

**PROJET D'ACCORD DE DELL FRANCE
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
21/12/2007**

PREAMBULE

L'égalité professionnelle est un sujet très sensible et considéré comme prioritaire au sein de Dell depuis plus de 3 ans en France.

Pour mener à bien le travail d'intégration de l'égalité professionnelle dans la culture de l'entreprise, DELL a décidé de créer des réseaux efficaces partout dans le monde qui, depuis plusieurs années, contribuent à la prise de mesures et d'actions en vue d'assurer :

- La mise en œuvre de l'Égalité des chances en termes d'évolution professionnelle,
- L'amélioration de l'équilibre vie professionnelle, vie privée.

L'égalité entre les femmes et les hommes est considérée par la Direction de Dell comme un facteur incontournable d'innovation, c'est pourquoi elle a été érigée en tant que stratégie de Ressources Humaines afin d'attirer et retenir les talents féminins et de favoriser la performance qui résulte de la mixité.

C'est dans ce cadre que la Direction et les Organisations Syndicales ont décidé d'intensifier les actions pour promouvoir l'égalité professionnelle et ont convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – SENSIBILISER ET FORMER A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Afin de pouvoir ancrer dans la culture et la politique des Ressources Humaines l'égalité entre les femmes et les hommes, DELL s'est engagé à intégrer cette dimension dans son code déontologique et à assurer une formation annuelle à destination de l'ensemble des salarié(e)s et notamment des RH, des managers (f/h), des femmes, des Organisations Syndicales sur ce sujet.

La Direction et les Organisations Syndicales s'engagent à porter ce message de façon forte auprès de l'ensemble des salarié(e)s.

De plus, DELL s'engage à intensifier ces actions de sensibilisation et de formation :

- Pour tout(e) nouvel(le) entrant(e) de le/la faire bénéficier d'une formation sur ce sujet,
- D'organiser un suivi de ces formations chaque année sur ce sujet en e-learning notamment,
- De mettre en place des « réseaux mixtes » visant à sensibiliser et à réfléchir sur des solutions concrètes pouvant le cas échéant être mises à l'ordre du jour des réunions de la commission de suivi définie à l'article 7 du présent accord.

Handwritten initials and signature, possibly 'R', 'A', and 'Pn'.

ARTICLE 2 – METTRE EN PLACE DES ACTIONS DE COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE VISANT A FAVORISER LA LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES DE GENRE

L'ensemble des supports de communication interne et externe doit prendre en compte l'Egalité dans la représentation des rôles sociaux des femmes et des hommes. Une féminisation des supports de communication doit être pérennisée. La ligne éditoriale des supports de communication interne et externe doit intégrer la notion de l'égalité professionnelle.

- Article 2-1 : Actions de sensibilisation des principaux acteurs internes

Il est convenu qu'une présentation spécifique de l'accord sera réalisée auprès des acteurs les plus directement impliqués sur ce thème de l'égalité professionnelle, à savoir les Responsables et Chargé(e)s de Recrutement, les Responsables ou Chargé(e)s de Ressources Humaines, les Chefs d'Etablissement, les Directeurs et Vice-Présidents.

- Article 2-2 : Actions de sensibilisation des principaux acteurs externes

La politique de l'Entreprise en matière d'égalité professionnelle sera communiquée auprès des centres, organismes de formation et cabinets de recrutement avec qui elle est en relation.

- Article 2-3 : Les actions de communication

- Il est notamment convenu d'utiliser les différents supports de communication interne afin de promouvoir le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mettre en valeur les pratiques allant dans ce sens.

Il sera également examiné toutes les possibilités tendant à l'organisation d'actions de communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes/hommes.

ARTICLE 3 – PLAN D'ACTION

Un plan d'actions sera proposé chaque année par la Direction aux organisations syndicales et au Comité Central d'Entreprise en coordination avec la Commission Egalité dans le cadre de la commission de suivi définie à l'article 7 du présent accord.

