

**PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE LA SOCIETE AUSY**

I - Préambule

Convaincus que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'entreprise, la Direction d'AUSY a décidé de prendre des engagements relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société.

À cet effet, la Direction d'AUSY a réuni les organisations syndicales, aux fins de négociation d'un accord collectif, au cours de 8 réunions plénières de négociation (le 28 mai 2010, le 1er juillet 2010, le 23 novembre 2010, le 13 avril 2011, le 11 mai 2011, le 14 juin 2011, le 23 juin 2011, le 16 novembre 2011), ainsi qu'au cours de 4 réunions bilatérales par organisation syndicale représentative (les 13 et 14 septembre 2011, les 22 et 23 septembre 2011, les 17 et 18 octobre 2011, les 8 9 et 10 novembre 2011).

Constatant un désaccord persistant sur les thèmes abordés et les mesures à prendre au cours de cette négociation, la Direction d'AUSY a décidé de mettre en place un plan d'action unilatéral, en respect des dispositions issues de la loi du n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 et du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011.

Ainsi, par le présent plan, la Direction d'AUSY précise les principes qu'il convient d'appliquer afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Elle souhaite notamment réaffirmer sa volonté de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, de participer à la transformation de l'Entreprise en combattant les préjugés et les différences de traitement en considération de leur sexe et de mettre en œuvre les actions préventives et correctives nécessaires pour les éventuelles inégalités constatées.

Ce plan s'inscrit dans une démarche plus large en faveur de la diversité au sein de l'entreprise.

Champ d'application :

Le présent plan s'applique à l'ensemble des salariés de la Société, quelle que soit la nature de leur contrat (à durée déterminée, indéterminée, contrat de qualification, etc.).

Il s'applique à tous les établissements de la Société.

II – Etat des lieux général

En vue de déterminer une véritable politique de promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise, la Direction a, dans un premier temps, procédé à un état des lieux de la situation sur la base des données chiffrées issues du Rapport de Situation Comparée entre les Hommes et les Femmes pour 2010, ce document étant à jour des récentes modifications issues du décret du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011.

Sur les thèmes définis comme prioritaires par la Direction, que sont **l'embauche, la formation professionnelle et la rémunération effective**, il a été procédé à une analyse approfondie permettant d'établir un diagnostic. Celui-ci a ensuite permis pour chacun de ces domaines de définir des objectifs de progression, les mesures associées pour y parvenir, ainsi que les indicateurs chiffrés permettant de suivre l'atteinte de ces objectifs.

III – Domaines d'action

AUSY entend traiter de l'ensemble des domaines d'action listés par le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, tout en portant une attention particulière sur les domaines du recrutement, de la formation professionnelle et de la rémunération. Ainsi, pour ces trois domaines, les mesures prises sont accompagnés d'objectifs de progression et d'indicateurs chiffrés.

ARTICLE 1 : L'ACCES A L'EMPLOI

1.1. Etat des lieux

Les salariés AUSY peuvent être distingués de la façon suivante :

- Les consultants (1)
- Le personnel de structure (2)

(1) S'agissant des consultants, le métier présente une dominante fortement technique et technologique, due à l'activité d'AUSY de conseils en hautes technologies.

Il est principalement occupé par des hommes. En effet, au regard des chiffres communiqués dans le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes pour 2010, 85% des consultants étaient des hommes (1378 hommes contre 244 femmes).

De même, les chiffres de 2010 relatifs au nombre de candidatures identifiées dans le cadre du recrutement des consultants montrent un important déséquilibre entre les candidatures d'hommes et les candidatures de femmes. Ainsi, 32 310 CV masculins ont été étudiés contre 3 036 CV féminins, soit 91% de CV masculins.

Ce phénomène est principalement généré par les filières sectorielles du recrutement, essentiellement masculines. En effet, les études de branche menées par le Syntec indiquent un pourcentage de 15 % d'étudiantes dans les écoles/universités dédiées aux études en informatique.

(2) S'agissant du personnel de structure, les chiffres issus du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes pour 2010 indiquent, à l'inverse de la population des consultants, un quasi équilibre (50,5 % d'hommes / 49,5 % de femmes, soit 135 hommes pour 132 femmes).

