche de jeunes diplômés dont le recrutement au féminin est une composante. Ainsi, cette évolution doit permettre un renforcement de la politique de recrutement des jeunes diplômées et stagiaires, au travers de la mise en place d'un vivier de jeunes diplômées et de stagiaires pour les embauches de demain.

D'un point de vue général, l'objectif de l'initiative « Diversité » est d'attirer davantage de profils féminins sur les recrutements externes notamment sur certains types de postes (techniques, managers, ventes...).

La Direction poursuit cet engagement et se fixe comme objectif :

- d'atteindre un taux de recrutement externe de femmes de 31% au terme des 3 ans

Il est précisé que ne sont prises en compte pour l'appréciation de l'atteinte de cet objectif que les embauches en contrat à durée indéterminé.

- d'atteindre un objectif chiffré de 40% d'apprentis/stagiaires féminines recrutées au terme des 3 ans.

Une attention particulière sera observée dans les organisations dans lesquelles le taux de féminisation est le moins élevé avec un objectif de progression à hauteur de 3 points pour les Business Groupes EG et ES et de 1 point sur SW.

Cet engagement ne peut être régulier qu'à la double condition d'une part, que le nombre de recrutements externes soit positif sur l'entité juridique et d'autre part, que la Direction ait reçu au moins une candidature féminine correspondant au profil recherché pour chacun des postes à pourvoir en externe.

En vue d'atteindre ces objectifs, et ce, dans le cadre du processus de recrutement, la Direction s'attachera à présenter au Manager recruteur 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. La liste de candidats sélectionnés (*short list*) devra, dès lors que le profil correspond aux critères de l'offre, comporter au moins une candidature féminine.

Dans cette même optique, pour faire face aux difficultés de recrutement de profils féminins dans les métiers d'ingénieurs, traditionnellement masculins et maximiser ainsi ses chances de recruter des femmes, HP s'emploie à diversifier ses sources d'approvisionnement de CV au-delà des seules écoles-cibles et à faire connaître ses métiers auprès des étudiantes (site internet, forum grandes écoles, Université, programme « Campus Manager », cooptation...). Pour preuve d'une diversification des profils recrutés, il convient de rappeler que les recrutements sont réalisés en majorité au-delà du seul périmètre des écoles-cibles définies au sein d'HP. Par ailleurs, la direction rappelle que seules les compétences et potentiels des candidats sur les postes à pourvoir sont pris en compte dans la décision finale de recrutement. Le manager argumentera systématiquement le choix du candidat.

Néanmoins, la direction rappelle que la question du genre a été neutralisée en amont du tri des CV, dans les systèmes de gestion des candidatures, cette information étant un champ optionnel pour les candidats afin de prévenir de toute discrimination.

Enfin, l'ensemble des acteurs de l'entreprise (DRH mais également managers recruteurs, top, top management) participe à la mise en œuvre de la politique

Diversité Femmes-Hommes et s'engage ainsi à respecter les objectifs définis leur niveau.

2.2.2 Indicateurs chiffrés

- Nombre de femmes embauchées par an et au terme des 3 ans vs nombre d'hommes embauchés par an et au terme des 3 ans et ce, par Business Groupes (BG)
- Nombre de femmes stagiaires/apprenties (cumulés) embauchées par an et au terme des 3 ans vs nombre d'hommes stagiaires/apprentis (cumulés) par an et au terme des 3 ans et ce, par Business Groupes (BG)

3 ARTICLE 3 : DOMAINE D'ACTION : PROMOTION PROFESSIONNELLE (développement professionnelle et gestion de carrière des femmes)

Globalement, la carrière d'une femme peut sembler moins linéaire et continue que la carrière d'un homme compte tenu notamment des périodes de maternité. Il convient de rappeler que les congés maternité, paternité, adoption et parental d'éducation ne sauraient en aucun cas constituer des freins à la promotion professionnelle et à l'évolution de carrière et les professionnels des Ressources Humaines sont sensibilisés pour proposer des évolutions professionnelles prenant en compte ces congés.

Au sein d'HP, on constate une progression de la proportion de femmes à des postes de management (MG1, MG2, DIR) en France. Les femmes sont majoritairement présentes sur les postes non-cadres dont le Job Level est de niveaux PRIMARY, CORE et SENIOR. Nous avons constaté un différentiel de progression entre les hommes et les femmes sur le niveau INTERMEDIATE. Il convient toutefois de relativiser ce constat sur les deux premiers niveaux de Job Level, dans la mesure où les effectifs considérés, sont inférieurs à 20 personnes, tout sexe confondu.

Fort de ce constat, les parties souhaitent continuer à progresser en matière de déroulement de carrière et notamment de promotion des femmes, à des postes à plus hautes responsabilités et salaire équivalent à ceux des hommes.

La Direction tient à rappeler les dispositifs déjà existants au sein de HP et qui seront renforcés :

- Le programme « Recrutement au féminin », initié par le département Global Talent Acquisition dont l'objectif est de développer la mobilité des femmes, qu'il s'agisse d'une mobilité transverse ou d'une mobilité verticale.

Des événements dédiés à la « mobilité interne au féminin » et menés récemment notamment en partenariat avec le réseau féminin « women@work » en région parisienne et grenobloise, dont l'objectif était de partager les clés du succès à la recherche de mobilité interne.

A titre d'exemples, il convient de citer les événements suivants : « Mobilité interne au féminin », conférences (Career Success, Couples à doubles carrières, Marketing de soi, gestion du patrimoine), Café-métiers, participation à la conférence WIN, collaboration avec des réseaux féminins, participation à des événements extérieurs en lien avec d'autres sociétés, visite du Parlement européen.

- Le dispositif de passage cadre qui s'inscrit dans un plan de développement global et exige une coopération entre le salarié, le Manager et HP. L'objectif est de permettre à un salarié embauché pour un poste non-cadre d'évoluer vers un poste de cadre. Ce passage cadre s'inscrira dans un processus cohérent et répondra aux besoins d'évolution de ces employés en fonction des évolutions des métiers et des capacités dudit employé. Il est rappelé qu'un processus de passage cadre engagé avec un Manager déterminé devra se poursuivre au-delà des éventuels changements managériaux qui pourraient survenir en cours de processus. Les engagements ainsi pris devront être ainsi menés à terme.

3.1 Favoriser l'évolution professionnelle des femmes

Les signataires du présent Accord réaffirment l'importance de l'évolution professionnelle et de la promotion professionnelle tant dans la conduite des parcours professionnels qu'au niveau de l'évolution salariale.

Les parties conviennent que, pour parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes, ceux-ci doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, de promotion et d'accès aux postes à responsabilités et notamment à responsabilités managériales.

L'évolution professionnelle s'entend de tout changement de fonctions, qu'il s'agisse d'une mobilité transverse ou verticale qui a fait l'objet d'une acceptation par la salariée d'une offre émise en interne. Cette mobilité peut s'effectuer sur un poste de même niveau de Job Level.

En termes de promotion (évolution vers un job level supérieur) et en vue d'atténuer les effets du plafond de verre, la Direction veillera à favoriser l'évolution professionnelle des femmes et à féminiser les fonctions et plus particulièrement les niveaux de Job Levels suivants : Expert, Master, MG1, MG2, Dir en s'engageant à atteindre un objectif chiffré d'au moins 25% de femmes sur chacun de ces niveaux de Job Levels au terme de la période triennale.

Par ailleurs, dans cette même lignée, 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.

Un suivi du taux de « demotion » (changement de job level à la baisse) sera effectué et l'éventuel différentiel sera analysé en commission de suivi de l'accord Egalité Femmes-Hommes.

Ces mesures auront vocation à compléter les mesures en terme de recrutement et pour objectif de participer à la féminisation globale des effectifs de l'entreprise.

Une attention particulière sera observée dans les organisations dans lesquelles le taux de féminisation est le moins élevé. Ainsi, sur les Business Groupes suivants, les objectifs de progression fixés sont les suivants :

- o Entreprise Groupe : 28%
- o Entreprise Services : 22%
- o Software : 22%

A ce titre, dans le but de pouvoir atteindre cet objectif, la Direction veillera à mettre en place des actions afin de pouvoir suivre l'évolution professionnelle et la promotion des femmes.

La Direction tient à rappeler que bien que pertinentes, certaines données ne sont pas disponibles dans les systèmes informatiques RH à l'heure actuelle. Cependant, consciente que ces données sont néanmoins de tout premier intérêt pour optimiser notre politique de gestion de carrière, elle produira auprès de la commission paritaire une matrice de mobilité au terme des 3 ans visant à mettre en exergue le taux de promotion. Par ailleurs, elle s'attachera à faire évoluer les outils afin qu'un indicateur visant à mesurer l'ancienneté dans les promotions (Job Level) soit mis en place dans les systèmes informatiques RH globaux.

