

**ACCORD HPF et HPCCF sur l'Egalité Professionnelle
entre les Femmes et les Hommes
Années 2009-2010-2011**

Entre les soussignés :

La société Hewlett Packard centre de compétences France (dénommée ci-après HPCCF), Société par Actions Simplifiées au capital de 131 656 770 € 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

et

La société Hewlett Packard France (dénommée ci-après HPF), Société par Actions Simplifiées au capital de 123 151 815 €, dont le siège se situe 5 allée Gustave Eiffel 92130 ISSY LES MOULINEAUX 92788 Issy-les-Moulineaux, immatriculée au RCS Nanterre sous le numéro B 652 031 857

Représentées par Madame Véronique Bouhafs-Blanchard, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines de HPF et HPCCF

d'une part,

ET

**Les organisations syndicales représentatives au sein de chaque
Entreprise, représentées par leurs délégués syndicaux centraux :**

Pour la C.F.D.T. : François GODARD et Jean-Luc DYE

Pour la C.F.T.C. : Jean-Paul VOUILLER et Guy Benoist

Pour la C.F.E-C.G.C. : Patrick NOWAK et Christophe HAGENMULLER

Pour la C.G.T. : Michel SOUMET et Myriam MARTINET

Pour F.O : Pierre ROUSSENQ et Françoise MONTFOLLET-DURIEZ

d'autre part

SOMMAIRE

PREAMBULE

ARTICLE 1 – TRAITER EN PRIORITE LES ECARTS SALARIAUX FEMME / HOMME

- 1.1 Les étapes du diagnostic comme préalable à la négociation
- 1.2 Des mesures exceptionnelles et anticipatives
- 1.3 Les objectifs partagés par les parties signataires de l'accord
- 1.4 Les moyens
- 1.5 Des mesures collectives et individuelles
- 1.6 Une commission paritaire de saisine

ARTICLE 2 – UNE PRIORITE DU RECRUTEMENT : MAINTENIR ET ACCROITRE LA MIXITE DANS L'ENTREPRISE

ARTICLE 3 – LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET L'EVOLUTION DES CARRIERES AU CŒUR DU PROGRAMME DIVERSITE

ARTICLE 4 - ORGANISATION DU TRAVAIL, PARENTALITE ET EQUILIBRE DE VIE

- 4.1 Congé maternité ou d'adoption
- 4.2 Parentalité et équilibre de vie

ARTICLE 5 – INDICATEURS DE SUIVI DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 6 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD, ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD, MODALITES DE DEPOT

ANNEXES

- Annexe 1 : définition du compa-ratio
- Annexe 2 : exemple d'application de la méthode
- Annexe 3 : exemple d'application du principe de regroupement

PREAMBULE :

Chez HP la notion de diversité est associée à celle d'inclusion. La diversité 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.

Dès 1994, un "programme diversité" a été lancé sur les sites internationaux dont les principaux axes de travail ont été :

- la sensibilisation et la formation des employés, managers à la "multi culturalité" et aux différences hommes-femmes
- la création d'un réseau de femmes managers
- le développement du "mentoring", qui permet de bénéficier de l'expérience de managers expérimentés et d'élargir son réseau professionnel
- ainsi que le support actif d'organisations originales du temps de travail (job-sharing – un poste tenu par deux personnes, temps partiel, télétravail etc).

Ce programme est toujours très actif aujourd'hui.

"L'approche diversité" est intégrée à tous les aspects de l'activité d'HP en France, avec notamment des objectifs chiffrés, revus régulièrement au niveau EMEA et dans les Comités de Direction HPF et HPCCF. Ainsi, par exemple, dans le cadre de la parité hommes-femmes, la société souhaite continuer d'accroître la proportion de femmes parmi les managers et vise une parité des embauches.

Ces engagements ancrés depuis de nombreuses années résultent d'ores et déjà d'un ensemble de politiques, de programmes, événements et d'accords d'entreprise (Politique Télétravail HP France de juillet 2005, le nouvel accord d'entreprise en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées de janvier 2008 HPCCF, le programme diversité mis à jour annuellement, la plaquette parentalité mise en place en 2005....).

Cependant, HPF et HPCCF se doivent de suivre les évolutions juridiques, tant au niveau national, qu'europpéen et international, en particulier la Directive Européenne du 05 Juillet 2006, la loi du 23 Mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes et l'Accord National du 19 Juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes.