Or, le nombre de CV masculins identifiés dans le cadre du recrutement du personnel de structure étaient en 2010 de 4 190 contre 1 571 CV féminins, soit 72 % de CV masculins. Il peut donc être constaté qu'un réel effort en faveur de l'embauche de femmes est déjà réalisé dans l'entreprise pour le personnel de structure.

1.2. Objectifs de progression :

Au regard du constat établi ci-dessus, la Direction d'AUSY se fixe comme objectif :

- de faire évoluer les stéréotypes attachés à certains métiers au sein de l'entreprise afin d'assurer une représentation professionnelle plus équilibrée;

- de tendre vers une adéquation entre le pourcentage de recrutement de femmes au poste de consultant par rapport au pourcentage de femmes diplômées sortant des filières de formation correspondantes ;
- de tendre vers une augmentation progressive du nombre d'embauches de femmes au poste de consultant à forte présence masculine ;
- maintenir la proportion équilibrée entre les hommes et les femmes sur les postes de structure.

1.3. Mesures :

1.3.1. Evolution des mentalités en faveur de l'égalité professionnelle

La Direction d'AUSY souhaite mettre en œuvre des efforts particuliers pour favoriser l'égalité professionnelle et ce à tous les niveaux de responsabilité. Elle considère que l'entreprise a un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les distorsions induites par des phénomènes qui dépassent le cadre de celle-ci : formations et orientations scolaires initiales, répartition des tâches liées à la vie familiale, représentations socioculturelles.....

Des actions de communication et de sensibilisation seront donc mises en œuvre sur cette thématique afin de contribuer à cette évolution.

Ainsi, en vue de la féminisation des filières, AUSY assurera auprès des Ecoles avec lesquelles elle entretient des relations privilégiées et dont les filières de formation sont liées aux métiers des entreprises du Groupe, une communication importante de la démarche Egalité Professionnelle mise en place. Des femmes de l'entreprise seront invitées à participer à des Tables Rondes ou des forums Ecoles pour présenter leur parcours professionnel et leur métier.

La mixité des emplois passe également par une sensibilisation des futurs jeunes diplômés des différentes filières afin de casser les stéréotypes existants et ceci, dès le collège, ainsi que lors de la campagne annuelle de recrutement des stagiaires et apprenti(e)s intégrant les équipes opérationnelles.

Par ailleurs, un effort spécifique sera fait dans l'attribution de la taxe d'apprentissage hors quota pour développer les partenariats avec les écoles participant à la féminisation des filières technologiques.

La Direction d'AUSY souhaite également améliorer de façon sensible la proportion des femmes occupant des postes de management d'équipes, à travers la gestion des Ressources Humaines et la mise en place de formations spécifiques d'encadrement.

Enfin, la Direction d'AUSY prévoit d'exposer au comité d'entreprise les mesures issues du présent plan et de réaffirmer les principes de non-discrimination dans le règlement intérieur de la Société.

Dans ce cadre, le présent plan fera l'objet d'une diffusion auprès du personnel de la Société et seront mis en ligne sur le site intranet de la Société.

1.3.2. Processus et critères de recrutement

Afin de n'écarter aucun vivier de compétences et de maintenir l'égalité d'accès aux emplois entre les hommes et les femmes, la Société s'engage à recourir à divers canaux de recrutements tels que le sourcing via des sites internet généralistes ou spécialisés, la diffusion d'annonces, la cooptation, les forums d'écoles, les partenariats avec le système éducatif, les candidatures spontanées, etc.

Lorsqu'une offre d'emploi est diffusée, tant en interne qu'en externe, la Société s'engage à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge, ...) n'apparaisse et ce, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.

Ainsi, l'offre d'emploi diffusé devra systématiquement être proposé aux deux sexes ou de manière neutre, grâce à la mention H/F (ex : Ingénieur H/F).

Lors du recrutement des salariés, il sera garanti un mode de sélection identique pour les hommes et les femmes, consistant à évaluer objectivement les capacités des candidats à tenir les postes à pourvoir, sur la base des seules compétences, expérience professionnelle, formation et qualifications des candidats, sans aucune considération pour le sexe du candidat.