D'ores et déjà, les indicateurs de suivi suivants seront mis en œuvre

- La direction mettra en place un suivi du **taux de promotion des femmes par niveau de Job Level³ au sein de chaque Business Groupe (BG)**, ce taux sera comparé avec le taux de promotion des hommes par niveau de Job Level au sein de chaque BG⁴ et avec le taux de féminisation⁵ par niveau de Job Level.

Les résultats seront partagés au sein d'une revue annuelle dans chacune des BU entre la/le Responsable Ressources Humaines et les Managers concernés. L'analyse des données pourra aboutir à la mise en œuvre d'éventuelles actions associées.

Par ailleurs, dans le cadre des nouvelles dispositions légales issues de la loi du 4 août 2014, la Direction suivra l'évolution de promotion respective des femmes et des hommes par métiers.

³ Le taux de promotion des femmes par Job Level sera calculé comme suit : nombre de femmes promues / nombre de femmes dans le Job Level de départ

⁴ Le taux de promotion des hommes est calculé comme suit : nombre d'hommes promus / nombre d'hommes dans le Job Level de départ

⁵ Le taux de féminisation par Job Level est le nombre de femmes au sein de ce Job Level / nombre total de salariés au sein de ce Job Level

Afin d'être en cohérence avec le système de classification interne, le métier recoupera la notion de « *Function* » pour toutes les fonctions.

Par ailleurs, plus spécifiquement pour les fonctions *Sales* et *Services*, il sera adopté une granularité plus fine. Dans ces « *Functions* »⁶,

- au-delà du taux de promotion par « *Function* », le taux de promotion sera décliné par Famille sous réserve que la famille comprenne au minimum 50 salariés.
- Pour les familles comprenant moins de 50 salariés, les données seront présentées sous forme de valeurs absolues et viendront ainsi compléter les données en pourcentage, la notion de pourcentage ayant statistiquement peu de signification au regard de la taille des échantillons considérés.

Les Responsables Ressources Humaines s'assureront de l'homogénéité des promotions des femmes au regard de celles des hommes.

Si le salarié s'estime traité de façon inégalitaire en terme d'évolution de carrière, le/la salarié(e) aura la possibilité de saisir la Commission de Suivi de l'accord Egalité Femmes/Hommes.

Par ailleurs, en vue de pouvoir s'assurer que les taux de promotion des salariés à temps plein soient homogènes par rapport aux taux de promotion des salariés à temps partiel, la Direction suivra le taux de promotion des salariés à temps partiels.

Ces indicateurs seront produits annuellement, et intégrés dans le Rapport sur la Situation Comparée Femmes-Hommes.

Ils viendront compléter les informations sur le nombre de promotions femmes/hommes par coefficient conventionnel.

- La Direction mettra en place un suivi
 - de l'ancienneté moyenne dans le Job Code
 - de l'âge moyen par niveau de Job Level

Les résultats seront partagés au sein de la revue annuelle susvisée. Ainsi, de la même manière. L'analyse des données pourra aboutir à la mise en œuvre d'actions associées le cas échéant.

Ce suivi est le préalable et la pierre angulaire de toute autre initiative. Néanmoins, il est indispensable de le compléter par les trois engagements suivants :

- La direction s'appuiera notamment sur le vivier constitué par les salariées ayant déclaré leur souhait de mobilité dans le cadre du dispositif GPEC pour proposer aux Managers des candidatures de femmes

⁶ Lien du site pour les Jobs Functions

correspondantes au profil recherché ou ayant le potentiel d'évolution, 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.

Pour garantir au mieux l'égalité des chances, les postes à pourvoir en interne sont diffusés en interne via la Newsletter et accessibles par le biais de l'outil Jobsearcher. Par ailleurs, afin de pouvoir être acteur de son évolution professionnelle et ce, conformément au dispositif de Gestion Prévisionnel des Carrières et des Compétences prévu par accord collectif signé avec les partenaires sociaux, la société a développé un outil de gestion des emplois permettant aux salariés de pouvoir envisager les passerelles pour une évolution professionnelle future.

- Afin de favoriser les candidatures de femmes sur des métiers ou dans des secteurs d'activité « traditionnellement » masculins, la Direction organisera des ateliers spécifiques lors des journées métiers.
- Enfin, la Direction tient à rappeler le programme de *mentoring* déployé au niveau européen dont l'objectif est de permettre aux femmes qui le souhaitent, d'être accompagnées par une autre salariée dans le déroulement de leur carrière.

La Direction continuera d'être attentive aux situations des femmes lors des opportunités et procédures de promotion pour permettre un meilleur accès des femmes à des postes à responsabilités. Elle veillera ainsi à la mise en œuvre des engagements en matière d'évolution professionnelle, engagements pris par les managers auprès des salariés de leur équipe.

3.2 Accroître la proportion de femmes dans des postes de management

Consciente des plafonds de verre dans les postes managériaux, la société souhaite mettre une emphase toute particulière sur l'accès des femmes aux postes de Managers. L'objectif est d'équilibrer les candidatures des femmes et des hommes sur des postes managériaux.

Pour ce faire, la Direction s'appuiera sur l'action suivante : la mise en place d'un dispositif d'accompagnement externe afin de pouvoir préparer au mieux les salariées à occuper des postes à responsabilité.

Ce dispositif sera proposé :

- à toutes les salariées devenues Managers au cours des 12 mois glissants suivant leur prise de poste
- et aux salariées occupant des postes de niveau MASTER sous réserve de validation par la Direction des Ressources Humaines et le Manager au regard de sa pertinence dans le cadre du projet professionnel.

En tout état de cause, la proportion de femmes accompagnées par ce dispositif sera limitée à 15 accompagnements par an et dans un montant maximum de 5000€ par dispositif d'accompagnement (soit un budget centralisé au niveau de l'entité juridique de 75.000€ maximum au total par an).

Il aura pour objectif de

- soutenir les carrières des femmes à différents niveaux de management
- entreprendre une réflexion personnelle sur ses possibilités d'affirmer sa personnalité
- leur permettre d'acquérir toute la dimension de leur leadership
- leur faire prendre conscience des leviers sur lesquels elles peuvent agir pour briser les préjugés et stéréotypes et ainsi mieux interagir avec leurs collègues et notamment leurs collègues masculins
- optimiser leur réflexion sur leur projet professionnel et équilibre de vie

3.3 Doter le réseau féminin de moyens financiers annuels

C'est également dans cette optique de développement professionnel, qu'il existe chez HP un réseau de femmes (Women@hp) très actif, sponsorisé par les Comités de Direction, à l'origine de nombreuses initiatives, telles que conférence, séminaire, programme de *mentoring*

Dans l'objectif de renforcer la présence de ce réseau, la Direction de HPF dédiera annuellement un budget de 5000€ à ce réseau, ce qui lui permettra de mener à bien les activités en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes et de participer pleinement à la promotion de la mixité en entreprise.

La Direction tient à renforcer sa coopération avec ce réseau dans le souci commun de l'égalité professionnelle femmes-hommes qui les anime.

3.4 Communication sur le processus d'alerte en cas de harcèlement

Il est de la responsabilité de l'entreprise de conduire la politique de prévention du harcèlement, de prendre les mesures nécessaires pour traiter les agissements de harcèlement et d'y mettre fin s'ils sont établis.

A cet effet, une procédure interne de traitement des situations de harcèlement sera rappelée et portée à la connaissance des salariés.

Elle a pour objectifs de prendre en considération les alertes de harcèlements, d'établir les faits, afin de mettre en œuvre un plan d'action et de protéger les victimes.

Les parties signataires affirment la nécessité de faire respecter la plus grande confidentialité au cours des procédures d'enquête, afin de préserver, protéger et respecter les personnes prenantes.

Dans le cas où les résultats de l'enquête ont mis en lumière des facteurs de mise en tension dans l'environnement de travail, des actions pourront être prises de façon plus globale.

La procédure interne ainsi définie figure en annexe du présent accord. Elle pourra être mise à jour en fonction de l'évolution de la législation sans qu'il soit nécessaire de renégocier le présent accord.

3.5 Indicateurs chiffrés

- Taux de mobilité fonctionnelle de femmes,
- Nombre de promotions par coefficient conventionnel de la Convention de la Métallurgie
- Taux de promotion des femmes par Job Level au sein de chaque BG,
- Taux de promotion des hommes par Job Level au sein de chaque BG,
- Taux de promotion des femmes par Job Level au global de l'entreprise
- Taux de promotion des hommes par Job Level au global de l'entreprise
- Taux de féminisation au global de l'entreprise
- Taux de féminisation par Job Level,
- Taux de promotion des femmes et des hommes par métiers (au sens exprimé dans l'article 3.2 du présent accord)
- Taux de promotion des salariés à temps partiel
- 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,
- Ancienneté moyenne dans le Job Code
- Age moyen dans le Job Level
- 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),
- Un bilan des activités (communes) de « Women@work » sera partagé avec la Direction et avec les Organisations Syndicales,

4 ARTICLE 4 : DOMAINE D'ACTION : ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET EXERCICE DES RESPONSABILITES FAMILIALES

L'organisation du travail et l'exercice de la parentalité sont parties intégrantes des politiques Ressources Humaines d'HPF et HPCCF.