Dans ce cadre, la Direction d'HPF et HPCCF et les Organisations Syndicales signataires du présent accord conviennent de l'utilité d'un accord d'entreprise

pour assurer au sein d'HPF et HPCCF, une équité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les pratiques des sociétés HPF et HPCCF s'inscrivent pleinement dans cette politique volontariste visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par la signature d'un accord et par la prise en compte de cette thématique dans les négociations obligatoires.

C'est ainsi que 6 objectifs sont retenus dans le cadre de cet accord :

- Traitement des écarts salariaux Femme/Homme dans un objectif d'égalité salariale
- Recrutement
- Développement professionnel et évolution de carrière
- Parentalité, éducation et formation pour faire évoluer les mentalités et combattre les préjugés,
- Organisation et environnement de travail
- Indicateurs de suivi d'égalité professionnelle

Les signataires affirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est un des fondements de l'égalité professionnelle dans les relations individuelles et collectives du travail.

Les actions définies dans cet accord ont pour objectif principal de réduire les écarts liés aux historiques de situation entre les femmes et les hommes constatés lors de l'exercice annuel de comparaison des « compa-ratio » selon la méthode du « compa-ratio corrigé » (cf. Art. 1-1.3.1), ou lors de la saisine individuelle annuelle de la Commission Paritaire de Suivi de l'accord, en cas de besoin.

ARTICLE 1 – TRAITER EN PRIORITE LES ECARTS SALARIAUX FEMME / HOMME

Dans un souci commun de traiter les écarts de salaires entre les femmes et les hommes de l'entreprise et d'un commun accord, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives du Personnel ont confié à un expert externe à l'entreprise, le soin d'établir un diagnostic sur l'égalité professionnelle et d'aboutir à un référentiel commun utilisé comme base de négociation.

1.1 Les étapes du diagnostic comme préalable à la négociation

Un Comité Egalité Professionnelle, composé d'un représentant par organisation syndicale HPF et HPCCF, un représentant des commissions égalité professionnelles HPF et HPCCF et des représentants de la Direction a défini en commun :

- le périmètre de la mission de l'expert,

- la méthodologie de l'analyse salariale Hommes/Femmes visant à adopter un référentiel commun,
- le calendrier des différentes étapes du projet.

Le Comité Egalité Professionnelle s'est réuni régulièrement afin de suivre l'avancement des travaux de l'expert et à procéder à des ajustements si nécessaires.

1.1.1 Les documents mis à disposition

Ce diagnostic a été établi sur la base des documents internes à l'entreprise tels que les rapports égalités professionnelles HPF et HPCCF, le bilan des NAO 2008 et un fichier rendu anonyme des rémunérations des femmes et des hommes de l'entreprise au 31/10/2008 fourni à l'expert par la Direction.

1.1.2 Une méthodologie objective et adaptée au cadre de l'entreprise

Afin d'être la plus objective possible et également de tenir compte du fonctionnement interne de l'entreprise, la méthodologie de l'analyse salariale Hommes/Femmes arrêtée par le comité Egalité Professionnelle s'est appuyée sur les éléments et paramètres suivants :

- le **référentiel des métiers HP** (Job architecture) avec comme 1^{er} critère d'entrée le Job level. Une analyse sera conduite par Job Function voire par Job Family si les effectifs des groupes ainsi constitués sont suffisamment importants et donc supérieurs ou égaux à 30 personnes au total (hommes et femmes regroupés),
- le **Compa-ratio** (voir définition annexe 1) **comme critère de positionnement essentiel** de comparaison entre les populations hommes et femmes,
- **l'âge moyen**,
- la **tranche d'ancienneté moyenne** dans le Job Level,

Il est à préciser que :

- les Compa-ratio **des personnes en « Pay band » « Below » et « Above » ont été exclus** de l'échantillon statistique de l'analyse pour le calcul des écarts moyens afin de ne pas fausser ladite analyse avec des situations individuelles particulières. Toutefois, le cas échéant, ces populations seraient considérées en vue d'éventuelles actions de rattrapage salarial si l'analyse venait à conclure à une décision en ce sens.

Les salariés à temps partiel sont considérés dans cette analyse au prorata de leur temps de travail.

- la notion de performance a été exclue de l'analyse collective, par décision commune des parties, dans la mesure où l'échantillon statistique considéré est suffisamment important pour neutraliser l'effet de cette variable.

1.1.3 La restitution du diagnostic

Ce diagnostic a fait l'objet d'une restitution auprès du Comité Egalité Professionnelle, des commissions égalités professionnelles HPF et HPCCF et du groupe de négociation sur l'égalité professionnelle en février 2009.