De même, l'état de grossesse ou la situation de famille ne peut être pris en considération lors de l'embauche, quels que soient le type de contrat de travail et la durée du temps de travail du poste à pourvoir.

À ce titre, il est rappelé les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peuvent être demandées au (à la) candidat(e).

1.3.3. Candidatures reçues et candidatures retenues

Sur la base des candidatures reçues, l'entreprise veille, a minima, à respecter un équilibre dans le recrutement entre les femmes et les hommes.

En outre, s'agissant des postes de consultant, à compétences, expériences et profils équivalents, les équipes de recrutement porteront une attention toute particulière aux candidatures de femmes afin de permettre une augmentation progressive du nombre d'embauches de femmes sur ce type de poste.

1.3.4. Cursus et candidatures retenues

Sur la base des statistiques connues et rappelées au 1.1, du nombre respectif d'hommes et de femmes issus d'un même cursus universitaire/grande école, l'entreprise veille à respecter cet équilibre dans le recrutement entre les femmes et les hommes.

1.3.5. Egalité salariale à l'embauche

L'entreprise garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les hommes et les femmes. La rémunération à l'embauche est liée à la qualification, la fonction, au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

1.4. Indicateurs de suivi :

- Nombre de CV identifiés par sexe et par type d'emploi (consultant/structure);
- Nombre/proportion de femmes et d'hommes issus du cursus universitaire/écoles dédiés aux études en informatique
- Nombre d'entretiens par sexe effectués ;
- Nombre d'embauches par sexe et par type d'emploi (consultant/structure) ;
- Nombre de sources de recrutement différentes utilisées (consultant/structure);
- Nombre de participation aux salons et forums des écoles ;
- Répartition hommes/femmes dans les équipes de recrutement ;

ARTICLE 2. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Tout comme le recrutement, la formation professionnelle, vecteur de l'évolution professionnelle, participe à l'objectif d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

2.1. Etat des lieux :

L'analyse des chiffres issus du Rapport de Situation Comparée entre les Hommes et les Femmes pour 2010 montrent que, chez les salariés de statut cadre, les hommes bénéficient en moyenne, par an, de 10 heures de formation, contre 8,96 heures pour les femmes.

La situation chez les salariés non-cadres présente, en revanche, un quasi équilibre puisque les hommes non-cadre bénéficient en moyenne par an de 5,76 heures de formation, contre 5,65 heures pour les femmes.

2.2. Objectifs de progression :

Au regard du constat établi ci-dessus, la Société se fixe pour objectif de rétablir une proportion équilibrée l'équilibre entre les hommes et les femmes en terme de nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an et ce, en mettant en œuvre les mesures prévues au 2.3 afin de favoriser notamment l'accès à la formation des femmes de statut cadre.

S'agissant des salariés non-cadres, la Société se fixe pour objectif de maintenir la proportion équilibrée constatée entre les hommes et les femmes.

La Société s'engage à permettre un accès égalitaire à la formation professionnelle aux hommes et aux femmes et ce, tout au long de leur carrière professionnelle.

2.3. Mesures :

L'entreprise veillera à ce que les actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, soient accessibles aux femmes et aux hommes, ainsi qu'au personnel à temps complet et à temps partiel.

Ainsi, les différentes actions de formations dispensées bénéficient sans distinction entre les hommes et les femmes.

Lorsqu'une disparité importante est constatée, il sera au préalable vérifié si elle résulte ou non d'une action spécifique de formation rendue nécessaire par les besoins de l'entreprise et visant une population ciblée, population qui serait à forte prédominance masculine (les consultants ou les managers commerciaux par exemple), ou à forte prédominance féminine (les assistantes par exemple).

La Société se donnera les moyens d'atteindre les objectifs précités en demandant au service des ressources humaines, qui établit le plan de formation, d'intégrer ce critère parmi les critères retenus pour l'établissement de ce plan.

En outre, les managers seront sensibilisés à l'importance d'un accès égalitaire à la formation professionnelle des hommes et des femmes.

Par ailleurs, la Société s'assurera que l'offre des prestataires de formation prend en compte les contraintes des salariés liées à la charge d'enfants en bas âge, et accorde à ces salariés une priorité d'accès à des sessions de formation dont les dates et les horaires permettent de concilier le temps consacré à la formation et celui destiné à l'exercice de la parentalité.