Les parties s'accordent à rappeler que ces politiques en place dans l'entreprise favorisent l'équilibre de vie professionnelle / vie personnelle : accès au temps partiel (4% pour HPF et 15% pour HPCCF à ce jour), modalités d'aménagement du temps de travail en lien avec l'accord ATT du 1^{er} juin 2012 (HPF).

Par ailleurs, la Direction réitère le souhait exprimé de donner à chacun un cadre harmonieux et clair permettant de conserver la flexibilité et l'autonomie, tout en conciliant avec la nécessaire prise en compte des vies personnelles, dans une approche dynamique et pragmatique.

Les parties affirment leur volonté de mettre en place une politique de flexibilité dans l'organisation de leur temps de travail dans le respect des dispositions légales.

4.1 Mesures en faveur de l'articulation des temps de vie

4.1.1 Assurer une flexibilité dans l'organisation du temps de travail

Les salariés de l'entreprise ont la possibilité de moduler leurs horaires d'arrivée et de départ des sites HP dans le respect des horaires d'ouverture et de fermeture des locaux tels que définis dans les règlements intérieurs.

Les salariés en forfaits jours ont la possibilité d'organiser librement leur temps de travail hebdomadaire (leurs horaires au sein de la société étant largement individualisés) et ce, dans le respect de l'amplitude de travail de 11 heures maximum par jour, et d'un repos quotidien de 13 heures consécutives entre deux plages de travail prévu par les dispositions des accords d'entreprise en vigueur à ce jour. Par ailleurs, la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

La Direction rappelle que, dans le respect des dispositions légales européennes, nationales, conventionnelles (de branche et d'entreprise) actuellement applicables, les salariés doivent disposer des périodes de repos nécessaires à la protection de leur sécurité et de leur santé.

Il est rappelé que les salariés en forfait jours, 2 fois par an (lors des entretiens FPR et entretiens de mi-année), échangeront avec leurs Managers directs à propos de l'organisation et la charge de travail, l'amplitude des journées d'activité, les déplacements et le respect de l'équilibre vie professionnelle / vie privée. Des entretiens supplémentaires pourront avoir lieu, en fonction des besoins.

4.1.2 Gestion des réunions / Courrier électronique

La Direction souhaite lutter contre la culture du présentisme afin que les hommes et les femmes puissent pleinement jouer leur rôle parental et ce, dans le respect de leurs engagements professionnels.

Les salariés dont les Managers devront privilégier l'organisation de réunions depuis la France, sur les plages horaires entre 9h00 le matin et 18h le soir, (de manière exceptionnelle 19h00 le soir), afin d'améliorer l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle et ce, dans le respect des activités des organisations.

La Direction invite les Managers et leur équipe à limiter l'usage de la messagerie électronique entre 21h00 et 8h00, ainsi que le week-end.

Il conviendra d'éviter, sauf urgence, l'envoi de mails durant cette période. En tout état de cause, tout mail envoyé durant ces plages horaires n'appellera pas de réponse immédiate.

Les Managers devront veiller à planifier leurs réunions de service ou de projet en tenant compte des jours de présence de leurs salarié travaillant à temps partiel et dans les plages horaires en vigueur sur le site.

Enfin, la tenue d'événement exceptionnel, de type convention ou séminaire de plus d'une journée, doit être communiquée avec un délai de prévenance minimale d'une semaine, pour permettre aux salarié(e)s de gérer leurs éventuels engagements extra-professionnels ou obligations parentales.

Par ailleurs, l'utilisation des téléconférences peut être effectuée aux fins de permettre une meilleure gestion de l'organisation du temps de travail.

4.1.3 Recours au temps partiel

Les dispositifs sont décrits dans les accords actuellement en vigueur au sein de l'ATT 2012.

Le salarié qui souhaiterait recourir à un temps partiel devra informer son Manager et son Responsable RH de son intention de changer son temps de travail 2 mois avant la date souhaitée, choisir avec ce dernier le pourcentage et l'option de temps de travail en accord avec les besoins du business et initialiser formellement la demande par courrier auprès de la DRH dans le respect des délais légaux (un mois avant la date souhaitée). La même procédure devra ainsi être respectée pour une demande de retour à temps plein. Le Responsable RH devra être informé dans ce cas au même titre que le Manager. La Direction s'engage à répondre de manière motivée dans le mois qui suit.

La Direction souhaite rappeler qu'en cas de recours au temps partiel pour les salarié, les Managers devront prendre en compte cette modalité d'organisation du temps de travail afin d'adapter la charge de travail et la fixation des objectifs.

Le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière. Ainsi, à ce titre, il sera vérifié que les salariés en temps partiel ont un taux de promotion comparable par rapport aux salariés à temps plein. Dans la même lignée, afin de contribuer à un équilibre vie professionnelle/vie personnelle en favorisant notamment le temps partiel, un contrôle annuel sera effectué par les RH, après exercice de révision salarial, pour s'assurer que les salariés à temps partiel, ne sont pas pénalisés par leur temps de travail. Des mesures correctrices seront mises en place le cas échéant.

La Direction s'engage à étudier 100% des demandes de modifications de l'organisation du temps de travail et notamment des demandes de passage à temps partiel.

Enfin, dans le cadre de la politique de « Diversité » Femmes-Hommes, des organisations originales du temps de travail se sont développées au sein d'HP tel que le « job sharing » (poste partagé : un poste tenu par 2 personnes à temps partiel). L'objectif est d'assurer aux salarié(e)s un aménagement et une flexibilité de leur temps de travail en permettant aux organisations de disposer d'un fonctionnement en adéquation avec les besoins du service.

Le salarié qui souhaite partager un poste (qu'il s'agisse de leur poste actuel ou qu'il s'agisse d'un souhait d'évolution professionnelle) doit adresser sa demande auprès du Responsable Ressources Humaines de son organisation.

Cette demande sera étudiée par la DRH qui recense l'ensemble des demandes. Dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas de binôme identifié, la DRH s'efforce de mettre en contact les candidats au job-share ayant des profils similaires afin de constituer des binômes.

Une fois constitué, le binôme peut postuler sur des postes ouverts en interne en suivant un process standard de recrutement. Il peut également proposer ce mode d'organisation en job-share à l'un des deux managers pour tenir l'un de leurs postes actuels.

Le nouveau mode d'organisation doit répondre aux besoins du service et nécessite donc l'approbation managériale.

La Direction souhaite mieux sensibiliser les Managers sur cette forme d'organisation du travail par le biais d'une information et précisera le processus à suivre.

4.2 Mesures en faveur de la parentalité

Conformément au PV de désaccord des NAO FY 2012 et en anticipation des nouvelles dispositions de la loi du 4 août 2014, les jours pour événements familiaux tels que définis dans le cadre de la convention collective de la métallurgie ont été étendus aux personnes pacsées.

4.2.1 Dispositifs d'accompagnement spécifiques aux salarié/salariées concernés par des congés maternité / adoption / parental / paternité

4.2.1.1 Accompagnement en cas de maternité, adoption, congé parental

Au travers de l'enquête menée en août et septembre 2013 relative à la perception par les salariées du traitement de l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein d'HP, les salarié(e) ont pu soumettre leurs avis sur les mesures d'accompagnement actuellement en place et les femmes ont largement exprimé qu'elles étaient peu accompagnées par leur management à leur retour de congé maternité/adoption/congé parental.

Partant de ce constat partagé, et dans le cadre des dispositions conventionnelles et légales issues de la loi du 4 août 2014, la Direction s'engage à mener les actions suivantes :

La salariée, ayant déclaré sa grossesse auprès de l'employeur, bénéficiera d'un entretien avec son Manager, pour estimer ensemble : les conditions de déroulement de la période de grossesse, l'avancement du travail avant le départ en congé, les aménagements nécessaires dans l'organisation ou dans les conditions de travail de la salariée enceinte, les modalités de son remplacement temporaire ou d'organisation de l'équipe pendant le congé maternité ainsi que les dates de départ et de retour prévisibles de la salariée.

Les dispositions légales concernant la prise du congé maternité par le père/conjoint salarié pour la période restant à courir, en cas de décès de la mère au cours du congé maternité ont vocation à s'appliquer en terme de suspension du contrat de travail.

De même, un entretien sera mis en place pour tout salarié homme ou femme ayant déclaré une adoption afin d'anticiper avec le Manager, les points d'organisation nécessaires au départ et au retour dudit congé.

A condition que la fonction exercée permette, après accord du manager et des RH, les salariées pourront, pendant leur grossesse, aménager leur temps de travail sur demande en organisant des plages de télétravail ponctuelles ou en travaillant sur site avec des horaires décalés.

Chaque demande sera étudiée au cas par cas par le management direct et le département des Ressources Humaines.

