

## Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des sociétés de l'UESTT du Groupe RANDSTAD en France

Entre

La société Randstad,

La société GRF,

La société FAC,

La société Select T.T,

La société Atoll,

La société Alp'emploi,

La société Atout T.T,

La société Internim,

La société Atrium,

La société Arve Interim,

La société Ainterim,

La société JBM,

La société Interim 31,

La société Interim d'OC,

La société RIS,

Représentées par Monsieur Mickaël HOFFMANN HERVE, Directeur Général délégué en charge des Ressources Humaines du Groupe Randstad France, dûment mandaté par les représentants légaux desdites sociétés,

et les organisations syndicales suivantes représentées par leur Délégué(e) Syndical(e) Central d'UES : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, et FO,

### Préambule

#### 1- Rappel de l'historique

Son activité d'intermédiaire de l'emploi ainsi que la composition majoritairement féminine de son effectif permanent font que les sociétés de l'UESTT du Groupe Randstad en France sont engagées depuis plusieurs années dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avait ainsi été signé le 2 avril 2007 au sein des sociétés de l'UESTT du Groupe Vedior en France. Ses objectifs portaient sur le développement de la mixité des métiers, la garantie de l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière de politique salariale et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

GH

1/18

JRC

PS  
HP  
NG

Depuis la signature de cet accord, le Groupe Vedior en France a fusionné en mars 2009 avec le groupe Randstad donnant naissance au nouveau Groupe Randstad en France. Par cette fusion le périmètre d'application de l'accord visé ci-dessus a été élargi et parallèlement les métiers ont évolué.

Par ailleurs Randstad France avait, en 2008, signé la Charte de la Parentalité puis obtenu le label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, label qui a été étendu à Randstad et GRF en novembre 2010. Ce label permet d'avoir un contrôle extérieur (par un organisme certificateur) et paritaire (par la commission de labellisation) sur la réalité des actions mises en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est dans ce contexte que la Direction et les partenaires sociaux ont convenu de repenser les mesures et moyens mis en œuvre au sein des sociétés de l'UESTT du Groupe Randstad en France en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les clauses du présent accord s'inscrivent dans le cadre du cahier des charges du label Egalité, et les indicateurs mentionnés permettront, en complément du Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes, de faire un constat de la situation, d'analyser celle-ci et de bâtir des plans d'actions pertinents et par là-même de conduire une politique d'égalité professionnelle femmes/hommes efficiente.

Les parties conviennent que cette démarche permettra

- une approche exhaustive des thèmes en rapport avec l'égalité professionnelle,
- un plan d'action détaillé, conforme aux exigences du label Egalité,
- la possibilité d'établir un comparatif avec d'autres sociétés détentrices du label et d'échanger autour des bonnes pratiques.

Bien évidemment il est rappelé que la problématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes interfère avec, notamment, les politiques de RSE, de GPEC, salariales et de formation ainsi que celles relatives aux seniors.

Les travaux menés dans ces différents domaines participent également aux évolutions et aux améliorations qui peuvent être apportées dans le domaine de l'égalité femmes/hommes.

## 2- Les constats

L'effectif global des permanents des entreprises de travail temporaire est majoritairement composé de femmes. Il est toutefois observé que dans les sociétés de l'UESTT la proportion des femmes est forte sur les métiers d'agence. Les différents Rapports de Situations Comparées mettent en avant que les niveaux de management intermédiaire (par exemple : à partir des postes de Directeurs/trices d'Agence et de Responsable de District pour la société Randstad) et de Direction restent féminisés dans une proportion moins importante.

Deux leviers encadrent cette distorsion, l'existence d'un « plafond de verre » rendant l'accession aux fonctions d'encadrement plus difficile pour les femmes et le présentéisme, également appelé « plancher de verre », qui renforce cet état de fait.

On constate également une relativement faible prise en considération de l'articulation des temps de vie dans les modes d'organisation.

En ce qui concerne la prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans la question des salaires, la Direction dispose à ce jour des indicateurs légaux qui ne sont pas suffisamment précis pour constituer un véritable état des lieux.

Néanmoins, les principaux enseignements des Rapports de Situations Comparées 2010 des sociétés de l'UESTT sont les suivants :

9A

2/18

PS,  
HP  
ND

- composition des effectifs (en nombre) au 31/12/2010

Catégorie	Niveau	SELECT TT		RIS		RANDSTAD	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Employés	1	-	-	-	-	-	-
	2	2	13	-	-	-	-
	3	11	174	3	0	24	241
Agents de maîtrise	4	50	226	17	120	238	1 208
Cadres	5	50	113	3	12	253	577
	6	12	19	14	15	63	51
	7	3	1	2	0	9	2
<b>Ensemble</b>		<b>128</b>	<b>546</b>	<b>39</b>	<b>147</b>	<b>587</b>	<b>2 079</b>

Catégorie	Niveau	GRF		ATOLL		JBM	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Employés	1	-	-	0	3		1
	2	1	4	0	20		
	3	16	66	3	39	2	17
Agents de maîtrise	4	21	74	8	23		7
Cadres	5	73	93	4	8	1	3
	6	18	20	1	5		1
	7	4	4	2	0		
<b>Ensemble</b>		<b>133</b>	<b>261</b>	<b>18</b>	<b>98</b>	<b>3</b>	<b>29</b>