1.2 Une mesure exceptionnelle et anticipative

En parallèle de ce diagnostic, la Direction a proposé dans le cadre des NAO FY09, une mesure spécifique aux populations féminines visant à réduire les écarts salariaux par anticipation. Cette mesure s'est inscrite dans le cadre d'une action ponctuelle qui ne remet pas en cause les principes de la politique de rémunération de l'entreprise HP reposant sur la rémunération de la performance et le positionnement salarial du salarié au regard des structures de rémunération internes (pay-grade et pay-band).

Cette mesure s'est traduite par une augmentation exceptionnelle de 1,2% du salaire de base brut des femmes remplissant les critères définis dans le cadre du PV de désaccord des NAO FY09 sur la fiche de paie du mois de Mars 2009.

Cette mesure a permis de réduire de 36% les écarts de compa-ratio brut entre les populations féminines et masculines.

1.3. Les objectifs partagés par les parties signataires de l'accord

Après avoir fait le constat commun que des écarts historiques demeurent malgré la mesure exceptionnelle « Femmes » de mars 2009 et qu'une amélioration pouvait encore être obtenue par la réduction d'écart de salaire toujours subsistant, les organisations syndicales et la Direction se sont réunies pour envisager les solutions méthodologiques et convenir d'engagements sur la durée de l'accord.

C'est dans ce cadre que les parties ont convenu que :

- l'analyse permettant d'identifier les écarts de rémunération Femme / Homme serait effectuée par la Direction à partir des données mises à jour annuellement,
- que la mise en place d'un compa-ratio corrigé était nécessaire afin d'assurer un suivi dans le temps de l'évolution des données.

1.3.1 Le compa-ratio corrigé

Le compa-ratio corrigé a pour objectif de permettre de disposer d'une lecture comparable des compa-ratios moyens des populations Femme / Homme. Partant de l'hypothèse que, pour une population donnée, à âge moyen égal et à ancienneté moyenne dans le Job Level égale, le compa-ratio moyen brut des femmes (CRF) doit tendre vers le compa-ratio moyen brut des hommes (CRH). Le compa-ratio moyen brut des hommes (CRH) est donc l'indicateur de référence sur lequel on s'appuiera pour calculer un compa-ratio moyen corrigé des femmes (CRFcor) : une correction, au sens statistique du terme, sera

appliquée sur le compa-ratio moyen brut des hommes (CRH) en fonction des écarts d'âge moyen et d'ancienneté moyenne dans le job-level observés entre les 2 populations féminines correspondantes :

Deux calculs s'opèrent alors de façon indépendante sur le compa-ratio moyen brut des hommes (CRH) afin d'obtenir :

- 1 compa-ratio femme corrigé de l'âge moyen (CRFcor_{âge}),
- 1 compa-ratio femme corrigé de l'ancienneté moyenne dans le job level (CRFcor_{anc}).

On obtient ensuite au final, un **compa-ratio femme corrigé total (CRFcor)** par application de la moyenne du compa-ratio femme corrigé de l'âge moyen (CRFcor_{âge}) et du compa-ratio femme corrigé de l'ancienneté moyenne dans le job level (CRFcor_{anc}).

Les parties conviennent qu'à l'issue de l'analyse annuelle menée par la Direction, si le compa-ratio corrigé des femmes, pour une population féminine considérée, est supérieur au compa-ratio brut alors une action de rattrapage serait envisagée prioritairement.

1.3.2 Une méthode d'analyse

La méthode d'analyse se décline en 3 étapes successives (annexe 2 : exemple d'application de la démarche) :

1^{ère} étape :

- **Fixation d'un écart standard (P)** de compa-ratio entre 2 années (au sens âge moyen et ancienneté moyenne dans le job level) : soit 2 populations, hommes et femmes d'un même groupe (même Job Level voire même Job Function voire même Job Family en fonction de la taille du groupe), on considère à la date de l'étude qu'un écart d'âge moyen et/ou d'ancienneté moyenne dans le Job Level de 1 an correspond à un écart de compa-ratio entre ces 2 populations de 2%.

Ces 2% reflètent à minima le pourcentage d'augmentation moyen annuel de la rémunération de base constatée sur les populations d'HP en France au cours des 3 dernières années.