Dans ce cadre et afin de garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle, la Société veillera à ce que les obligations familiales ne soient pas un obstacle à cet accès.

A cet effet, la Société s'engage à privilégier les formations locales ou régionales plutôt que nationales.

Le planning des formations professionnelles seront communiqués par écrit aux salariés, au plus tôt avant le début de la session et sous réserve d'un nombre suffisant de participants, les dates de formations auxquelles ils devront participer afin que ceux-ci puissent s'organiser.

La Société privilégiera, autant que possible, les actions de formation pendant le temps de travail.

Lorsqu'une action de formation sera effectuée en dehors du temps de travail, l'employeur et le salarié examineront ensemble les conséquences éventuelles et régleront les difficultés que le salarié pourrait rencontrer pour concilier ses obligations professionnelles et familiales.

La Société rappelle que pour le calcul du D.I.F, les périodes d'absences pour congés : maternité, d'adoption ou paternité, sont assimilées à du temps de travail effectif.

Par ailleurs, la Société veillera à ce que les salariés qui reprennent une activité au terme d'un congé parental bénéficient si nécessaire d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de développement d'une nouvelle technologie.

Le salarié reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental bénéficie d'une priorité d'accès à la période de professionnalisation.

2.4. Indicateurs de suivi :

- Nombre d'actions du plan de formation réalisées par des hommes sur l'année N par rapport au nombre moyen d'hommes dans l'entreprise sur l'année N ;
- Nombre d'actions du plan de formation réalisées par des femmes sur l'année N par rapport au nombre moyen de femmes dans l'entreprise sur l'année N ;
- Nombre d'actions du plan de formation réalisées par des salariés à temps plein sur l'année N par rapport au nombre moyen de salariés à temps plein dans l'entreprise sur l'année N ;
- Nombre d'actions du plan de formation réalisées par des salariés à temps partiel sur l'année N par rapport au nombre moyen de salariés à temps partiel dans l'entreprise sur l'année N ;
- Nombre moyen d'heures d'actions de formation par catégorie professionnelle et par sexe ;
- Nombre de femmes ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation à 100% sur l'année N
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation et/ou d'une période de professionnalisation à leur retour de congé de maternité ou de congé parental.

ARTICLE 3. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

La mixité professionnelle doit être encouragée dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques de la Société. Elle doit donc être prise en compte dans le processus d'évolution professionnelle des salariés.

Ainsi, l'égalité de traitement devra être assurée en matière de déroulement de carrière.

Les femmes et les hommes doivent, en effet, avoir accès à tous les emplois liés à leurs compétences et expériences, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, y compris les plus élevés.

En particulier, les femmes ne devront subir aucun retard dans leur carrière du fait de congés maternité, d'adoption ou parentaux.

Lors des bilans annuels, AUSY devra s'assurer que l'équilibre femmes / hommes est respecté dans les évolutions professionnelles.

Dans ce cadre, il est rappelé le principe d'égalité et de non-discrimination. L'évaluation professionnelle, lors des bilans annuels, doit être réalisée de façon identique pour les hommes et les femmes et être basée sur des critères objectifs, tels que les qualités et les aptitudes professionnelles de chaque salarié. De même, les augmentations ne doivent pas être impactées par les absences liées au temps partiel, au congé maternité/d'adoption, au congé parental, voire au télétravail à domicile.

Enfin, en aucune façon, le sexe du salarié, pas plus que sa situation de famille, ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion professionnelle.

La Direction d'AUSY souhaite, à ce stade, rappeler son engagement pris à l'article 1 du présent plan, en matière d'accès des femmes aux postes de management.

Ainsi, à compétences égales, une attention spécifique sera portée sur la promotion des femmes à ces postes de management, en vue d'assurer la mixité des équipes. La Direction s'engage à rechercher la candidature d'une femme pour tout poste de management à pourvoir.