- composition des effectifs (en %) au 31/12/2010

% FEMMES	Niveau	SELECT TT	RIS	RANDSTAD	GRF	ATOLL	JBM
Employés	1	-	-	-	-	100%	100%
	2	87%	-	-	80%	100%	-
	3	94%	0%	91%	80%	93%	89%
Agents de maîtrise	4	82%	88%	84%	78%	74%	100%
Cadres	5	69%	80%	70%	56%	67%	75%
	6	61%	52%	45%	53%	83%	100%
	7	25%	0%	18%	50%	0%	-
<b>Ensemble</b>		<b>81%</b>	<b>79%</b>	<b>78%</b>	<b>66%</b>	<b>84%</b>	<b>91%</b>

- écarts entre les rémunérations moyennes fixes mensuelles toutes qualifications confondues (CDI – salaire de base uniquement) des femmes par rapport aux hommes

Catégorie	Niveau	SELECT TT	RIS	RANDSTAD	GRF	Atoll	JBM
Employé-e-s	1	-	-	-	-	n.s	n.s
	2	-	-	-	-12,2%	n.s.	n.s.
	3	8%	-	-10%	0,2%	n.s.	n.s.
Agents de maîtrise	4	-1%	-2%	-4%	-1,7%	-3,4%	n.s.
Cadres	5	-8%	-	-5%	-6,9%	n.s.	n.s.
	6	-14%	-15%	-10%	-3,5%	n.s.	n.s.
	7	-	n.s	n.s	-	-	-

(les n.s correspondent à des populations de moins de 5 femmes et/ou de 5 hommes)

9A

3/18

JRC  
ND

### 3- Les objectifs du présent accord

Les sociétés de l'UESTT souhaitent agir concrètement pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Aussi, les axes prioritaires d'amélioration retenus et les moyens sont les suivants :

- Pour les écarts de rémunération F/H supérieurs à 2,5% révélés dans les Rapports de Situation Comparée des sociétés de l'UESTT, faire une analyse approfondie des raisons des écarts et mettre en place un plan de réduction de ces écarts sur 3 ans afin de les diminuer de 0,4 points par an pendant la durée de l'accord. Chaque société de l'UESTT devra indiquer dans son plan d'actions les publics sur lesquels elle souhaite agir en priorité.
- Encourager la mixité dans les différents métiers des sociétés de l'UESTT : métiers d'agence, directions des fonctions support et fonctions siège,
- Encourager les évolutions de carrière et l'accès des femmes sur des postes de management et de direction en levant les freins à ces évolutions,
- Favoriser la prise en compte de l'articulation des temps de vie dans le respect des contraintes liées à l'activité des sociétés de l'UESTT,
- Inscrire dans les process de gestion des ressources humaines et les process opérationnels et de management, la prise en compte de l'égalité femmes/hommes,
- Aligner les indicateurs permettant de suivre les progrès réalisés d'une année sur l'autre en matière d'égalité et initier des plans d'actions pertinents. Ces indicateurs devront être choisis parmi ceux déjà existants du RSC (Rapport de Situation Comparée), de la NAO (Négociations Annuelles et Obligatoires), de la RT (Revue des Talents), de la BE (Bourse à l'Emploi) pour les recrutements internes et externes.

Les différentes mesures, délais et moyens pour répondre aux axes d'amélioration et aux objectifs fixés par les parties seront déclinés au sein des 3 grands chapitres suivants :

Chapitre 1 – L'égalité dans la gestion des Ressources Humaines et le management

Chapitre 2 – L'égalité par la prise en compte de l'équilibre des temps de vie professionnelle/vie privée, la parentalité dans le cadre professionnel

Chapitre 3 – La prise en compte de l'égalité professionnelle dans la culture d'entreprise

De manière générale les indicateurs retenus dans le présent accord seront examinés lorsqu'ils existent déjà avec une référence comportant un historique de 3 années. Ceux qui sont mis en place dans le présent accord seront examinés chaque année à partir de 2012.

GH

4/18

TH.  
JPL  
ND JP

## CHAPITRE 1 - L'ÉGALITÉ DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LE MANAGEMENT

La présentation des résultats de la Revue des Talents 2011 a permis de déterminer où se situait le plafond de verre et également de montrer les évolutions positives des dernières années en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes. La prise en compte de cette thématique dans les outils et processus RH est réelle et elle commence à porter ses fruits. Afin d'aller plus loin, les parties signataires ont souhaité énoncer des mesures en faveur de l'égalité salariale, en matière de formation professionnelle et de mixité dans les différentes fonctions, et en particulier dans les instances de décision.

Même si l'objectif affiché est de tendre vers une parité femmes/hommes à tous les échelons des sociétés de l'UESTT, il n'en demeure pas moins vrai que l'on constate que les métiers d'agence sont en majorité exercés par les femmes.

Les sociétés de l'UESTT se fixent comme objectif d'atteindre en trois ans au moins 50% de femmes pour les niveaux 6 et 7 et un rééquilibrage de 6 % sur la proportion des femmes par rapport aux hommes sur les fonctions agence, management de proximité, support et siège.

En matière de salaires, les sociétés de l'UESTT s'engagent à garantir une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en neutralisant l'effet des congés maternité et parentaux et en s'assurant qu'aucun écart de rémunération ne soit lié au sexe.