- **Calcul de la différence d'âge moyen (D_{âge}) et d'ancienneté moyenne** dans le Job Level (D_{anc}) entre 2 populations Femme et Homme

D_{âge} = âge moyen des femmes – âge moyen des hommes

D_{anc} = ancienneté moyenne dans le Job level des femmes – ancienneté moyenne dans le Job level des hommes

2^{ème} étape : calcul des compa-ratio corrigés intermédiaires (CRFcorâge et CRFcoranc) :

Calcul du compa-ratio femme corrigé de l'âge moyen (CRFcorâge) :

Formule à appliquer : $CRFcor\grave{a}ge = CRH * (1 + P)^{D\grave{a}ge}$

Calcul du compa-ratio femme corrigé de l'ancienneté moyenne dans le job level (CRFcoranc) :

Formule à appliquer : $CRFcoranc = CRH * (1 + P)^{Danc}$

3^{ème} étape : calcul du compa-ratio corrigé final (CRFcor)

A partir du compa-ratio des Femmes corrigé de l'âge et du compa-ratio corrigé des Femmes de l'ancienneté dans le job level :

Calcul de la moyenne entre le Compa-ratio corrigé de l'âge (CRFcorâge) et le Compa-ratio corrigé de l'ancienneté moyenne dans le job level (CRFcoranc) :

Formule à appliquer : $CRFcor = (CRFcor\grave{a}ge + CRFcoranc) / 2$

Une action de rattrapage salarial serait envisagée si $CRFcor > CRF\text{ brut}$

A titre exceptionnel, les parties ont convenu que la mesure collective applicable en 2010 viserait à atteindre **un écart de compa-ratio entre les femmes et les hommes de 0%**. Il est reconnu que cette approche ne pourrait être dupliquée chaque année dans la mesure où son application pourrait, à contrario, à court terme aboutir à une situation inversée.

Les parties ont également convenu de procéder par étapes successives et de faire un point annuel afin de piloter avec pertinence et efficacité les éventuelles actions de rattrapage.

Dans le cadre de cet accord, l'analyse des compa-ratio sera effectuée annuellement lors des NAO comme préambule à l'application d'éventuelles actions de rattrapage salarial pour les femmes.

1.4 Des moyens

Les parties conviennent de la nécessité de fixer un budget minimum sur 3 ans consacré au rattrapage des écarts salariaux vérifiés après analyse.

1.4.1 Un budget minimum

Soucieuse de se doter de moyens financiers dédiés au traitement des éventuels écarts salariaux constatés, les parties conviennent de fixer une enveloppe budgétaire spécifique. Cette enveloppe budgétaire serait utilisée à hauteur des besoins identifiés de rattrapage au cours de l'accord.

Un budget de 1 million d'euros pour les mesures collectives et individuelles, dont 500 000 euros pourront être débloqués dès la 1^{ère} année de la mise en œuvre de cet accord si besoin.

Un budget des années N+1 et N+2 sera défini annuellement, si besoin, lors des NAO selon les résultats de l'application de la méthodologie et des critères définis à l'art. 1-1.3.1 et 1.3.2 ci-dessus. La mise en œuvre progressive des mesures de rattrapage se ferait après l'exercice annuel de révision salariale, à ce jour fixé en février.

Dans un souci de transparence, une photo annuelle des compa-ratios corrigés par genre et par job level par société sera partagée lors des NAO.

1.4.2 Utilisation du budget

L'ensemble des écarts constatés, **selon la méthodologie définie dans l'article 1**, à la date du 01 avril 2010, sera traité selon la séquence suivante :

Année 1 : compensation de 60 % des écarts constatés

- **Année 2 et Année 3 : une analyse** selon la méthodologie décrite dans l'article 1 du présent accord sera réalisée afin d'identifier d'éventuels écarts Femme / Homme corrigé qui seront alors compensés à la hauteur du budget restant.

1.5 Des mesures collectives et individuelles

La gestion des éventuels écarts sera traitée différemment en pratique selon l'effectif du groupe représentatif. En effet, pour qu'une mesure collective intervienne, les parties conviennent qu'un échantillon suffisamment représentatif doit être retenu.

1.5.1 Mesures collectives

Les parties conviennent que la taille de l'effectif représentatif est fixée à 30 personnes ou plus. Cette taille d'effectif s'entend au niveau du job level, voire de la job function, voire de la job family, si la taille de l'effectif le permet.

Toutefois, afin d'étendre le champ d'éligibilité des mesures collectives au maximum, il sera porté une attention toute particulière à la pertinence d'intégrer des groupes d'employés inférieurs à 30 individus et des groupes exclusivement féminins à l'approche collective de ces mesures.