Ausy vise également à améliorer une mixité dans les différentes instances de décision d'AUSY quel que soit le niveau d'encadrement et à veiller à ce qu'un « plafond de verre » ne s'installe pas au sein de certaines activités. Tous les niveaux d'encadrement, intermédiaire et supérieur, doivent être accessibles aux femmes de la même manière que pour un homme. À ce titre, une attention particulière sera portée aux candidatures pour un passage cadre, par cursus ou au mérite. Un suivi statistique des promotions des hommes et des femmes sera effectué à partir du Rapport de la situation comparée entre les hommes et les femmes.

Enfin, il sera demandé aux personnes habilitées à organiser les entretiens de 2^{ème} partie carrière, de porter davantage d'attention aux souhaits des salariés, en particulier des femmes, qui souhaiteraient bénéficier de davantage de responsabilités du fait de l'allègement de leurs contraintes familiales

ARTICLE 4. LA REMUNERATION EFFECTIVE

4.1. Etat des lieux :

L'analyse des données chiffrées issues du Rapport de Situation Comparée entre les Hommes et les Femmes pour 2010 souligne :

- ✓ D'une part, un quasi équilibre entre les rémunérations moyennes perçues par les hommes et les femmes ayant un statut cadre. En effet, pour l'année 2010, une femme cadre a perçu en moyenne un salaire mensuel de base égal à 2875,44 € contre 2 867,90 € pour un homme du même statut.
- ✓ D'autre part, et en revanche, un écart de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes apparaît s'agissant des salariés de statut non cadre. En effet, pour l'année 2010, une femme non cadre a perçu en moyenne un salaire mensuel de base égal à 1758,17 € contre 1851,37 € pour un homme du même statut, soit un écart de 5,03 %.

L'écart constaté chez les non-cadres s'explique par la grande variété des métiers que recouvre cette catégorie. Une analyse approfondie de ces données requiert donc aujourd'hui une approche plus fine des métiers présents chez AUSY, afin de parvenir à des grilles de rémunération mettant en correspondance les positions, coefficients et métiers pratiqués dans l'entreprise.

En tout état de cause, l'entreprise constate que :

- ✓ à l'embauche, et à profil équivalent, les salaires sont identiques pour les hommes et les femmes ;
- ✓ les augmentations salariales sont uniquement fondées sur des critères objectifs, liés à la performance individuelle.

4.2. Objectif de progression :

La Société s'engage à assurer et promouvoir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et réaffirme les principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe.

Ainsi, l'entreprise poursuivra son engagement de garantir un niveau de rémunération à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles, ainsi qu'une équité salariale tout au long de la carrière.

4.3. Mesures :

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et constitue un fondement majeur de la politique de rémunération de l'entreprise.

4.3.1. A l'embauche des salariés

Il est rappelé que les salaires d'embauche dépendent uniquement de la qualification et/ou de l'expérience des candidats, des fonctions et des responsabilités qui seront confiées.

La Société poursuivra les efforts engagés en vue de garantir l'évolution des rémunérations des hommes et des femmes, selon les mêmes critères basés uniquement sur la performance de la personne, ses compétences métier et son expérience professionnelle.

4.3.2. Durant l'exécution du contrat de travail

La Direction d'AUSY réaffirme que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle.

Est également rappelé le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

L'évolution de la rémunération des salariés doit être basée sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilités, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée.

En particulier, les périodes de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation ne doivent pas être pris en compte dans limiter ou annuler une augmentation de salaire.

Les managers seront tout particulièrement sensibilisés à ces principes de politique salariale.

Si des écarts significatifs et inexplicables de rémunération devaient être constatés entre les hommes et les femmes pour un même travail, la Société mettra tout en œuvre pour les supprimer le plus rapidement possible. Les critères objectifs pouvant être pris en compte pour justifier un éventuel écart sont notamment le diplôme, l'ancienneté, l'âge, l'expérience professionnelle ou bien encore la performance individuelle.

Par ailleurs, il apparaît, au regard de chiffres issues du Rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes pour 2010, que l'intégralité des salariés employés à temps partiel, sont des

femmes. Il est rappelé que l'exercice à temps partiel de l'activité professionnelle d'un salarié est sans incidence sur l'appréciation de sa performance, et donc sans incidence sur le niveau d'augmentation individuelle attribuée.