### Article 1.1 – Politique visant à atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

#### 1.1.1 Identification des écarts de rémunération

Les sociétés de l'UESTT s'engagent à mettre en œuvre les mesures permettant de piloter la réduction des écarts et de tout faire afin que ceux-ci disparaissent dans l'objectif d'atteindre l'égalité professionnelle.

Afin de faciliter l'analyse, outre les Rapports de Situation Comparée, une étude quantitative des écarts de rémunérations liés au sexe sera mise en place. A partir de l'analyse des rémunérations seront dégagés les facteurs explicatifs desdits écarts.

#### **Expérimentation pour la société Randstad**

Une expérimentation en matière d'étude sur les écarts a été réalisée en septembre 2011 pour la Société Randstad, afin d'aborder ce sujet avec objectivité, transparence et professionnalisme pour déterminer la part réelle liée au sexe des écarts constatés.

L'écart moyen, identifié dans l'étude qui a été présentée lors de la négociation du présent accord, est de 1,8 % sur le réseau Randstad (1 % pour les consultant(e)s, 2 % pour les chargé(e)s de recrutement).

Des actions seront menées pour réduire cet écart moyen dans le cadre du pilotage centralisé de la NAO et en particulier :

- les mesures bas salaires
- l'augmentation des collaboratrices en congé maternité et les collaborateurs/collaboratrices en congé parental ou absence longue durée de la moyenne des augmentations de leur catégorie
- l'analyse fine de toutes les personnes non augmentées depuis plus de trois ans, pour établir la liste des personnes qui devraient être augmentées cette année, sauf justification particulière des managers acceptée par la DRH Groupe
- l'analyse approfondie de l'écart après consolidation des augmentations par les managers et la mise en œuvre des mesures correctrices avant passage en paie
- la sensibilisation des managers au moment de leur décision d'augmentations afin de prendre en compte les éventuels écarts de salaires F/H au sein de leurs équipes

La Société Randstad s'engage ainsi à commencer à réduire l'écart observé sur la population concernée avec comme objectif de -0,4 point (de 1,8 % à 1,4 %) dès l'année 2012 et à poursuivre ses travaux sur la période triennale concernée, travaux qui tiendront compte des premiers résultats obtenus en 2012, afin que cet écart soit compris idéalement entre +0,5 % et - 0,5 % à la fin de la période triennale.

L'étude des résultats de cette expérimentation sera effectuée lors d'une commission de suivi extraordinaire fixée en juin 2012.

Les autres sociétés de l'UESTT s'engagent à agir sur les écarts par une action de sensibilisation des acteurs et d'intégration de l'égalité professionnelle au niveau des process RH, par exemple sur les mécanismes de prise en compte des absences liées à la parentalité ou modalités de temps de travail, évaluation et accès à la promotion.

Les sociétés de l'UESTT s'engagent par ailleurs à consacrer chaque année une séance de négociation NAO spécifiquement consacrée à l'égalité professionnelle F/H : information sur les rémunérations des femmes et des hommes, constat des écarts s'ils existent, examen des mesures qui pourraient être prises à court terme, définition des publics prioritaires.

#### Objectif de progression :

Les sociétés de l'UESTT s'engagent à prendre des mesures correctives permettant de réduire, les écarts supérieurs à 2,5% révélés dans les Rapports de situation comparée, de 0,4 points par an pendant la durée de l'accord sur les publics identifiés dans leur plan d'action.

#### Indicateurs

- Indicateurs tirés du RSC:

- Evolution du % d'écart femmes/hommes entre les rémunérations moyennes fixes mensuelles par niveau (salaire de base-CDI)

- Evolution du % d'écart femmes/hommes entre les rémunérations moyennes fixes mensuelles par fonction (salaire de base – CDI) si applicable

- Indicateurs NAO : Fourchette 1<sup>er</sup> quartile, médiane et 3<sup>ème</sup> quartile par ancienneté F/H et par niveau ou fonction.

(sous réserve que les populations par sexe pour chacune des catégories soient supérieures à 5 personnes)

- Autres indicateurs :

Résultats de l'étude qualitative spécifique sur les écarts de rémunération liés au sexe (en 2011 : Randstad, en 2012 : SelectTT, JBM et RIS, en 2013 : pour les autres sociétés de l'UESTT)

#### 1.1.2 Cas particulier des salaires dans le cadre d'absences liées à la parentalité

L'étude présentée pour Randstad a pu souligner l'effet positif de la politique Ressources Humaines en matière de rémunération dans le cadre d'absences liées à la parentalité : les sociétés de l'UESTT réaffirment leur engagement à ce que les absences pour congé de maternité, d'adoption, ou pour congé parental n'aient pas d'impact sur la rémunération fixe des salarié-e-s femmes et hommes.

Ainsi, si le(a) collaborateur(trice) est absent(e) pour congé maternité, congé d'adoption ou congé parental au moment de l'attribution des augmentations ou si il(elle) a été absent(e) pour ces mêmes raisons dans l'année qui précède cette attribution, sa rémunération fixe est majorée :

- des augmentations générales éventuelles prévues pour son niveau de classification/catégorie/fonction pour l'année en cours

- ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles attribuées aux collaborateur(trice)s occupant la même fonction ou, si l'effectif est inférieur à 5 sur la fonction, relevant du même niveau de classification (pour mémoire, de I à VII).