Durant le congé maternité ou d'adoption (et également durant le congé parental), l'employeur communiquera, au fur et à mesure de leur diffusion, au salarié(e) qui en fait la demande, les informations sur la marche de l'entreprise diffusés aux autres salariés de son organisation.

Par ailleurs, HP en France sensibilisera l'ensemble des managers sur la conduite d'un entretien au retour du congé maternité/adoption/parental, entretien qui pourra éventuellement être anticipé par rapport à la date du retour selon le souhait exprimé par le/la salarié(e) ou en accord avec celui/celle-ci, notamment en cas d'un souhait d'évolution professionnelle (périmètre, mission, mobilité...).

L'entretien doit permettre de réussir le retour du/de la salarié(e) dans le poste d'origine ou dans un emploi similaire en faisant le point sur ses compétences, l'articulation vie professionnelle/vie familiale, les évolutions professionnelles envisageables, les éventuels besoins en formation.

Il sera mené par le Manager direct.

Un guide d'entretien accompagné d'une trame sera mis à disposition des managers afin de les accompagner dans la conduite de celui-ci. Ce document décrira l'objectif de l'entretien, la préparation de l'entretien, le rôle du manager et de la DRH, les

thèmes à aborder lors de l'entretien. Ce document sera mis en place dans les trois mois de la signature du présent accord.

4.2.1.2 Congé paternité

L'objet de l'accord consistant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, HP souhaite participer à l'évolution des rôles historiquement dévolus à chaque sexe dans la société. La prise du congé de paternité prévue par les dispositions légales constitue un des moyens d'accompagner cette évolution.

La prise du congé paternité est facilitée par l'amélioration de la prise en charge financière par HP (au-delà de la prise en charge financière légale).

Pendant le congé paternité, le père est indemnisé par la Sécurité Sociale selon les dispositions légales en vigueur. HP complète la somme versée par la sécurité sociale, cette somme associée à l'indemnité versée par la sécurité sociale ne pouvant dépasser le salaire de l'employé. Dans tous les cas, le maximum versé par l'employeur sera de 1000 € (brut) pour la prise totale des 11 jours et 1400€ (brut) pour la prise totale des 18 jours en cas de naissance multiple.

Pour inciter à la prise effective du congé paternité, les parties s'engagent à réaffirmer la volonté de l'entreprise à voir les pères disposer pleinement de ce congé.

4.2.1.3 Autorisations d'absence pour examens médicaux obligatoires dans le cadre de la grossesse

Conformément aux dispositions de la loi du 4 août 2014, le conjoint d'une future mère bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires de suivi de la grossesse.

Peuvent s'absenter à cet effet les personnes mariées, liées par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec la future mère, quel que soit leur sexe.

La durée de l'absence comprend non seulement le temps de l'examen médical, mais également le temps du trajet aller et retour.

Les modalités de mise en œuvre de cette disposition seront définies ultérieurement au moyen d'une procédure interne dans les trois mois à compter de la signature de l'accord.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise

4.2.2 Communication sur la parentalité

4.2.2.1 Elaboration d'un guide de parentalité

La Direction des Ressources Humaines s'engage à développer un guide sur la parentalité, documentation dans laquelle figurera l'ensemble des informations sur les congés liés à l'enfant. La documentation sera disponible sur le portail global HP et le lien fera l'objet d'une communication électronique.

Cette documentation sera mise en ligne au plus tard dans les trois mois de la signature du présent accord.

La Charte de Parentalité signée en juin 2014 sera annexée au futur Guide de Parentalité.

4.3 Indicateurs chiffrés

- Nombre d'avenants en temps partiels par sexe
- Pourcentage d'augmentation moyenne des salariés à temps partiel
- Nombre de congés paternité pris
- Nombre d'autorisation d'absence pour les échographies
- Nombre d'entretiens après retour de congé maternité / parental / adoption

5 ARTICLE 5 – DOMAINE D'ACTION : FORMATION

La formation est un facteur essentiel de l'égalité professionnelle, elle participe à l'objectif d'évolution des qualifications et d'égalité de traitement dans le déroulement de carrière.

Le Rapport sur la Situation Comparée Femmes-Hommes met en perspective que les Hommes et les Femmes ont un égal accès aux formations professionnelles. Cette tendance est avérée depuis plusieurs années.

La société portera une attention particulière

- au maintien de cette égalité de traitement.
- aux formations demandées par les femmes qui souhaitent évoluer vers des métiers peu féminisés.
- au suivi, par sexe, des salariés n'ayant pas eu de formation (autre qu'obligatoire) sur les 3 dernières années. Ce suivi sera réalisé dans le cadre de la Commission Formation et repris dans le cadre du Rapport sur la Situation Comparée des Hommes-Femmes.

Néanmoins, consciente de l'enjeu du développement professionnel des femmes, et ce, dans un environnement professionnel majoritairement masculin, l'université HP en France a souhaité mettre en place deux formations spécifiques à destination des femmes.

Ces actions de formation s'intègrent dans la perspective du « mieux-travailler ensemble » ainsi que celle de l'évolution professionnelle et de la promotion des femmes.

Ces formations seront également proposées aux hommes.

L'entreprise veillera en cas d'absence de longue durée due à la maternité puis au congé parental d'éducation, à l'éventuelle adaptation de la salarié (ou du salarié) à son emploi.

En cas de formation, le manager devra veiller à adapter la charge de travail du/de la salarié(e) concerné(e).

6 ARTICLE 6 – DOMAINE D'ACTION : REMUNERATION

6.1 Rappel du contexte

Depuis le lancement de la renégociation de l'accord sur l'Egalité Professionnelle entre les Hommes/Femmes, lancée en juin 2013, le sujet relatif à la rémunération et à la méthodologie permettant d'analyser les éventuels écarts salariaux entre les populations féminines et masculines, a fait l'objet de très nombreuses discussions et débats. De nombreux questionnements sont apparus entre les parties, sur les principes et l'application de la méthodologie dite du « Compa-ratio corrigé », utilisée dans le cadre du précédent accord.

A l'approche de la fin de l'année fiscale FY13, conformément au PV de désaccord de NAO, un accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes n'ayant pu être obtenu avant le 30 septembre 2013, la Direction a réuni les Organisations Syndicales Représentatives afin d'arrêter les modalités d'utilisation, au titre de l'année fiscale FY13, de la réserve budgétaire prévue dans le PV de désaccord de la NAO.

Ces modalités, arrêtées sur la base des réflexions issues des exercices précédents, ont fait l'objet d'une réunion de partage avec les organisations syndicales représentatives le 26 septembre 2013.

La négociation de ce nouvel accord se poursuivant en parallèle, une expertise a été menée par un cabinet externe sur les questionnements identifiés sur la méthodologie du « Compa-ratio corrigé », aboutissant à la remise d'un rapport conséquent, en décembre 2013. Bien que préconisant certaines solutions, ce rapport mettait en lumière certaines limites de la méthodologie du « Compa-ratio corrigé », i.e :

- La pertinence de la taille des échantillons de populations,
- le distinguo ou le regroupement des populations « Sales » et « Mainstream »,
- L'intégration dans le champ des bénéficiaires des employés dont le Compa-ratio était supérieur à 100%,
- Le traitement des notions de « pas » et de « marge d'acceptabilité »,
- L'utilisation et la part relative d'information apportée par les 2 variables explicatives utilisées (âge et ancienneté dans le Job Level),
- L'introduction d'un seuil de déclenchement des ajustements salariaux,
- L'exclusion des salariés en position salariale « Below » et « Above » dans le cadre des dispositions de l'accord précédent

Début avril 2014, s'appuyant sur les pratiques existantes identifiées au sein d'autres entreprises et notamment sur les préconisations de l'accord de branche de la Métallurgie, la Direction a proposé une approche nouvelle répondant au triple objectif suivant : identifier les éventuels écarts salariaux, entre les populations masculines et féminines (ou inversement), de mettre en place des mesures d'ajustements salariales, le cas échéant et d'aboutir, à terme, à la suppression des écarts salariaux entre les populations masculines et féminines (ou inversement).

Cette approche s'est traduite par la méthode, dite de « **Régression Linéaire Multiple** »

Cette méthode mathématique vise à apporter des éléments de réponse aux questions suivantes :

- Quelles sont les variables qui peuvent expliquer les niveaux de salaire dans l'entreprise ?
- Quelle est la part d'explication apportée par chacune de ces variables ?
- La variable « sexe » est-elle explicative du niveau de salaire ?
- Quelle est la robustesse du modèle construit ?

Après un travail d'analyse, la Direction a testé l'application de cette méthode à la population d'HP en France. Cette phase de test a permis de vérifier que la méthode de « Régression Linéaire Multiple » permettait d'une part, d'adresser les biais de la précédente méthodologie et d'autre part, de résoudre la quasi-totalité des questionnements en suspens.