Il sera alors procédé, en fonction de la pertinence que cela peut représenter et au cas par cas, à des regroupements de ces populations avec des groupes de taille représentative. (voir annexe 3 : exemple d'application du principe de regroupement)

La lecture de l'analyse des écarts, pour les groupes inférieurs à 30 individus, se fera alors au regard des données du nouveau groupe consolidé.

Les regroupements s'opéreront au niveau des critères de regroupement les plus significatifs en fonction de la situation soit :

- Job Function et Job Level identique si la Job Family représentée est inférieure à 30 personnes,
- Job Level le plus proche si le Job Level représenté est inférieur à 30 personnes :
 - en utilisant le Payband si cela est pertinent,
 - par rapprochement au Job Level supérieur ou inférieur en fonction de la seniorité du Job Level.

1.5.1.1 Eligibilité aux mesures collectives

Seront considérées comme éligibles aux mesures collectives, toutes les femmes de l'entreprise justifiant d'un écart avéré de salaire tel que défini à l'art. 1-1.3.1 et 1.3.2 sauf :

- les Mgr 4 et Fellow,
- des salariées promues avec augmentation de salaire (« off cycle ») au cours de l'année précédant la date d'application de la mesure de compensation,
- des salariées dont le compa-ratio est supérieur à 100 à la date d'application de la mesure annuelle,
- des nouvelles embauches depuis moins de 18 mois à la date d'application de la mesure annuelle,
- des salariées en LOA non payé durant plus de 6 mois au cours de l'année précédant la date d'application de la mesure de compensation.

1.5.1.2 Calendrier des mesures collectives

Afin de déconnecter les éventuelles corrections de l'exercice de révision salariale annuelle, 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 mise en œuvre en juin de chaque année et effective au 1^{er} juin de chaque année, sans application rétroactive.

1.5.2 Mesures individuelles

Les parties conviennent que pour une taille d'effectif non représentative (inférieure à 30 personnes dans les niveaux job level, voire job function, voire job family) et non susceptible de bénéficier des mesures collectives, les recours des salariées concernées seront traités prioritairement par la commission de suivi paritaire de l'accord.

1.6 UNE COMMISSION PARITAIRE DE SAISINE DES DEMANDES INDIVIDUELLES

Comme mentionné dans l'article 1.5.2 ci-dessus, une commission paritaire de saisine par société sera chargée d'étudier, plus spécifiquement, les dossiers individuels remontés par les salariés.

1.6.1 Objectifs

La commission paritaire de saisine aura pour objectif de traiter les cas avérés d'inégalité entre les Femmes et les Hommes au niveau salarial ou au niveau de l'évolution de carrière. 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.

1.6.2 Composition

Cette commission paritaire sera composée de :

- 1 représentant par Organisation Syndicale Représentative
- 2 représentants de la Direction

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

1.6.3 Fonctionnement

La commission paritaire se réunira au sein de chacune des sociétés HPF et HPCCF.

L'employée qui estimerait être traitée inégalement au niveau salarial ou de son évolution de carrière aura la possibilité de saisir la commission paritaire de sa société. L'année de mise en place de l'accord, 2 fenêtres de saisine de la commission seront mises en place : une en avril et une en octobre. Exceptionnellement pour l'année 2010, la commission de suivi se réunira en juin.

A partir de la deuxième année de l'application de l'accord, dans la mesure où le nombre de dossiers susceptibles d'être portés à l'instruction de la commission paritaire devrait diminuer, la saisine de cette commission sera possible 1 fois par an, en avril.

La date de cette réunion doit être en cohérence avec le calendrier FPR et est, le cas échéant, susceptible d'être ajustée.

En cas d'un trop grand nombre de dossiers à traiter, une réunion supplémentaire de la commission paritaire pourra être envisagée la 1^{ère} année.

L'employée devra présenter un dossier documenté tendant à expliquer de façon précise et éclairée les raisons de cette saisine. Elle devra notamment fournir le détail de son parcours professionnel et un narratif détaillé et documenté sur l'objet de son recours.

La commission paritaire de saisine qui développera une approche collaborative aura dans le cadre de l'examen dudit dossier une approche similaire à l'approche collective retenue dans cet accord (compa-ratio, classification interne Hp au sens Job Architecture, âge, ancienneté dans le job level...) complété par le parcours professionnel et la performance. Une décision sur chaque dossier, avec voix prépondérante de la Direction, sera prise dans les 3 mois suite à la réunion.