Il déclinera de façon concrète les actions nécessaires à la mise en œuvre des engagements définis aux articles 5 et 6 du présent accord.

ARTICLE 4 – INDICATEURS

Des indicateurs chiffrés et qualitatifs seront mis en place pour favoriser le suivi des actions prévues par le plan d'actions.

Ces indicateurs serviront de base aux travaux des « réseaux mixtes » définis à l'article 1 du présent accord et à ceux de la commission de suivi définie à son article 7. Les indicateurs sont ceux du rapport de situation comparée enrichi d'indicateurs spécifiques.

ARTICLE 5 – L'EGALITE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'engagement de Dell serait non pas de maintenir un taux de 32% de femmes mais au regard du marché et de l'évolution des métiers de plus en plus seniors, de s'engager à tenter de maintenir un taux identique à la proportion des recrutements des femmes sur 2006, à savoir 22% en France.

La Direction s'engage à développer de la mixité femmes/hommes dans le recrutement, et l'emploi.

- Article 5-1 : Le recrutement

- Favoriser la mixité dans les recrutements à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les métiers : pour ce faire, un suivi des CV reçus, des entretiens et des embauches sera effectué par la DRH.
Ainsi, les parties réaffirment que les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon les critères de sélection identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Les critères retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes détenus par le (la) candidat(e).

Par ailleurs, DELL réaffirme ne pas prendre en compte la situation de famille pour la sélection des candidat(e)s.

L'objectif est de parvenir à équilibrer les recrutements de femmes et d'hommes au sein de l'entreprise.

- Analyser l'ensemble des étapes du recrutement à la lumière des présents engagements et mettre en place les procédures permettant de garantir l'égalité professionnelle dans le cadre des recrutements réalisés par DELL (définition du poste avec le manager, rédaction du profil de poste, de l'annonce, diffusion de l'annonce ; le cas échéant rapport avec les cabinets de conseil en recrutement, les modalités de déroulement et de suivi des entretiens,...)
Ainsi, les intitulés et termes utilisés sur les offres et publications d'emploi internes ou externes seront choisis avec soin afin de permettre, sans distinction, la candidature des femmes et des hommes. En aucun cas, elles ne devront mentionner le sexe du candidat recherché, ni directement ni indirectement.

Les mêmes principes seront appliqués pour ce qui concerne le recours à l'apprentissage, aux contrats de professionnalisation ainsi qu'aux stages en entreprise. Il en ira de même pour les offres de missions d'intérim.

- Sensibiliser les recruteurs ainsi que l'ensemble des équipes RH de l'entreprise à la volonté de DELL de favoriser l'égalité professionnelle,
A cette fin, des actions de sensibilisation et/ou de formation seront réalisées, dans ce sens, auprès des rédacteurs d'offres d'emplois identifiés au sein des établissements de DELL. Pour mesurer l'application de bonnes pratiques en matière de rédaction d'offres d'emploi, les commissions égalité professionnelle des établissements en effectueront une analyse ponctuelle.

- Article 5-2 : Promotion interne

- Promouvoir à compétences égales, des femmes afin d'équilibrer les effectifs et d'assurer la mixité des équipes à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les métiers et vice et versa,
- DELL entend affirmer que le droit à la formation est le même pour tous qu'il s'exerce indépendamment du sexe de la personne.
Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, DELL veillera à ce que les actions de formation dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes/hommes. Afin de vérifier le respect de cette disposition, il sera recherché, avec l'aide des membres de la Commission Egalité Professionnelle, la mise en place d'indicateurs pertinents à intégrer dans le rapport de situation comparée.

- Article 5-3 : Rémunération

- Assurer l'équité des rémunérations entre les femmes et les hommes et à conduire un audit individuel dans ce sens afin d'envisager si nécessaire des mesures de repositionnement selon les critères de performance de Dell (What et How)
Dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles applicables, les parties réaffirment leur attachement au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le domaine de la rémunération, et ce dès le recrutement.
Le respect de ce principe sera vérifié à l'occasion des décisions relatives aux augmentations individuelles et donnera lieu, si besoin, aux ajustements qui s'avèreraient nécessaire au respect de ce principe.
Ce principe s'applique également aux accessoires de rémunérations, à situations de travail équivalentes.