4.4. Indicateurs de suivi :

- La comparaison des salaires à l'embauche par statut cadre/non-cadre, et par sexe ;
- Grille de salaire moyen par statut cadre/non-cadre, et par sexe
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations ;
- Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure par sexe et par répartition géographique (Issy – Province)
- Pourcentage moyen d'augmentation de salaire par statut et ancienneté et par sexe (avec une distinction consultants/structure) ;

ARTICLE 5 : ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET RESPONSABILITES FAMILIALES

Il paraît indispensable à la Direction d'AUSY de mettre en place des mesures concrètes, afin de permettre aux salariés de l'entreprise de concilier efficacement vie professionnelle et vie personnelle.

5.1. Organisation du travail

(i) Le temps partiel :

AUSY a mis en place différentes solutions permettant aux salarié(e)s de pouvoir bénéficier d'aménagement et d'organisation du temps de travail. En effet, le temps partiel (légal ou conventionnel, grâce à des accords collectif) est pratiqué et permet ainsi aux salarié(e)s qui en bénéficient de pouvoir concilier leur vie personnelle grâce à un aménagement de leur temps de travail effectif.

Compte tenu de la proportion de femmes à temps partiel, beaucoup plus importante que celle des hommes (cf. Rapport sur le situation comparée des hommes et des femmes pour 2010), toutes catégories professionnelles confondues, AUSY affirme sa volonté d'accompagner les demandes de salariés hommes souhaitant bénéficier d'une mesure de temps partiel.

Par ailleurs, AUSY doit s'assurer que les aménagements d'horaires tels que le temps partiel, demandé par les salariés (femmes ou hommes) ne constituent pas un frein à l'évolution de leur carrière au sein de l'Entreprise. Il est ainsi rappelé le principe d'égalité de traitement entre les salariés occupant des emplois à temps partiel et à temps plein.

La Direction d'AUSY rappelle son attachement à une application pragmatique du temps partiel dans l'entreprise tenant compte, à la fois, des contraintes issues de la vie personnelle et de la vie professionnelle. Dans le cadre du temps partiel, un aménagement de la répartition des périodes travaillées et non travaillées pourra être mis en place.

(ii) Horaires réunions - Aménagements

La Société met en place une politique en matière de gestion du temps adaptée aux différentes situations de travail, quelle que soit l'âge ou le sexe.

Ainsi, tout en veillant à sa compétitivité, la Société continuera de prêter attention aux modes d'organisation du travail déployés au sein de l'entreprise afin d'éviter la mise en œuvre de pratiques peu compatibles avec les obligations familiales des salariés, en particulier eu égard aux horaires de réunions. Celles-ci doivent dans la mesure du possible être organisées pendant les horaires habituels de travail et de préférence dans la plage horaire fixe.

Le jour de la rentrée scolaire de leur(s) enfant(s) (jusqu'à l'entrée en 6^{ème}), les salarié(e)s concerné(e)s pourront bénéficier d'un aménagement d'horaires ou de leur temps de travail leur permettant ainsi de pouvoir participer à cet événement. Cet aménagement devra être établi en concertation avec le responsable hiérarchique du /de la salarié(e).

(iii) Déplacements

La Direction souhaite rappeler l'engagement pris avec les Organisations Syndicales signataires dans le cadre de l'accord relatif à la santé au travail de veiller à la préservation de l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle lors de l'envoi en mission des consultants et a fortiori, à l'occasion des grands déplacements.

Ainsi, dans la limite des exigences opérationnelles, les managers doivent prendre en compte les impératifs des consultants liés à leur vie familiale

5.2. Parentalité, maternité et paternité

AUSY s'engage à ce que le congé maternité, le congé d'adoption, le congé parental du/de la salarié(e) et le congé paternité ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière.

(i) Dispositions relatives au congé de maternité, d'adoption et parental d'éducation

Un mois avant le départ du (de la) salarié(e) en congé maternité, d'adoption ou parental (quand ce dernier ne fait pas suite à un congé maternité), un entretien est réalisé, systématiquement avec son manager.

Au cours de cet entretien seront abordées les questions relatives :

- o à l'organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé ;
- o le remplacement du (ou de la) salarié(e) ;
- o la réorganisation des tâches pendant le congé.