En cas d'écart avéré, des mesures correctives seront envisagées et mises en place. Il est entendu que la 1^{ère} année, une éventuelle mesure de rattrapage salariale sera mise en œuvre rétroactivement à la date de réunion de la commission paritaire. Les mesures correctives pour les années suivantes seront calées sur le calendrier de réunion de la commission de suivi.

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

ARTICLE 2 – UNE PRIORITE DU RECRUTEMENT : MAINTENIR ET ACCROITRE LA MIXITE DANS L'ENTREPRISE

Avec une proportion des femmes au sein d'HP en France de 33% de femmes respectivement de 29 % pour HPF et de 35 % pour HPCCF et un effectif moyen de 90% de cadres, essentiellement des ingénieurs, HP confirme sa volonté de diversifier ses effectifs afin d'apporter des éclairages, réflexions

différents aux organisations et ainsi enrichir sa créativité et ses forces de propositions.

Conscient que le recrutement est un levier majeur de diversité au sein de l'entreprise, HP a depuis plusieurs années, 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.

C'est ainsi que seuls les compétences et potentiels des candidats sur les postes à pourvoir sont pris en compte dans la décision finale de recrutement. Afin de s'assurer de cette politique, à compétences et potentiel égaux, un manager qui ne retiendrait pas une candidate féminine doit systématiquement argumenter et documenter sa décision de recruter un homme plutôt qu'une femme auprès de l'équipe de Management et l'équipe Recrutement.

Afin de neutraliser entre autres la question du genre en amont du tri des CV, cette information est un champ optionnel pour les candidats au niveau européen (système Taléo à ce jour).

De plus, pour faire face aux difficultés de recrutement de profils féminins dans les métiers d'ingénieurs, traditionnellement masculins, HP s'emploie à diversifier ses sources d'approvisionnement de CV et à faire connaître ses métiers auprès des étudiantes (site internet, forum grandes écoles, Université, programme Campus Manager, cooptation...) mais aussi à gérer cette approche diversité dans le cadre de son programme apprentissage.

Pour agir en permanence dans le sens de la diversité, HP mène régulièrement des actions de sensibilisation auprès de ses partenaires (cabinet de recrutement, agences d'intérim), des managers recruteurs (sensibilisation à l'égalité professionnelle, sensibilisation aux handicaps...) et se fixe des objectifs de représentation des femmes dans les embauches . A ce jour, ses objectifs sont de 40 % des embauches externes.

Pour confirmer sa volonté de maintenir le niveau de mixité et accroître cette mixité au sein des effectifs, sauf événements exceptionnels, la Direction s'engage à fournir un indicateur annuel basé sur les recrutements de l'année fiscale écoulée de recrutements par genre et société HPF et HPCCF. Cet indicateur sera inclus dans le rapport égalité professionnelle.

ARTICLE 3 – LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET L'EVOLUTION DE CARRIERES AU CŒUR DU PROGRAMME DIVERSITE

Dans le cadre du bilan annuel de formation, un focus particulier est d'ores et déjà fait sur la non-discrimination dans l'accès à la formation (femmes, seniors, handicapés...). Ce focus annuel permet de s'assurer d'une égalité de traitement des populations au sein d'HPF et HPCCF et de mettre en place, en cas de besoin, des actions correctives rapidement.

C'est également dans cette optique de développement professionnel, qu'il existe chez HP un réseau de femmes très actif, sponsorisé par les Comités de Direction, soutenu financièrement par HP et à l'origine de nombreuses initiatives, telles que conférence, séminaire, programme de mentoring ...

Afin de toujours progresser en matière d'évolution de carrière et notamment de promouvoir des femmes, à compétences égales, à des postes à plus hautes responsabilités, les parties conviennent de 2 points de suivi spécifique et significatif au sein de l'entreprise :

- Tendre vers une augmentation de la proportion de femmes dans les niveaux de postes expert et master en visant à minima un nombre de femmes proportionnel à la répartition Femmes/Hommes dans le niveau de poste d'arrivée
- Tendre vers une augmentation de la population de femmes dans les postes de manager de niveau Directeur et au-delà, à compétences égales.

Ces résultats serviront de base à un suivi dans le temps des évolutions de carrière des femmes.

ARTICLE 4 – ORGANISATION DU TRAVAIL, PARENTALITE ET EQUILIBRE DE VIE

La parentalité et l'organisation du travail sont partie intégrante des politiques RH d'HPF et HPCCF.