L'automatisation de l'application de cette mesure garantit son application à tous les bénéficiaires éligibles.

### 1.1.3 Cas particulier des salaires d'embauche

Les sociétés de l'UESTT du Groupe Randstad en France réaffirment leur engagement à ce que le sexe n'ait aucun impact sur le salaire fixe d'embauche. Les facteurs déterminant le salaire d'embauche sont notamment le poste, le niveau de formation, l'expérience professionnelle et les responsabilités confiées, et en aucun cas le sexe de la personne recrutée. Les rémunérations à l'embauche sont arrêtées systématiquement sous le contrôle de la DRH afin de garantir le respect de l'équité entre femmes et hommes.

Indicateur :

Comparaison entre les salaires d'embauches femmes/hommes par grande fonction ou niveau

### Article 1.2 – Renforcement de l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue

L'accès à la formation constitue un point fort de la politique Ressources Humaines de l'entreprise. Celle-ci est dispensée sans distinction de sexe au sein de fonctions identiques.

Néanmoins, les groupes de travail avec les partenaires sociaux ont à plusieurs reprises fait apparaître les difficultés relatives à l'articulation des contraintes liées à la vie privée avec les modalités d'organisation et notamment d'éloignement des formations.

De nombreuses formations ont été d'ores et déjà décentralisées en régions (ex : formation RA/DA de Randstad), et cette orientation sera poursuivie activement.

Ainsi, les sociétés de l'UESTT favoriseront dès que cela sera possible (nombre suffisant de participant(e)s permettant de réaliser une formation décentralisée) la régionalisation des formations dispensées en interne ou en externe dans le cadre du plan de formation.

La Direction a été interpellée sur les difficultés rencontrées par certaines catégories de salariés dont les frais de garde constituent un frein à la participation à des formations. La Direction s'engage à étudier de façon plus précise ce point et à revenir devant la commission de suivi.

Les managers sont invités à anticiper le départ en formation des collaborateurs de leurs agences afin de répartir les différentes tâches sur d'autres ressources.

#### Objectif de progression :

Augmentation de 2% par an de la part des formations en régions ; soit 6% en 3 ans, pour autant que ces formations régionales puissent être organisées (critère de 8 participant(e)s sur un même bassin d'emploi)

#### Indicateurs :

- Nombre de sessions de formation en régions vs nombre de sessions de formation total

9A 7/18

JBL  
ND  
#

- Nombre d'hommes et de femmes par catégorie de formation

Article 1.3 – Politique visant à atteindre une plus grande mixité professionnelle

Favoriser la mixité aux différents niveaux de fonctions dans les entreprises de l'UESTT, et en particulier sur les fonctions de management, suppose d'agir à la fois sur les process de recrutement, d'évolution et de promotion.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à produire un document d'information visant à sensibiliser les managers sur le respect des engagements en matière de politique d'égalité professionnelle femmes/hommes. Ce document rappellera les principes d'égalité femmes/hommes à appliquer lors des process liés au recrutement (interne/externe), aux EAD et à la Revue des Talents. Les managers seront destinataires de ce document lors de chaque campagne d'EAD ou de revue des talents, tout comme les prestataires externes auxquelles la DRH fera appel pour ses recrutements. Le document de sensibilisation des managers sera présenté à la commission de suivi.

1.3.1 Le recrutement (externe ou interne)

La Direction du groupe souhaite réfléchir sur les facteurs d'attractivité des différentes sociétés du groupe.

Afin de mieux cerner les freins existant au recrutement des hommes sur certains postes fortement féminisés, des groupes de travail ont été mis en place sous le pilotage de la Direction des Ressources Humaines Groupe. Ces groupes ont notamment pour objectifs d'identifier les actions préconisées par le groupe de travail pouvant être mises en place au niveau du recrutement pour permettre davantage de mixité en faveur des hommes ou des femmes selon les métiers concernés.

La partie de leurs travaux concernant l'égalité professionnelle femmes/hommes sera présentée en commission de suivi du présent accord, prévue au chapitre 4 ci-après.

La Direction des Ressources Humaines, ainsi que leurs prestataires, présenteront aux managers, dans la mesure du possible, une présélection de candidat(e)s, internes ou externes, de compétences égales, respectant la parité femmes/hommes.

Indicateurs :

Nombre de candidatures externes retenues par rapport au nombre de candidatures externes reçues par niveau et par sexe

Nombre de candidatures internes retenues par rapport au nombre de candidatures internes reçues par niveau et par sexe

Nombre de candidatures externes d'hommes par rapport au nombre total de candidatures externes sur les postes de niveau 3 et 4

Nombre de candidatures internes d'hommes par rapport au nombre total de candidatures internes sur les postes de niveau 3 et 4

Nombre de candidatures externes de femmes par rapport au nombre total de candidatures externes sur les postes de niveau 5 et 6

Nombre de candidatures internes de femmes par rapport au nombre total de candidatures internes sur les postes de niveau 5 et 6

Evolution annuelle du nombre de candidatures internes et externes de femmes sur les postes de niveau 5 et 6



### 1.3.2 La promotion

#### **a) L'égalité professionnelle garantie par les process d'EAD et de Revue des Talents**

Lors des campagnes annuelles d'entretiens d'évaluation et de développement (EAD), la Direction s'engage à inciter les managers à encourager davantage l'expression libre des souhaits de promotion et d'évolution des salarié(e), émanant en particulier du public féminin et à en examiner les freins.