Une nouvelle expertise a été menée sur la nouvelle méthodologie qui a donné lieu à restitution le 9 juillet 2014. Cette expertise mettait en évidence les forces et faiblesses de cette méthode, parmi lesquelles essentiellement l'ajustement indifférencié et uniforme à l'ensemble de la population féminine d'HP.

La Direction a ainsi pris en compte la préconisation de l'expert sur la nécessité d'avoir une approche non plus collective mais, individuelle en fonction de l'écart constaté individuellement. C'est sur cette base, qu'elle a ainsi amendé ses propositions (mise en place d'ajustements individualisés vs ajustements indifférenciés dans la précédente approche).

En l'absence de signature de l'accord collectif sur l'Egalité Professionnelle à fin FY 2014, ces propositions de la Direction ont été mises en œuvre unilatéralement dans le cadre de l'exercice de rattrapage des écarts salariaux Femmes-Hommes, en novembre 2014, après partage avec les organisations syndicales en date du 15 septembre 2014.

Les négociations se sont poursuivies et les parties sont arrivées à la définition d'objectifs partagés.

6.2 Les objectifs partagés par les parties signataires de l'accord

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 la base des variables utilisées dans la modèle, c'est-à-dire 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 compte-tenu des paramètres retenus, en s'appuyant sur une méthodologie permettant d'atteindre cet objectif.

6.3 Principes de la nouvelle méthodologie

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. Cette méthodologie permet, en étant associée à l'utilisation de tests statistiques, de pouvoir disposer d'indicateurs qui permettent d'évaluer :

- la fiabilité (ou robustesse) du modèle obtenu,
- la part d'explication relative apportée par chacune des variables explicatives utilisées, indépendamment du métier exercé
- le rôle déterminant, ou pas, de chaque variable explicative utilisée dans le positionnement salarial d'un employé.

Cette méthodologie, dite de « **Régression Linéaire Multiple** », complétée par l'utilisation d'un test statistique appelé « **Test de Student**⁷ », permet à la fois de disposer d'une analyse des écarts salariaux et, le cas échéant, de s'appuyer sur ces résultats afin de mettre en place des mesures d'ajustements ciblées à un niveau individuel.

Rapporté à la question du principe d'égalité de rémunération, on peut résumer cette méthodologie de la façon suivante :

La méthodologie utilisée chez HP permet de comparer le salaire d'un employé, avec les salaires de tous les autres employés de l'entreprise, en fonction de paramètres, tels que, le niveau de responsabilité, l'âge ou encore l'ancienneté dans l'entreprise

⁷ Le test de Student est un test statistique qui permet de trancher entre deux hypothèses au vu des résultats d'un échantillon ou d'une population totale. Appliqué à la méthode de Régression Linéaire Multiple, le test statistique permet :

- De mesurer la part d'explication apportée par chaque variable explicative
- De valider ou rejeter, pour chaque variable, si elle est statistiquement significative dans l'explication du modèle. Autrement dit : un niveau de salaire chez HP est-il dépendant de l'âge ? De l'ancienneté ? Du sexe ? Etc ...

Le test statistique d'une variable explicative repose sur 2 hypothèses, que l'on valide ou que l'on rejette, à partir d'un indicateur appelé **niveau de signification** (p-value) de la variable. Ce niveau de signification, exprimé en pourcentage, est comparé à un **seuil de signification**.

En règle générale, le seuil de signification retenu en sciences sociales est de 5 % :

- **Si p-value <= 5%** : il existe une différence entre les salaires selon la variable explicative utilisée,
- **Si p-value > 5%** : il n'existe pas de différence entre les salaires selon la variable explicative utilisée.

... et de vérifier si ce salaire serait significativement différent, si cet employé était du sexe opposé, indépendamment du métier exercé.

Par l'utilisation de cette méthodologie, puis application des ajustements salariaux individuels, calculés grâce à cette méthodologie, l'objectif est, à terme, d'aboutir à une situation où, la variable explicative « sexe », ne pourrait plus être considérée comme étant significative du positionnement salarial chez HP et de ce fait, permettrait de convenir d'une égalité salariale entre les hommes et les femmes chez HP, sur la base des variables explicatives utilisées.

6.4 La méthodologie de Régression Linéaire Multiple

La méthodologie d'analyse des éventuels écarts salariaux, liés à la variable « sexe », ainsi que la mise en place des mesures d'ajustements salariaux qui pourraient découler de cette analyse, sera déployée pour les exercices FY15, FY16 et FY17.

Pour les exercices FY15, FY16 et FY17, la méthode d'analyse des éventuels écarts salariaux, liés à la variable « sexe », reposera sur l'analyse statistique de la population d'HP en France (entités HPF et HPCCF réunies), au moyen de la méthode dite de Régression Linéaire Multiple. La compensation des éventuels écarts salariaux, qui pourraient être constatés, reposeraient également sur les résultats obtenus par application de cette même méthode et par application du test de Student

6.4.1 Démarche et étapes d'analyse

La méthodologie de « Régression Linéaire Multiple » permet de décrire les variations d'une variable endogène – ou variable à expliquer – en l'occurrence le salaire, en utilisant des variables exogènes – ou variables explicatives :

6.4.1.1 Variable à expliquer et variables explicatives

- a) Variable endogène ou variable à expliquer :
- Populations « Mainstream » : salaire de base à temps plein
 - Populations « Sales » : salaire OTE 100% des objectifs réalisés à temps plein
- b) Variables exogènes ou variables explicatives :
- Principes de sélection :
- o Variables quantitatives applicables au modèle mathématique,
 - o Variables disponibles dans les systèmes d'information HP

Plusieurs variables explicatives ont été identifiées, a priori, comme pouvant être introduites dans le modèle :

- l'âge (en années),
- l'ancienneté dans le 'job code' (en mois),
- l'ancienneté chez HP (en années)

- le mode d'organisation du travail (mode horaire codé 0/forfait jour codé 1),
- le « Midpoint » en euros (milieu de la boîte salariale HP du poste occupé)
- le sexe (codé 0 pour les populations féminines et 1 pour les populations masculines)

En fonction de la disponibilité et/ou de la pertinence de l'utilisation de variables explicatives additionnelles (niveau de signification), les parties conviennent de la possibilité d'introduire ces dites variables dans le modèle tels que visés dans l'article 7.1.

6.4.1.2 Périmètre d'analyse

Il sera pris en compte, dans le cadre de l'analyse les effectifs CDI des deux entités juridiques HPF-HPCCF présents au 28 février pour l'année 2015 et au 30 avril pour les années 2016 et 2017, dont sont exclues les personnes en préavis à cette date et les personnes en suspension de contrat.

Les salaires pris en compte dans le cadre de la méthodologie (variable à expliquer) sont :

- Le salaire de base temps plein pour les populations « Mainstream »,
- Le salaire OTE (On Target Earnings, à objectifs atteints) temps plein pour les populations « Sales ».

Pour les personnes dont la position salariale se situerait au-delà du maximum de la boîte salariale du poste occupé (position « Above »), le salaire pris en compte dans la méthodologie sera capé à la valeur maximale de cette même boîte salariale.

6.4.1.3 Application de la Régression Linéaire Multiple

Il sera appliqué une régression linéaire multiple sur chacune des populations Mainstream et Ventés, HPF et HPCCF confondues.

En agrégeant l'ensemble des variables explicatives dans une même formule, on opère alors ce que l'on appelle une « **Régression Linéaire Multiple** ». Cette formule peut s'exprimer sous la forme :

$$y = ax_1 + bx_2 + cx_3 + dx_4 + ex_5 + fx_6 + g + \varepsilon$$

où y est le salaire, x_1 à x_6 sont les variables explicatives ; a, b, c, d, e, f, g sont les paramètres de la formule et ε la part non-expliquée

Exemple, avec une situation où le modèle de régression linéaire serait :

$$y = 300x_1 + 50x_2 - 30x_3 + 0,5x_4 + 2x_5 + 0,9x_6 - 9\,500 + \varepsilon$$

Pour une personne de 40 ans (x_1), depuis 24 mois sur son poste (x_2), avec une ancienneté de 10 ans chez HP (x_3), qui travaille à temps plein (x_4), qui est une femme (x_5) et dont le « Midpoint » du poste qu'elle occupe est de 69 690 € (x_6), son salaire « modélisé », selon ces 6 variables, serait :

$$300*40 + 50*24 - 30*10 + 0,5*1 + 2*0 + 0,9*69\ 690 - 9\ 500 = \mathbf{66\ 122\ € + \varepsilon}$$

6.4.1.4 Part d'explication relative apportée par chaque variable

L'application du test statistique de Student, sur ce modèle, permet également de mesurer la part d'explication apportée, dans le modèle, par chaque variable explicative et aussi, de valider, ou de rejeter, toujours pour chaque variable explicative, si celle-ci est statistiquement significative dans l'explication de la variable à expliquer, en l'occurrence, le salaire.