Les parties s'accordent à rappeler que ces politiques en place dans l'entreprise favorisent l'équilibre de vie professionnelle / personnelle. Un fort pourcentage de temps partiel (4% pour HPF et 14% pour HPCCF à ce jour), des modalités d'aménagement du temps de travail en lien avec l'accord ARTT du 20 avril 2006, une flexibilité d'organisation grâce au télétravail ponctuel..

Elles s'accordent également à affirmer leur volonté de renforcer ces politiques grâce à de nouvelles approches.

C'est ainsi que dans le cadre plus spécifique de la période de grossesse et du congé maternité, les parties conviennent de différents dispositifs tels que :

4.1 Congé maternité ou d'adoption

4.1.1 Flexibilité dans l'organisation du travail pendant la période de grossesse

Sous réserve d'une performance ne nécessitant pas un suivi régulier et que leur fonction le 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.

4.1.2 Gestion des départs et retours des congés maternité ou d'adoption

Afin d'organiser au mieux le départ en congé maternité et le retour de la salariée à l'issue de son congé, il est prévu de renforcer le dispositif suivant :

- Un entretien précédent le départ en congé maternité est organisé avec le manager pour envisager, si nécessaire, un aménagement du poste ou des horaires de travail et pour envisager les modalités de remplacement suffisamment tôt (par exemple entre le 3^{ème} et 6^{ème} mois de grossesse)
- Un entretien de reprise est organisé avec le manager
- Les congés payés sont planifiés par la salariée et le manager avant le départ dans la mesure du possible. Les congés payés qui ne pourraient être pris avant le départ seront pris à l'issue du congé maternité dans la mesure du possible et ce avant le retour dans l'entreprise. L'objectif est d'offrir la possibilité à la salariée de prolonger son congé maternité au-delà de la durée légale par l'adjonction de ses congés payés à la fin de son congé maternité.

4.1.3 Neutralisation des congés maternité dans le cadre de l'exercice de révision salariale

Afin de neutraliser l'absence liée au congé maternité lors du cycle annuel de révision salariale, à ce jour fixé en février de chaque année, la mesure de neutralisation des congés maternité prise unilatéralement par la Direction dans le cadre des NAO FY09 est reconduite pour la NAO FY10 dans le cadre de cet accord.

Ainsi, une analyse des écarts du pourcentage d'augmentation sur l'exercice en cours est effectuée sur la base de la période précédente utilisée pour le bilan des NAO (ex : pour FY09, du 01/09/07 au 31/08/08).

L'analyse se fait par Société (HPF/HPCCF), par catégorie professionnelle, par coefficient et indice de la convention collective dont dépend la salariée.

Pour les indices dont l'effectif serait inférieur à 10 salariés, les moyennes d'augmentations de l'indice suivant supérieur incluant au moins 10 salariés seront prises comme base de calcul. Les pourcentages moyens attribués ne sont pas proratisés.

Les pourcentages moyens de référence ne tiennent pas compte des pourcentages d'augmentation liés aux :

- Promotions
- Augmentations salariales liées au retour de congé maternité/adoption appliquée au cours de l'année de Référence
- Réintégrations de la prime d'ancienneté non-cadre lors des passages cadre
- Ajustements au minimum conventionnel
- Situations exceptionnelles

4.2 Parentalité et équilibre de vie

La plaquette parentalité réalisée dans le cadre d'un groupe de travail avec les partenaires sociaux en 2005 sera mise à jour et mise à disposition sur l'intranet RH HP.

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 80% , ne sont pas pénalisés par leur temps de travail. Des mesures correctrices pourront être mises en place en cas de besoin.

Afin de sensibiliser continuellement le management et les employés au nécessaire équilibre de vie, un message spécifique sera adressé chaque début d'année civile à l'ensemble du personnel (contributeur individuel et employés) pour rappeler l'importance de l'équilibre de vie professionnelle / vie privée pour la santé au travail, la motivation et la productivité de tous.

Enfin, une rubrique spécifique sur le site Diversité sera créée afin de permettre le partage d'expérience et mettre en lien les salariés qui envisageraient un job sharing.

ARTICLE 5 – INDICATEURS DE SUIVI DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Afin de suivre dans le temps l'effet de ces nouvelles mesures, les parties conviennent qu'il est indispensable de mettre en place des indicateurs de suivi complémentaires.

L'objectif des indicateurs retenus sera pour l'ensemble des parties de suivre la progression de l'égalité professionnelle au sein d'HPF et d'HPCCF et de s'assurer de l'efficacité des mesures décidées dans le cadre de cet écart.