A cette fin, la Direction des Ressources Humaines s'engage à revoir la Charte et les dispositifs en faveur de la mobilité (scolarité des enfants, situation professionnelle du/de la conjoint(e), etc...); à les présenter à la commission de suivi pour observation puis à les mettre en ligne sur l'intranet. Un lien vers la Charte mobilité sera également ajouté sur la Bourse emploi.

Les sociétés de l'UESTT s'engagent à appliquer le processus Groupe de revue des talents visant notamment à faire l'état des lieux des potentiels d'évolution et des promotions envisagées sur l'ensemble des salarié(e)s des sociétés du périmètre du groupe en se fondant sur les résultats et l'appréciation objectivée des compétences inscrites dans les EAD. En particulier elles s'engagent à ce que ni la situation de travail à temps partiel, ni le présentisme, ne soient pris en compte dans les décisions d'évolution et de promotion.

Un bilan de la revue des talents en termes d'égalité femmes/hommes sera systématiquement présenté aux différentes instances de décision (CODIR, ...) après chaque revue des talents.

#### **b) L'égalité professionnelle garantie par des méthodes d'évaluation neutres**

Afin d'objectiver l'évaluation des collaborateurs/trices et de neutraliser les stéréotypes, les sociétés de l'UESTT s'engagent à favoriser le recours à des méthodes d'évaluation croisées et objectives des compétences (mises en situation, tests) tant en ce qui concerne les recrutements externes que les promotions internes.

Lors des évaluations de potentiels (assessments) ou des mises en situation, la Direction s'engage à ce que les observateurs soient dans la mesure du possible choisis en respectant la parité femmes/hommes.

En outre, la Direction s'assurera que les évaluations soient exemptes de termes plus particulièrement associés aux hommes ou aux femmes (ex. : « chasseur », ...).

#### Objectif de progression :

Amélioration de 2% par an de la proportion des femmes par rapport aux hommes sur les fonctions agence, management de proximité, support et siège, soit 6% en 3 ans.

#### Indicateurs:

- Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes par niveau, par coefficient et le cas échéant par grandes fonctions et évolution d'une année sur l'autre.
- Comparaison du pourcentage de femmes promues par rapport à l'effectif de référence et du pourcentage d'hommes promus par rapport à l'effectif de référence sur les fonctions sur lesquelles un plafond de verre est constaté (par exemple pour Randstad : comparaison du pourcentage de femmes promues directrices d'agence en année N par rapport au nombre de femmes responsables d'agence de l'année N-1 et du pourcentage d'hommes promus directeurs d'agence en année N par rapport au nombre d'hommes responsables d'agence de l'année N-1).
- Taux de promotion femmes/hommes pour chaque entreprise de l'UESTT, par niveau et par grandes fonctions, et taux de réussite aux assessments femmes/hommes par grande fonction

- Comparaison du pourcentage de femmes à temps partiel promues par rapport à l'effectif total de femmes à temps partiel, par grande fonction ou par niveau.
- Comparaison du pourcentage d'hommes à temps partiel promus par rapport à l'effectif total d'hommes à temps partiel, par grande fonction ou par niveau
- Durée moyenne entre deux promotions femmes/hommes par grande fonction ou par niveau : la mise en place de cet indicateur, qui aujourd'hui ne peut pas techniquement être produit, est prévue pour 2013.

#### Article 1.4 – Politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décision

Les sociétés de l'UESTT inscrivent dans leurs engagements la volonté de mettre en place davantage de mixité dans les différentes instances de décision.

Par ailleurs, afin de mieux cerner les freins existant à l'accès des femmes sur les instances de décision, un groupe de travail sera mis en place sous le pilotage de la Direction RSE et de la Direction des Ressources Humaines Groupe. Ce groupe de réflexion, co-animé par une femme et un homme du niveau 7 du management, identifiera les leviers et innovations propres à accélérer la progression de la mixité à tous les échelons du management. Ce groupe de travail sera ouvert aux managers qui le souhaitent et sa composition devra respecter la parité femmes/hommes autant que faire se peut. L'ensemble des managers sera informé du lancement de ce groupe de travail.

Pour 2012 il est prévu deux réunions, physiques ou téléphoniques, de ce groupe de travail. Ses travaux seront présentés en commission de suivi du présent accord.

Indicateur :

- Evolution annuelle du pourcentage de femmes aux niveaux 6 et 7 par société de l'UESTT
- Evolution annuelle du taux de mixité femmes/hommes dans les comités de directions des différentes sociétés de l'UESTT.

## CHAPITRE 2 - L'ÉGALITÉ PAR LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVÉE, LA PARENTALITÉ DANS LE CADRE PROFESSIONNEL

La question de l'équilibre des temps de vie est au centre du sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes. Une meilleure prise en compte de cet équilibre, et par extension de la parentalité, permet un investissement professionnel dans de meilleures conditions pour les collaborateur(trice)s. Les mesures qui suivent ont pour objectif de garantir un équilibre des temps de vie.

### Article 2.1 – Mesures favorisant la compatibilité des vies professionnelle et privée

#### 2.1.1 Prise en compte des responsabilités familiales

Les sociétés de l'UESTT s'engagent à porter une attention particulière sur les pratiques managériales concernant l'organisation du travail, à tous les niveaux hiérarchiques.