La validation du **niveau de signification (appelé p-value)** de chaque variable sera appréciée au regard d'un indicateur appelé **seuil de signification**. Le seuil de signification retenu sera celui généralement utilisé dans le cadre d'applications de cette méthode dans le domaine des Sciences Sociales, soit 5% :

- Si le niveau de signification d'une variable exogène est supérieur au seuil de signification de 5%, il sera considéré que cette variable n'a pas d'influence notable sur la variable endogène, à savoir le niveau de salaire,
- Si le niveau de signification d'une variable exogène est inférieur au seuil de signification de 5%, il sera considéré que cette variable peut avoir une influence sur la variable endogène, à savoir le niveau de salaire.

Ainsi, après application de cette étape, le modèle de Régression Linéaire Multiple qui sera retenu ne conservera que les variables exogènes retenues par la Commission paritaire de suivi, dont les niveaux de signification respectifs seront inférieurs au seuil de signification de 5%.

Appliquée à la variable exogène « Sexe », cette méthode permettra d'évaluer si cette variable peut être considérée ou non, comme étant susceptible d'expliquer des écarts salariaux entre des populations féminines et des populations masculines.

6.4.1.5 Robustesse du modèle obtenu

Si l'on reprend l'exemple du § 6.4.1.1 : en réalité, le salaire réel de cette personne est de 68 000 € (vs un salaire modélisé obtenu à 66 122 €). Il reste donc une part non expliquée du salaire réel, certes minime, qui indique que nous ne disposons pas de tous les éléments d'information, au travers d'autres variables, afin de pouvoir expliquer totalement le niveau du salaire réel. Plus la part non expliquée est petite, plus le modèle est **robuste**.

La robustesse du modèle s'exprime par un indicateur appelé **coefficient de détermination (noté r^2)**.

6.4.1.6 Vérification de la fiabilité du modèle utilisé

Le modèle retenu devra préalablement faire l'objet de vérifications méthodologiques permettant de vérifier sa fiabilité. Notamment, il sera porté attention à :

- La linéarité des variables utilisées,
- L'indépendance des variables exogènes, deux à deux (matrice de colinéarité),
- La distribution selon une loi normale des parts résiduelles.

Ces vérifications seront opérées par la Direction et partagées avec la commission paritaire de suivi, l'expert ayant au préalable pu apporter son analyse sur les dites vérifications opérées.

6.4.2 Démarche et étapes de mise en place des ajustements salariaux

6.4.2.1 Constatation d'écart salariaux

Dans le cadre de cet accord, si la valeur du niveau de signification (p-value) de la variable exogène « Sexe », calculée annuellement, après application de cette méthode sur l'ensemble de la population HP, avec distinguo des populations « Mainstream » d'une part, et « Sales » d'autre part, apparaît comme étant supérieure au seuil de signification de 5%, aucune mesure de compensation relative à des écarts salariaux ne serait effectuée pour l'année en cours.

En cas de constat inverse, à savoir le constat d'un niveau de signification (p-value) de la variable « Sexe » inférieur au seuil de signification de 5%, des mesures d'ajustements salariaux individualisés seront appliqués, dans les conditions déterminées par le présent accord.

6.4.2.2 Compensation d'écart salariaux

Constatant ainsi un seuil de signification inférieur à 5%, la compensation d'écart salariaux serait alors calculée individuellement, par comparaison entre l'application de la méthode en incluant la variable explicative « Sexe » et l'application de cette même méthode sans cette variable explicative.

Cette approche permet d'« isoler » une partie de la différence de salaire qui peut être liée à la variable « sexe », **en fonction du niveau de signification de cette variable**. On obtient alors un nouveau modèle, de type « asexué », par opposition à un modèle de type « sexué » qui inclut la variable « Sexe » :

Modèle « sexué » : $y_s = a_s x_1 + b_s x_2 + c_s x_3 + d_s x_4 + e_s x_5 + f_s x_6 + g_s + \varepsilon_s$

où y_s est le salaire, x_1 est la variable exogène « Sexe », x_2 à x_6 sont les autres variables exogènes ; $a_s, b_s, c_s, d_s, e_s, f_s, g_s$ sont les paramètres de la formule et ε_s la part non-expliquée.

Modèle « asexué » : $y_a = b_a x_2 + c_a x_3 + d_a x_4 + e_a x_5 + f_a x_6 + g_a + \varepsilon_a$

où y_a est le salaire, x_2 à x_6 sont les variables exogènes ; $a_a, b_a, c_a, d_a, e_a, f_a, g_a$ sont les paramètres de la formule et ε_a la part non-expliquée.

La comparaison « brute » de salaire δ obtenue entre l'application des 2 modèles doit ensuite être soumise à l'application du test statistique de Student afin de pouvoir isoler et valoriser, au seuil de signification de 5%, la part de cette différence δ' qui, statistiquement, peut être considérée comme étant imputable au sexe de la personne.

La somme des valorisations individuelles alors obtenue pourrait être ainsi considérée comme représentant l'enveloppe budgétaire collective totale nécessaire pour couvrir les écarts salariaux pouvant être uniquement imputables à la variable « sexe ». Les ajustements s'opéreraient alors sur cette base, dans les conditions déterminées par ledit accord.

A l'étape précédente, l'application du test de Student implique l'identification d'un point pivot permettant d'atteindre le seuil de signification (p-value), à 5%, de la variable « Sexe » seuil au-delà duquel cette variable ne peut plus être considérée comme étant statistiquement significative. L'identification du point pivot s'opère par une démarche itérative d'encadrement⁸. A titre d'illustration non-exhaustive, plusieurs variations différentes sont envisageables pour identifier un point pivot :

- Point pivot exprimé en un montant fixe (en €), délimitant la tranche inférieure de la différence « brute » de salaire δ (différence entre le modèle asexué et le modèle sexué) ne pouvant être statistiquement imputable à la variable « Sexe ». La tranche supérieure de δ (au-dessus du point pivot) représenterait la part de différence pouvant être statistiquement imputable à la variable « Sexe »,
- Point pivot exprimé en un pourcentage fixe (modèle asexué/modèle sexué) délimitant la tranche inférieure de la différence « brute » de salaire δ (différence entre le modèle asexué et le modèle sexué) ne pouvant être statistiquement imputable à la variable « Sexe ». La tranche supérieure de δ (au-dessus du point pivot) représenterait la part de différence pouvant être statistiquement imputable à la variable « Sexe »
- Point pivot exprimé en un pourcentage fixe du salaire de référence de chaque salarié délimitant la tranche inférieure de la différence « brute » de salaire δ (différence entre le modèle asexué et le modèle sexué) ne pouvant être statistiquement imputable à la variable « Sexe ». La tranche supérieure de δ (au-dessus du point pivot) représenterait la part de différence pouvant être statistiquement imputable à la variable « Sexe »
- Point pivot exprimé en un montant fixe (en €) délimitant la population dont la part résiduelle ε_a (modèle asexué) est inférieure à ce montant et pour laquelle la différence « brute » de salaire δ constatée (différence entre le

⁸ Démarche itérative d'encadrement : on débute par le choix d'une valeur ou d'un pourcentage initial d'un point pivot, considéré comme une première ébauche de solution, puis l'on procède par [itérations](#) au cours desquelles on détermine une succession de valeurs approximatives affinées qui se rapprochent graduellement de la solution cherchée ie la p-value à 5%.

modèle asexué et le modèle sexué) serait statistiquement considérée comme étant imputable à la variable « Sexe ».

- Point pivot exprimé en un pourcentage fixe délimitant la population dont le rapport entre la part résiduelle ϵ_a (modèle asexué) et le salaire de référence est inférieur à ce montant et pour laquelle la différence « brute » de salaire δ constatée (différence entre le modèle asexué et le modèle sexué) serait statistiquement considérée comme étant imputable à la variable « Sexe ».

Les parties conviennent que le type de mécanisme d'ajustement (variation) ainsi que la fixation de seuils de déclenchement et de planchers de versements seront discutés et convenus entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives dans le cadre de la commission de suivi de l'accord Egalité Professionnelle qui se tiendra en mars pour l'année 2015 et en mai pour les années 2016 et 2017.

A titre exceptionnel pour l'année fiscale FY15, l'étape relative à l'application du Test de Student en vue d'identifier l'écart salarial uniquement imputable à la variable « sexe », ne sera pas effectuée. Cette disposition exceptionnelle pourra être reconduite jusqu'à Q1FY16 sur la base des résultats de la photo au 31 juillet 2015 et sur décision de la Commission de suivi au plus tard en Q4FY15.

6.4.2.3 Périmètre d'éligibilité

Les salarié(e)s éligibles aux compensations d'écart salarial sont les salarié(e)s titulaires d'un contrat de travail CDI de l'entreprise HPF y compris les salariés en LOA payé.

6.5 Réserve budgétaire spécifique pour la compensation des éventuels écarts salariaux

Soucieuse de se doter de moyens financiers dédiés au traitement des éventuels écarts salariaux constatés, les parties conviennent de définir une réserve budgétaire spécifique.