- Article 5-4 : La représentation dans les instances de décision

- Former ou accompagner les femmes qui le désirent afin de constituer des viviers de potentiels pour s'assurer de la mixité des instances de décision.

ARTICLE 6 – FACILITER L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Soucieux que les femmes comme les hommes puissent assumer leurs responsabilités professionnelles en harmonie avec leur vie familiale et privée, la Direction et les Organisations Syndicales ont décidé de mettre en place les dispositions suivantes :

- Article 6-1 : L'entretien avant et après la prise de congés maternité

- Faciliter les départs et retours des congés maternité ou adoption par l'instauration d'un entretien avant le départ et au retour du parent, et dès la déclaration de grossesse.
Cet entretien permettra aux salariées concernées d'examiner avec leur hiérarchie les contraintes liées à la maternité et d'envisager, si nécessaire, un aménagement du poste et/ou des horaires de travail et/ou les modalités de remplacement.

- Article 6-2 : Prise des congés payés avant le départ en congé maternité

- DELL rappelle que les congés payés acquis doivent être pris avant le départ en congé maternité de la salariée.

Cependant, lorsque les congés payés acquis n'ont pu être pris en raison du congé maternité et d'un éventuel arrêt de travail anticipé pour raisons médicales, ces congés peuvent être reportés sur la période suivante à l'issue du congé maternité avant le retour dans l'Entreprise, que ce retour intervienne postérieurement à fin de la période de prise de congés payés ou non.

- Article 6-3 : Application des promotions et augmentations intervenues pendant le congé Maternité

- Dell s'engage à ne pas pénaliser l'évolution de la carrière des femmes ayant pris des congés maternité.

- Article 6-4 : Mesures relatives aux services à la personne

- Participer, quand cela est possible, aux frais de garde des enfants par la création des crèches interentreprises,
- Mettre en place des services facilitateurs pour l'articulation des temps, du type conciergerie,
- Mettre en place des services dits de bien être tels que gymnastique ou massages notamment dans une perspective globale de gain de temps.

ARTICLE 7 – SUIVI DE L'ACCORD

Les parties s'engagent chaque année à mettre en place une commission de suivi paritaire (La Direction ou un de ses représentants et les organisations syndicales signataires), en coordination de la Commission Egalité pour procéder au suivi du présent accord.

Ainsi, la Commission Egalité Professionnelle sera régulièrement informé de l'état d'avancement des actions menées dans le cadre du présent Accord.

Au cours de la 1^{ère} année qui suit la mise en œuvre de l'accord, il est convenu que la Commission sera réunie tous les 6 mois pour le suivi des actions visées au présent Accord, sauf si les besoins exigent une fréquence de réunions plus rapprochée.

Au delà de cette première année, il est convenu que l'Entreprise fera un bilan de l'application de l'Accord une fois par an auprès des membres de la Commission Egalité Professionnelle, au moment de la présentation du rapport de situation comparée.

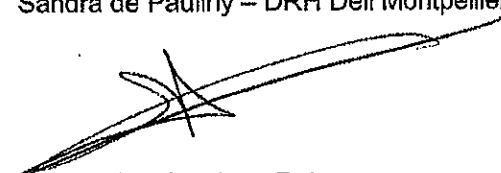
ARTICLE 8 – DISPOSITION COMPLEMENTAIRES

Durée de l'accord: 3 ans
Date d'entrée en application: janvier 2008

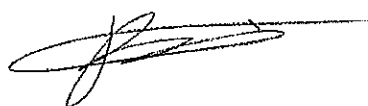
Modalité de dépôt :

Fait à Montpellier
Le, 21 décembre 2007.

Pour la Direction
Sandra de Pauliny – DRH Dell Montpellier



Pour la CFTC – Jean Rulz



Pour la CGT – Marco Alba

Pour FO – Patrick Michel