Ainsi elles s'engagent à inciter les managers à prendre en compte, les responsabilités familiales des collaborateurs (trices) qui leur sont rattaché(e)s notamment les jours de rentrée scolaire, pendant les congés scolaires et lors de maladies ou accidents de proches nécessitant leur présence. Un refus de congés pour ces absences, posées dans Zadig, devra être motivé.

Plus particulièrement les managers sont également invités à prendre en compte, quand ils le peuvent, les responsabilités liées aux situations de garde partagée par la mise en place de mesures adaptées.

#### 2.1.2 Méthodes de travail favorisant la compatibilité des vies professionnelle et privée

Les sociétés de l'UESTT s'engagent également :

- à promouvoir l'application de plannings prévisionnels d'activités visant à prendre en considération l'ensemble des absences et contraintes sur des périodes de 4 semaines
- et à étudier les possibilités d'adapter les horaires d'ouverture au public des agences ou des services aux spécificités de l'activité et du bassin d'emploi.

Afin de favoriser la compatibilité des vies professionnelle et privée les sociétés de l'UESTT souhaitent également agir au niveau de l'organisation des réunions.

Ainsi elles s'engagent à promouvoir :

- l'organisation de réunions à partir de 9h et n'excédant pas 18h hors temps de déjeuner, ou pendant les plages fixes pour les sociétés bénéficiant d'horaires variables,
- la non-planification de réunions le mercredi
- des horaires de réunions tenant compte des temps de trajet (notamment lundi matin, vendredi après-midi ou suite à un jour férié).

*Handwritten signatures and initials:*  
JPL  
NDH

### 2.2.1 Congés maternité, congés d'adoption, congés parentaux

Soucieux que les femmes comme les hommes puissent assumer leurs responsabilités professionnelles en harmonie avec leur vie familiale et privée, les sociétés de l'UESTT s'engagent à :

- Faciliter les périodes de départs en congés maternité, d'adoption ou parental par un dispositif RH permettant d'anticiper les absences pour motifs familiaux de longue ou courte durée afin que celles-ci puissent être vécues en toute sérénité par les collaborateurs(trices) concerné(e)s comme par les collaborateurs(trices) des équipes auxquelles ils/elles appartiennent ;

Par ailleurs les sociétés de l'UESTT s'engagent à promouvoir auprès des managers l'aménagement des conditions de travail des femmes enceintes qui le souhaitent notamment par une prise en compte des tâches adaptées à leur état de grossesse.

- Faire appliquer le process prévoyant la mise en œuvre d'un entretien avec le N+1 ou le Responsable Ressources Humaines ou le Chargé(e) de Ressources Humaines au moment du départ en congé maternité, d'adoption ou parental, formalisé par écrit ;

- A aborder lors de cet entretien, si la collaboratrice est enceinte :

- les autorisations d'absence rémunérée dont elle bénéficie pour se rendre aux examens médicaux prénataux obligatoires, dans les conditions définies par le code du travail,
- la possibilité d'aménager ses horaires de travail qui lui est offerte par l'article 14 de l'accord national relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire du 23 janvier 1986, soit une autorisation à une entrée retardée et à une sortie anticipée d'un quart d'heure chacune sans perte de salaire à partir du cinquième mois avant la date présumée de l'accouchement.

- Garantir, pendant la période d'absence, aux collaborateurs/trices qui le désirent d'avoir accès aux postes à pourvoir dans l'entreprise ainsi qu'aux informations concernant la vie de l'entreprise grâce à la consultation à distance de la bourse emploi ;

- Faire appliquer le process prévoyant la mise en œuvre d'un entretien avec N+1 ou le Responsable Ressources Humaines ou le Chargé(e) de Ressources Humaines dans le mois précédant le retour ou lors de la première semaine de la reprise, pour valider les conditions du retour (poste, promotion...), les formations métier prévues le cas échéant et les mises à jour des règles, outils ou process nouveaux de l'entreprise ;

- Formaliser par écrit le changement de poste le cas échéant.

Indicateur :

- Nombre d'entretiens au moment du départ ou du retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental v/s nombre de congés maternité, d'adoption ou parental sur une même année.

QH

12/18

JPL  
MD  
JP

## 2.2.2 Congé paternité

Afin d'améliorer l'équilibre parental au sein des familles et de renforcer le rôle des pères, les entreprises de l'UESTT souhaitent les inciter à bénéficier de leur congé légal de paternité en complétant les indemnités journalières de sécurité sociale qui leur seront versées pendant cette période à hauteur de leur salaire fixe net.

D'une façon générale les sociétés de l'UESTT du Groupe Randstad en France s'engagent à ce que la prise des congés paternité par les hommes soit sans incidence sur leur évolution de carrière.

Les sociétés de l'UESTT du Groupe Randstad France ont souhaité instaurer un congé de parentalité au bénéfice des couples pacsés quelle que soit leur orientation sexuelle. Ainsi le collaborateur ou la collaboratrice, dont le (la) conjoint(e) pacsé(e) adopte ou donne naissance à un enfant, bénéficiera d'un congé de parentalité de 11 jours calendaires – ou 18 jours en cas de naissance ou d'adoption multiple – entièrement pris en charge par l'entreprise à laquelle il ou elle appartient.