Une réserve budgétaire de 0,3% de la masse salariale du périmètre de population retenu⁹ pour la méthodologie des entités HPF-HPCCF, est prévue pour les années fiscales FY15 et FY16 :

- Comme convenu dans le cadre du PV de désaccord de la NAO FY15, 0,1% de la réserve budgétaire de 0,3% susvisée est d'ores et déjà dédiée sur FY15 et sera mise en œuvre au plus tard en juin 2015 (base de référence au 28 février 2015). A titre d'information, la valorisation monétaire de cette réserve budgétaire de 0,1% rapportée à la masse salariale HPF-HPCCF au 31 octobre 2014 représente un montant de 321 k€.

⁹ Populations hors-ventes (Mainstream) : salaire de base annuel rapporté au temps de travail

Populations ventes (Sales) : salaire OTE (salaire de base annuel + variable annuel) rapporté au temps de travail

- Le solde de la réserve budgétaire susvisée, correspondant à 0,2% de la masse salariale du périmètre de population retenu pour la méthodologie des entités HPF-HPCCF sera mis en œuvre, au plus tard, à la fin du premier trimestre de l'année fiscale FY16 (base de référence au 31 juillet 2015).

A la lecture des résultats des analyses précédentes, en cas de résultats inférieurs aux améliorations attendues (amélioration de la p-value de la variable explicative « sexe » indépendamment du métier exercé devant entraîner une diminution du coefficient de la variable « sexe » dans l'équation), une enveloppe budgétaire complémentaire sera négociée dans le cadre de la NAO FY2016.

Pour l'année fiscale FY17, une réserve budgétaire de 0,1% de la masse salariale des salaires retenus pour la méthodologie des entités concernées, est prévue.

A titre d'information, la valorisation monétaire de cette réserve totale de 0,4% de la masse salariale HPF-HPCCF au 31 octobre 2014 sur la période de trois ans (FY15-FY16-FY17) et à effectif constant, représente un montant théorique avoisinant 1,2 millions d'euros.

6.6 Calendrier des mesures collectives

Afin de déconnecter les éventuelles corrections de l'exercice de révision salariale annuelle (FPR), à ce jour fixé en février de chaque année et afin de laisser au manager sa pleine responsabilité de gestion d'équipe, la mesure d'ajustement, si nécessaire, sera effective au plus tard au 1^{er} juillet de chaque année, sans application rétroactive.

Préalablement à la mise en place d'éventuelles mesures de rattrapage, les parties conviennent de se réunir lors d'une réunion annuelle, au mois de mars pour l'année 2015 et au mois de mai pour les années 2016 et 2017 afin que :

- soient présentés les résultats de l'analyse suite à l'application de la méthodologie de Régression Linéaire Multiple, ainsi que les résultats projetés de l'application des différentes variations comprenant :
 - o la pertinence des variations par pay-grade,
 - o l'identification des Paygrade concernés (intitulé),
 - o les effectifs des pay-grade concernés,
 - o les salariés potentiellement éligibles par Paygrade et variation,
- soit convenu la sélection des variables explicatives à intégrer dans le modèle, en fonction de leur disponibilité dans les systèmes d'information HP et/ou de la pertinence de leur maintien ou pas dans le modèle, en fonction du niveau de signification (p-value) de chacune d'entre-elles. Comme mentionné au § 6.4.1, les parties conviennent de la possibilité d'introduire d'éventuelles variables additionnelles dans le modèle, en fonction de la pertinence de celles-ci,
- soit convenu le type de mécanisme d'ajustement (variations cf. § 6.4.2.2).
- soient convenus la fixation de seuils de déclenchement et de planchers de versements salariaux (cf. § 6.4.2.2).

Un guide sur la méthodologie de régression linéaire multiple sera mis à disposition en vue de faciliter la compréhension et l'explication de ladite méthodologie dans les trois mois de la signature de l'accord.

6.7 Méthodologie de rattrapage salariaux consécutifs au retour de congé maternité

Le législateur a souhaité prévenir les éventuelles ruptures dans le déroulement de la carrière des femmes, notamment en ce qui concerne les augmentations salariales et c'est dans ce contexte qu'a été instaurée une « garantie légale » de rattrapage salarial, le cas échéant. Selon les dispositions légales, *« le ou la salariée de retour de congé maternité ou de congé d'adoption doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle »*.

Cette disposition a été intégrée au sein d'Hewlett Packard qui a développé sa méthodologie en l'adaptant aux principes internes. Néanmoins, la Direction et les Organisations Syndicales ont fait le constat commun que la méthodologie appliquée jusqu'à présent nécessitait des adaptations.

Ainsi, jusqu'à présent, la période d'absence dans le cadre du congé maternité (ou d'adoption) et la période d'augmentation prise en considération pour le calcul des ajustements salariaux ne coïncidaient pas.

Désormais, les parties conviennent que les ajustements salariaux, le cas échéant, seront en relation avec la période de performance qui vient de s'achever et la période d'absence au titre du congé maternité.

Les principes sur lesquels s'appuie la méthodologie révisée sont les suivants :

L'exercice de révision sera mené annuellement et les éventuels ajustements salariaux auront lieu avec date d'effet au 1^{er} mars N+1.

Les salariées éligibles seront les femmes de retour de congés maternité (ou d'adoption) entre le mois de mars de l'année N et fin février de l'année N+1. Dans le cas où un congé parental total serait pris à la suite du congé maternité, c'est à la date de retour dans l'entreprise que la salariée percevra son éventuel ajustement salarial. Bénéficient également des dispositions de la méthodologie de rattrapage salariaux consécutifs au retour de congé maternité ; le père, le conjoint salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, qui seraient amenés à bénéficier du congé maternité restant, et ce, en cas de décès de la mère en cours de congé maternité.

Les ajustements salariaux seront calculés :

- par société
- par catégorie professionnelle (coefficient et indice conventionnel)
- sur l'assiette de calcul sous visée

L'assiette de calcul est la suivante:

* Sont intégrés : les augmentations de salaire dans le cadre du cycle de revue de performance (FPR) et les augmentations dites 'off cycles'

* Sont exclus : les pourcentages d'augmentation liés aux promotions, aux retours de congés maternité appliqués sur l'année, la réintégration de la prime d'ancienneté pour les passages cadres, les ajustements mini-conventionnels, les ajustements au titre de l'égalité professionnelle, les passages d'un poste 'Mainstream' à un poste 'Vente' (et inversement).

A titre d'illustration, et dans le cadre de cet accord, un exercice sera mené en mars 2015. Il concernera les femmes revenues de congés maternité entre le 1^{er} mars 2014 et le 28 février 2015. Un ajustement salarial serait opéré (si nécessaire) avec une date d'application au 01^{er}-mars-2015.

6.8 Indicateurs chiffrés-----

Après l'exercice de rattrapage des écarts salariaux sur l'année fiscale, la Direction partagera annuellement les indicateurs suivants avec les membres de la commission de suivi de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- Nombre de bénéficiaires des dites mesures de rattrapage salarial
- Budget global attribué dans le cadre des mesures de rattrapage salarial selon la méthodologie de Régression Linéaire Multiple
- Moyenne des augmentations attribuées dans le cadre des mesures de rattrapage salarial selon la méthodologie de régression linéaire multiple
- Augmentation minimum attribuée dans le cadre des mesures de rattrapage salarial selon la méthodologie de régression linéaire multiple
- Augmentation maximale attribuée dans le cadre des mesures de rattrapage salarial selon la méthodologie de régression linéaire multiple
- La matrice croisée des résultats (% d'ajustements et effectifs concernés) par Job Level et Job Function,
- Suivi de la robustesse du modèle via le coefficient de détermination (R^2) obtenu après analyse distincte des populations « Mainstream » et « Sales »,
- Suivi du poids d'explication apporté par chaque variable explicative, via le niveau de signification (p-value),
- 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),
- les résultats projetés de l'application des différentes variations

Une commission paritaire de de suivi de l'accord Egalité Professionnelle Femmes-Hommes est créée et mise en place par ledit accord.

7.1 Objectifs

La commission paritaire de suivi de l'accord Egalite Professionnelle Femmes-Hommes aura un triple objectif :

1. suivre annuellement les objectifs, les actions menées dans les domaines d'action retenus ainsi que les indicateurs associés aux actions, mentionnés expressément dans ledit accord.
2. suivre les résultats de l'analyse suite à l'application de la méthodologie de Régression Linéaire Multiple, ainsi que les résultats projetés de l'application des différentes variations Les parties conviennent d'amender, le cas échéant, les paramètres de la méthode de Régression Linéaire Multiple sur les points stipulés ci-dessous :

- La sélection des variables explicatives à intégrer dans le modèle, en fonction de leur disponibilité dans les systèmes d'information HP et/ou de la pertinence de leur maintien ou pas dans le modèle, en fonction du niveau de signification (p-value) de chacune d'entre-elles.
- Les parties conviennent de la possibilité d'introduire d'éventuelles variables additionnelles dans le modèle, en fonction de la pertinence de celles-ci,

En cas d'introduction ou de retrait d'une ou plusieurs variables ayant pour effet de diminuer la robustesse du modèle et/ou d'altérer la colinéarité des variables, les parties se réuniront afin d'envisager les modifications à apporter audit accord.