Au retour du congé de maternité, d'adoption ou parental et au plus tard 1 mois après ce retour, le ou la salarié(e) aura un entretien avec son manager afin d'échanger :

- o sur les modalités de retour au sein de l'Entreprise ;
- o les besoins de formation, notamment en cas d'évolution technologique intervenue pendant l'absence du (de la) salarié(e) ;
- o sur les actions de développement à mettre en place ;
- o les souhaits d'évolution ou de mobilité.

Le manager sera prévenu de la date prévue du retour du (de la) salarié(e) par ce dernier, 1 mois avant cette date, afin que ces derniers soient sensibilisés à la préparation du retour du (de la) salarié(e).

Entre outre, il est rappelé que la salariée de retour de congé maternité retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Au delà des aménagements d'horaires (sorties anticipées ou temps de pause) qui peuvent être accordés par les dispositions locales des Conventions Collectives ou les usages des Etablissements, AUSY s'engage dans toute la mesure du possible à faciliter les aménagements d'horaire et de travail de la salariée à compter du 3ème mois de grossesse, via par exemple le télétravail ou la mise en place du temps partiel légal pour une durée déterminée.

(i) Dispositions relatives au congé de paternité

AUSY accompagne au mieux ses salariés hommes dans leur parentalité en s'engageant à faciliter au la prise des congés de paternité.

Le congé paternité s'entend, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-35 du Code du travail du congé de 11 jours consécutifs (ou 18, en cas de naissance multiple) dont bénéficie le père après la naissance de son enfant.

ARTICLE 6. SENSIBILISATION DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

6.1. Sensibilisation de l'ensemble des salariés à l'Egalité Professionnelle

Le présent plan sera consultable par les salariés sur le site Intranet de l'Entreprise, ainsi que la synthèse des actions menées.

Par ailleurs, des supports de communication relatifs aux mesures liées à la conciliation de la vie personnelle et professionnelle seront réalisés et accessibles à l'ensemble des salariés en France, pour leur assurer une pleine connaissance des mesures mises en place quant au congé maternité, au congé paternité, au congé d'adoption ou parental, notamment.

6.2. Sensibilisation du personnel d'encadrement

Afin d'assurer la promotion de la démarche relative à l'Egalité Professionnelle mise en place par AUSY, et dans le but de garantir son développement, les managers d'AUSY suivront des sessions d'information spécifiques relatives au présent accord et aux mesures qui sont mises en place :

- Information sur les engagements en termes de mixité des emplois et de féminisation des filières ;
- Rappel sur les engagements pris par AUSY quant aux recrutements, aux rémunérations, à l'évolution professionnelle ;

- Information/rappel sur les possibilités d'aménagement du temps de travail existantes ou à mettre en place ;
- Information sur les mesures spécifiques liées aux temps partiels, à la maternité, la paternité et les congés parentaux.

Les managers seront impliqués dans toutes les actions menées par la Direction afin de promouvoir l'Égalité Professionnelle au sein d'AUSY.

Cette présentation et l'ensemble de ces informations et rappels seront déclinés dans la hiérarchie afin que l'ensemble des managers d'AUSY ait connaissance du dispositif et des possibilités accordées aux salariés en vue de garantir l'Égalité Professionnelle.

ARTICLE 7. SUIVI ET PLAN D'ACTION

Le rapport de situation comparée permet d'identifier les inégalités et de définir les actions à mener pour aller vers l'égalité des hommes et des femmes en entreprise.

C'est sur la base de ce rapport rédigé tous les ans que s'engage la négociation collective.

Il s'agit donc d'un élément de diagnostic, mais aussi d'une base pour agir en faveur de l'égalité hommes-femmes.

Il comportera également un plan d'action annuel tel que défini au 4^{ème} alinéa de l'article L.2323-57 du Code du travail.

Il sera également établi une synthèse de ce plan d'action comprenant au minimum les indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- au salaire médian ou au salaire moyen,
- à la durée moyenne entre deux promotions,
- à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

ARTICLE 8. DUREE

Le présent plan a été soumis à l'avis du Comité d'entreprise lors de la réunion du [...] 2011.

Il est conclu pour une durée déterminée d'un an. En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet au-delà du [...].

Fait à Issy Les Moulineaux, le ____ 2011

Monsieur Jean-Marie MAGNET, Président Directeur Général