Ce congé suivra les mêmes règles que le congé de paternité (à prendre dans les 4 mois suivant la naissance et non fractionnable).

Indicateurs :

Pour une naissance unique : nombre de jours de congés paternité/parentalité pris par rapport au nombre de jours de congés paternité/parentalité à prendre, par niveau ;

Pour des naissances multiples : nombre de jours de congés paternité/parentalité pris par rapport au nombre de jours congés paternité/parentalité à prendre, par niveau.

## 2.2.3 Parentalité

Les sociétés de l'UESTT s'engagent à mettre à la disposition des salarié-e-s un « livret de la parentalité » réunissant toutes les informations et droits liés à la parentalité.

## Article 2.3 – Mesures en faveur des salarié(e)s à temps partiel

### 2.3.1 Demandes de temps partiel

S'agissant des demandes de temps partiel (hors congés parentaux) formulées au sein des sociétés de l'UESTT, les demandes feront l'objet d'une demande directement à l'interlocuteur RH dont dépend le collaborateur/trice (service RH) qui recherchera les solutions les plus appropriées avec les managers concernés et en assurera le suivi.

Tout refus devra être motivé par écrit.

### 2.3.2 Cotisations retraite salarié(e)s à temps partiel

Pour les salarié(e)s travaillant à temps partiel au sens de l'article L3123-1 du code du travail qui souhaitent le calcul de leurs cotisations d'assurance vieillesse (retraite de base uniquement) sur le salaire qu'ils toucheraient en exerçant leur activité à temps complet, les sociétés de l'UESTT s'engagent à prendre en charge la part patronale des cotisations d'assurance vieillesse (retraite de base uniquement) sur ce supplément d'assiette. Ce dispositif est conditionné à la prise en charge par le collaborateur/trice de la part salariale à hauteur de 100% (temps plein).

Cette démarche fera l'objet d'un accord écrit entre les parties.

HH

13/18

JPC

ND

HA

Indicateurs :

- nombre de salarié-e-s ayant sollicité une activité à temps partiel dans le cadre de la parentalité
- répartition de l'effectif femmes/hommes à temps partiel par catégorie
- répartition des effectifs femmes/hommes à temps partiel selon la durée
- répartition des effectifs femmes/hommes à temps partiel par motif

## CHAPITRE 3 - LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA CULTURE D'ENTREPRISE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est avant tout une question d'état d'esprit, portée au plus haut niveau de l'entreprise, déclinée par le management et vécue au quotidien par les collaboratrices et collaborateurs.

Les stéréotypes de genre constituent un frein majeur à une véritable égalité professionnelle. Des actions de sensibilisation seront conduites visant à intégrer l'égalité professionnelle dans la culture d'entreprise. Elles s'inscrivent dans la durée car elles visent à faire évoluer les mentalités et vaincre les résistances au changement.

Afin de s'assurer de la diffusion de cette culture, les parties signataires conviennent de mettre en place des actions de communication régulières.

### Article 3.1 – Actions de sensibilisation interne des salarié-e-s et de leurs représentant-e-s

#### 3.1.1 Communication interne sur l'égalité professionnelle

Une action de communication interne sur l'égalité professionnelle sera mise en place chaque année à l'intention de l'ensemble des salarié-e-s permanent-e-s des sociétés de l'UESTT. Elle rappellera clairement l'engagement du Groupe en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes et visera à favoriser l'application, l'appropriation et le déploiement des mesures inscrites dans le présent accord, qui sera parallèlement mis en ligne sur l'intranet. Au premier semestre 2012, un livret explicatif reprenant les principales mesures et engagements du présent accord sera réalisé pour l'ensemble des salarié-e-s permanent-e-s des sociétés de l'UESTT.

#### 3.1.2 Lutte contre les stéréotypes F/H

Les libellés et visuels de fonctions sont porteurs de stéréotypes et entretiennent les représentations masculines ou féminines des métiers.

Une attention particulière sera portée par les sociétés de l'UESTT à respecter la parité femmes/hommes dans les prises de paroles dans les communications internes, dès que cela est possible.

Une mise en avant régulière de femmes ayant des postes de management contribuera à encourager les candidatures féminines à des postes de management.

De la même façon des visuels masculins sur des postes habituellement féminins seront privilégiés et inversement.

Enfin, une attention particulière sera apportée à la lutte contre les discriminations multiples (sexe et âge, sexe et handicap, sexe et convictions personnelles etc.)

Les sociétés de l'UESTT veilleront par ailleurs à mettre le terme « femme/homme » ou « F/H » au lieu de « homme/femme » dans leurs communications internes, et à féminiser les termes employés dès que cela est possible.

#### 3.1.3 Charte d'engagement du management

Une charte d'engagement du management sur l'égalité professionnelle et la diversité sera élaborée et soumise à la signature de chaque manager dans toutes les sociétés de l'UESTT.

914

15/18

JBL  
NDH

### 3.1.4 Formation « Diversité et Egalité professionnelle »

La formation « diversité et égalité professionnelle » dispensée depuis 2 ans aux équipes de direction et de management sera maintenue chaque année dans le plan de formation et dispensée aux personnes nouvellement embauchées dans les équipes de management ou les équipes amenées à recruter, gérer ou promouvoir des collaborateurs et collaboratrices.