Par ailleurs, si la position actuelle du référentiel interne HP (Midpoint) dans la boîte salariale (qui est actuellement en son milieu) venait à évoluer, les parties se réuniront également afin d'envisager les impacts de ce changement sur la méthodologie et les éventuelles modifications à apporter dans le modèle.

- Le type de mécanisme d'ajustement salarial ainsi que la fixation de seuils de déclenchement et de planchers de versements,
- Les groupes d'analyse (populations HP retenues pour l'application de cette méthodologie)

Ces modifications pourront nécessiter le conseil d'un expert, et ce dans la limite de 3 jours par an, étant précisé que ce recours ne saurait être entendu comme une expertise sur la méthodologie.

La Direction des Ressources Humaines communiquera, sur demande des organisations syndicales, à l'expert, la base anonymisée avec les variables exogènes et endogènes ainsi que les hypothèses de travail envisagées à partir desquels l'analyse et les éventuelles propositions d'ajustements s'effectueront et ce, préalablement à la réunion de la Commission.

La Direction et l'expert compareront les résultats de l'analyse effectuée respectivement et ce, afin que les parties puissent s'assurer de la concordance des résultats obtenus. Au cas où un écart significatif serait constaté, la Direction et l'expert échangeront sur l'origine de ces écarts et apporteront, le cas échéant, les correctifs appropriés .

3. discuter et traiter les cas avérés d'inégalité entre les Femmes et les Hommes au niveau de l'évolution de carrière salarial ou au niveau salarial. Elle prendra prioritairement en charge les dossiers qui n'auraient pu être traités dans le cadre des mesures collectives telles que décrites ci-dessus sans exclure de son analyse le niveau de performance du salarié demandeur

A ce titre, la commission paritaire de suivi de l'accord Egalité Professionnelle Femmes-Hommes aura connaissance du nombre de dossiers remontés (par les organisations syndicales, par le salarié concerné, etc...), du nombre de cas traités avec *distinguo* en fonction de l'issue donnée.

7.2 Composition

Cette commission paritaire sera composée de :

- 1 représentant par Organisation Syndicale Représentative titulaire et un représentant suppléant ayant vocation à assister en l'absence du titulaire
- Du même nombre de représentants de la Direction nécessaires à l'analyse des dossiers (DRH, Responsable Ressources Humaines de l'organisation du salarié concerné, Relations Sociales, Total Rewards, etc.)

Cette commission s'attachera à respecter la parité homme/femme dans sa composition, autant que de possible.

Chaque membre de la commission paritaire bénéficiera d'une voix.

Il importe à la Direction de mener des échanges constructifs dans le cadre de la commission de suivi pour permettre de dégager une solution consensuelle.

En ce sens, elle s'engage à privilégier la concertation notamment au regard des préconisations de l'expert.

La Direction mettra tout en œuvre pour parvenir à un consensus et reste confiante dans la recherche d'une issue positive.

En l'absence de consensus donnant lieu à l'utilisation par la Direction de sa voix prépondérante, les parties conviennent d'appliquer la variation qui serait préconisée par l'Expert sur la base de critères objectifs comme définis aux articles 6.4.1.6, 6.4.2.2 et 6.8 précités.

7.3 Fonctionnement relatif à la saisine de la commission pour le traitement des cas individuels

Le / la salarié(e) qui estimerait être traité(e) de manière inégal au niveau de son évolution de carrière ou salarial aura la possibilité de saisir la commission paritaire de sa société.

Il / elle devra présenter les éléments relatifs notamment à son parcours professionnel et à ses augmentations salariales qui lui laissent penser qu'il y a inégalité de traitement et qui justifient ainsi la présente saisine.

Le Responsable Ressources Humaines de l'organisation devra, dans un délai de 15 jours suite à la saisine, rencontrer le salarié pour faire un point avec celui-ci.

Après l'entretien avec le salarié, le responsable Ressources Humaines de l'organisation rencontrera le manager concerné dans un délai d'un mois.

En cas d'écart avéré, des mesures correctives seront envisagées et mises en place. La décision sera ensuite communiquée à l'employé. Une restitution sera faite à la commission suivante et les décisions seront ensuite communiquées à l'employé.

En cas de divergence dans l'analyse entre le salarié, la Direction et les organisations syndicales représentatives, la décision finale reviendra à la Direction des Ressources Humaines.

La commission paritaire de suivi de l'accord Egalité Professionnelle Femmes-Hommes qui développera une approche collaborative aura dans le cadre de l'examen dudit dossier une approche similaire à celle retenue dans cet accord, complétée par le parcours professionnel et la performance. Le dossier remonté sera ainsi analysé au regard des référentiels RH internes HP et notamment de la méthodologie de régression linéaire multiple.

Il est clairement rappelé que les salariés ayant saisi la commission en vue de l'étude d'un cas d'inégalité professionnelle ne peuvent, de ce fait, subir de sanction ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

Il est entendu que l'ensemble des informations partagées au sein de cette commission restera confidentiel.

7.4 Calendrier de réunion de la commission paritaire de suivi

La commission paritaire de suivi de l'accord Egalité Professionnelle se réunira au moins 2 fois par an.

Une première réunion de la commission paritaire de suivi de l'accord Egalité Professionnelle se tiendra préalablement à la Commission Egalité Professionnelle (commission légale émanant du Comité d'Entreprise) et au Comité d'Entreprise, en début d'année calendaire.

Cette réunion portera sur le suivi et l'analyse des objectifs de progression, des actions en vue de les atteindre ainsi que des indicateurs chiffrés afférents.

Il est rappelé que les indicateurs chiffrés qui viendront alimenter le Rapport sur la Situation Comparée Femmes-Hommes seront ainsi définis sur l'année fiscale (du 1er novembre de l'année N au 31 octobre de l'année N+1).

Une seconde réunion se tiendra préalablement à la mise en place d'éventuelles mesures de rattrapage et ce, courant mai. Cette réunion réunira les commissions des 2 entités juridiques HPF – HPCCF, cette réunion commune faisant du sens au regard de ses prérogatives en matière d'ajustement de la méthodologie de rattrapage des écarts salariaux. Pour l'année 2015, cette réunion se tiendra au mois de mars.

Cette réunion permettra aux parties, sur la base des résultats de l'analyse suite à l'application de la méthodologie de Régression Linéaire Multiple, et des résultats projetés de l'application des différentes variations, de convenir des variables explicatives à retenir dans l'application de la méthodologie de régression linéaire multiple, du type de mécanisme d'ajustement, de la fixation des seuils de déclenchement et de planchers de versements salariaux dans le cadre de l'Egalité Professionnelle Femmes-Hommes.

Une éventuelle réunion complémentaire pourra se tenir afin d'étudier les saisines de salariés s'estimant traités de façon inégalitaire eu égard au sexe.

8 ARTICLE 8 – SENSIBILISATION

Une communication relative aux dispositions du présent accord sera adressée à l'ensemble des salariés de l'entreprise

Cet accord sera également mis en ligne sous l'intranet de l'entreprise, directement accessible à tous.

Une attention toute particulière sera portée à l'explication des dispositions notamment salariales auprès des Managers.

9 ARTICLE 9 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD, ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD, MODALITES DE DEPOT

9.1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés actifs et présents dans l'entreprise.

9.2 DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE 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 HPF.

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 nouvelles dispositions légales, celles-ci s'appliqueront de plein droit sans révision du présent accord.

En cas de modification de l'organisation juridique de l'entreprise, 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.

9.3 MODALITES DE DEPOT

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 de l'entreprise.

10.1 ADHESION

Toute organisation syndicale représentative 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.

10.2 REVISION

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 du Comité 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 dans la Société 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 aux Ulis

Le 27.2.2015

La Direction :

Directrice des Ressources Humaines HP en France

Les Organisations Syndicales :

Société HP France

Didier Breysse

Délégué Syndical Central C.F.D.T.

Pour la C.F.T.C. : Fabrice Breton

Délégué Syndical Central C.F.T.C.

Pour la C.F.E-C.G.C. : Stéphane Guillot

Délégué Syndical Central C.F.E - C.G.C

Olivier Cauchoix

Délégué Syndical Central U.N.S.A

ANNEXES

Annexe 1 : Tableau récapitulatif des objectifs de progression, des actions associées, des indicateurs de suivi

Annexe 2 : Données chiffrées sur FY2014

- Matrice de mobilité

Annexe 3 : Procédure interne de traitement des situations de harcèlement

Annexe 4 : Calendrier des mesures de rattrapage salarial