Outre les indicateurs qui seront intégrés au Bilan annuel Egalité professionnelle de HPF et HPCCF tel que décrit dans le présent accord, il est convenu qu'une

communication annuelle des résultats de l'analyse des écarts de compa-ratio corrigé constaté ainsi que les indicateurs de suivi prévus dans l'accord serait faite aux commissions égalité professionnelle HPF et HPCCF.

ARTICLE 6 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD, ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD, MODALITES DE DEPOT

6.1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés actifs et présents dans les entités juridiques HPF et HPCCF.

6.2 DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en application à compter du 15 avril 2010 (date de signature)

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

En cas de nouvelle disposition interprofessionnelle ou conventionnelle, les signataires du présent accord s'engagent à se réunir dans les 2 mois pour étudier les nouvelles dispositions et éventuellement amender l'accord. Faute d'accord, les nouvelles dispositions interprofessionnelles ou conventionnelles s'appliqueront de droit.

6.3 MODALITES DE DEPOT

Le présent accord sera déposé à la DDTE et au Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du Travail.

Fait à

Le

La Direction :

Véronique Bouhafs-Blanchard
Directrice des Ressources Humaines HP en France

Les Organisations Syndicales :
Société HP France

C.F.D.T : François GODARD

C.F.T.C : Jean-Paul VOILLER

C.F.E-C.G.C : Patrick NOWAK

C.G.T : Michel SOUMET

F.O : Pierre Roussenq

Société HP Centre de Compétences, France

C.F.D.T : Jean-Luc Dye

C.F.T.C : Guy Benoist

C.F.E-C.G.C : Christophe HAGENMULLER

C.G.T : Christian Barsotti

F.O : Françoise Montfollet Duriez

ANNEXES

Annexe 1 : Définition du Compa-ratio

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 :

- 1) Populations hors-ventes (Mainstream) : salaire de base annuel rapporté à la médiane de la boîte salariale du poste occupé par l'employé
- 2) 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.

Annexe 2 : Exemple d'application de la méthode

- Job Level SEN et Job Function Services :

Job Level Global	Gender Code	Data	Job Function Desc Services
SEN	F	Count of Employee ID	19
		Average of CR	90,68
		Average of Age	38,58
		Average of Ancienneté Job Level (années)	3,63
	M	Count of Employee ID	24
		Average of CR	99,17
		Average of Age	43,52
		Average of Ancienneté Job Level (années)	4,17
Total Count of Employee ID			43
Total Average of CR			95,42
Total Average of Age			41,34
Total Average of Ancienneté Job Level (années)			3,93

- $CRF_{\text{cor\^a}} = 99,17 * (1 + 2\%) * (38,58 - 43,52) = 89,92$
- $CRF_{\text{coranc}} = 99,17 * (1 + 2\%) * (3,63 - 4,17) = 98,13$
- $CRF_{\text{cor}} = (89,92 + 98,13) / 2 = 94,02$ soit 3,68% de plus que CRF (90,68) → **action envisagée car CRF < CRFcor**

Annexe 3 : Exemple d'application du principe de regroupement

Mainstream

Groupe < 30	Groupe de rattachement	Méthode
Job Code : COR	Job Code : SEN	Ecart en % vs CRF brut > 0 donc application du % de correction obtenu en réunissant les 2 groupes (soit 0,99%) mais uniquement sur le groupe < 30. Le groupe de rattachement étant > 30, on utilise ses propres % de correction ie sans le regroupement avec le groupe < 30
Job Code : INT Job Function : Sales Ops Job Families : Channel Support et Sales Information	Job Code INT Job Function : Sales Ops	Ecart en % vs CRF brut > 0 donc application du % de correction obtenu en réunissant les 2 groupes (soit 3,53%) mais uniquement sur le groupe < 30. Le groupe de rattachement étant > 30, on utilise ses propres % de correction ie sans le regroupement avec le groupe < 30

Sales

Job Code	Groupe de rattachement	Méthode
Job Code : MG1	Job Code : MAS	Ecart en % vs CRF brut < 0 donc pas de correction envisagée

L'exemple 1 (Mainstream) utilise le principe du rapprochement au Job Level le plus proche.

L'exemple 2 (Mainstream) utilise le principe de rapprochement à la Job Function et dans le même Job Level.

L'exemple 3 (Sales) utilise le principe du rapprochement au Job Level le plus proche en s'appuyant sur le Pay-band.