Elle sera également ouverte aux représentant-e-s du personnel membres des commissions diversité et égalité professionnelle qui en manifesteront le souhait.

Indicateurs :

- Nombre de personnes/an touchées par la communication interne sur l'égalité professionnelle ou de lutte contre les stéréotypes
- Nombre de managers ayant signé la charte du management par rapport au nombre de managers total
- Nombre de personnes/an ayant suivi la formation « égalité des chances et diversité »
- Evolution annuelle du résultat de la question sur l'égalité professionnelle dans la « People Survey »

### Article 3.2 – Actions de communication externe

Les libellés et visuels de fonctions sont porteurs de stéréotypes et entretiennent les représentations masculines ou féminines des métiers.

Un guide de communication écrite sera élaboré et communiqué aux salarié-e-s permanent-e-s, visant à encourager l'utilisation de libellés et visuels mixtes, chaque fois que possible, dans les annonces et descriptifs de postes, tant pour les salarié-e-s permanent-e-s que pour les intérimaires.

Les sociétés de l'UESTT veilleront à rappeler clairement à leurs prestataires en recrutement, en formation, en développement et en évaluation de potentiel l'engagement du Groupe en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes et veilleront à son application.

Les sociétés de l'UESTT veilleront par ailleurs à mettre le terme « femme/homme » ou « F/H » au lieu de « homme/femme » dans leurs communications externes, et à féminiser les termes employés dès que cela est possible.

### Article 3.3 – Accès des femmes et des hommes aux groupes de réflexion ou réseaux professionnels internes et externes

En interne :

- Les sociétés de l'UESTT veilleront à ce qu'une parité femmes/hommes soit assurée dans la mise en place de projets ou de groupes de travail.

- La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe également par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel. A cette fin, les organisations syndicales signataires s'engagent à faire progresser la mixité dans les listes de candidatures aux élections professionnelles ou dans les commissions de représentation du personnel, en particulier la commission égalité professionnelle.

En externe :

Les managers faciliteront la participation de leurs collaboratrices pour représenter l'entreprise dans les associations, institutions et réseaux professionnels externes si elles sont intéressées.



Indicateurs :

- Evolution du nombre de personnes membres d'un groupe de réflexion, association ou réseau professionnels, par sexe
- Evolution du nombre de femmes dans les instances représentatives du personnel

#### CHAPITRE 4 – SUIVI DE L'ACCORD

Commission de suivi

- La commission de suivi sera composée de l'employeur ou de son représentant assisté de deux personnes de son choix obligatoirement salariées d'une des sociétés de l'UESTT. Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise pourra y désigner deux représentants.
- Elle aura pour objectif de suivre la mise en œuvre de l'accord collectif.
- La commission de suivi se réunira au minimum une fois par an, si possible avant le mois de juin de l'année N+1, afin d'examiner le bilan des actions entreprises et des indicateurs retenus.
- Les éléments seront envoyés 10 jours calendaires avant la commission de suivi.
- Des réunions supplémentaires peuvent intervenir, en raison de circonstances particulières, en accord avec l'employeur.

Une commission extraordinaire de suivi du présent accord sera organisée en juin 2012 afin d'étudier les résultats du pilotage centralisé des augmentations annuelles réalisé sur l'entité Randstad. Un état des lieux sera effectué (résultats généraux, résultats particuliers, difficultés rencontrées....)

En fonction des résultats obtenus la commission de suivi statuera sur:

- les objectifs actualisés pour les années 2013-2014
- le plan d'action pour 2013-2014 et en particulier la préparation de la NAO 2013
- la pertinence de l'extension de la méthodologie d'étude appliquée chez Randstad à d'autres populations ou entités du groupe.

Lors de cette commission extraordinaire sera aussi présenté l'impact des autres mesures phares du présent accord :

- congé paternité sans perte de salaire
- retraite à taux plein pour les temps partiels sur la base du volontariat.

#### CHAPITRE 5 - CHAMP D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des collaborateur(trice)s permanent(e)s des sociétés de l'UESTT du Groupe Randstad France. Il se substitue aux accords sur l'égalité professionnelle précédemment signés par les sociétés composant l'UESTT du Groupe Randstad France. Il est conclu pour une durée de 3 ans.

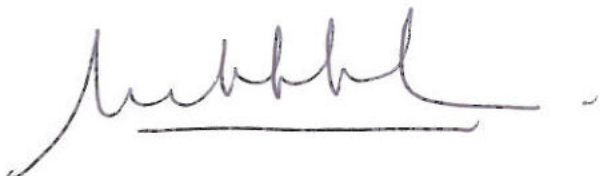
## CHAPITRE 6 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent accord est déposé par la Direction auprès de la Direccte de la Seine Saint-Denis et du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny conformément aux dispositions légales.

Un exemplaire signé sera remis à chaque organisation syndicale.

Fait à Saint Denis la Plaine, le 12 décembre 2011

Pour les Directions des sociétés de l'UES TT,  
Leur mandataire,  
Mickaël HOFFMANN HERVE  
Directeur Général Délégué



Pour la CFDT  
Nadine DUPRET



Pour la CFTC  
Béatrice LE HECHO

Pour FO  
Jean-Pierre LAC



Pour la CFE-CGC  
Jean PARÉ



Pour la CGT  
Philippe BELAICH



917 JPK  
ND