

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN
DE LA SOCIETE AMERICAN EXPRESS VOYAGES**

Entre la Société **AMERICAN EXPRESS VOYAGES**, dont le siège social est situé 19/29, rue du Capitaine Guynemer - 92400 COURBEVOIE, représentée par Monsieur Guy BESNARD, agissant en qualité de Vice-Président des Ressources Humaines,

d'une part,

Et les Organisations Syndicales :

Brigitte BAILLOU	Déléguée Syndicale Centrale CFTC
Yvette BONNEFOY	Déléguée Syndicale Centrale CFDT
Nejib Ben HASSINE	Délégué Syndical Central CGT
Jean-Luc LETISSE	Délégué Syndical Central FO
Gérard DAUDIN	Délégué Syndical Central CGC

d'autre part.

Préambule

Signataire de la Charte de la Diversité en 2007, American Express a pris un engagement clair en faveur de la Diversité et de la non-discrimination.

La présente démarche est une déclinaison de cet engagement en faveur de la Diversité visant à assurer l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes, dans tous les domaines relevant de la responsabilité de l'entreprise.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 qui a renforcé la loi Roudy du 13 juillet 1983, la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale et l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004.

Les parties signataires ont souhaité, au travers d'un accord, formaliser une politique volontariste visant à promouvoir et faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein d'American Express Voyages.

Cette dimension sera prise en compte dans toutes les futures négociations obligatoires.

Dans cet esprit, les parties signataires ont convenu de construire leur politique autour de 9 objectifs, déclinés en actions et assortis d'indicateurs, tel que présenté ci après.

I. CHAMP D'APPLICATION

Le présent Accord est applicable à l'ensemble des salariés d'American Express Voyages.

II. GARANTIR L'EGALITE DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, A TOUTES LES ETAPES DE LA VIE PROFESSIONNELLE

A- Accès à l'emploi :

Objectif 1 : Veiller au respect de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les processus de recrutement interne et externe

American Express rappelle que tous les postes ouverts au recrutement sont accessibles, sans distinction, aux femmes et aux hommes, les critères retenus pour la sélection des candidats étant strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats ; les offres d'emploi sont rédigées de façon non-discriminatoire.

American Express garantit que la procédure de recrutement est exempte de toute discrimination, permettant ainsi une réelle égalité de traitement et des chances entre les hommes et les femmes à toutes les étapes du recrutement :

- Identification des compétences nécessaires au poste
- Rédaction de l'offre d'emploi
- Critères et mode de sélection des candidats
- Accueil dans le poste et conditions de travail

Actions :

American Express veillera à ce que ces principes soient respectés par tous les acteurs du recrutement, qu'ils soient internes ou externes.

- ▶ En externe, une clause « Respect de la Diversité » est présente dans tous les contrats signés avec les cabinets de recrutement extérieurs.
- ▶ En interne, un guide du recrutement sera élaboré, destiné aux managers opérationnels chargés du recrutement de leurs équipes, rappelant les principes de non-discrimination à l'embauche.
- ▶ L'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes sera inscrit dans les processus d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés.
- ▶ Tous types de contrats (CDI, CDD, intérim, contrats de professionnalisation, etc...) et tous types de stage sont concernés.

Objectif 2 : Veiller au respect de l'égalité dans le cadre de la promotion interne

Afin de garantir le même niveau d'information à tous les salariés, les postes à pourvoir sont publiés en français dans GlobalTrack lorsque ces offres sont issues du marché français. Une mention spécifique alertera les salariés qu'un candidat est déjà pressenti pour le poste.

Objectif 3 : Veiller au respect de l'égalité dans le cadre de la mobilité

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, American Express s'emploiera à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient conciliables, dans la mesure du possible, avec les contraintes familiales.

Objectif 4 : Améliorer la mixité des métiers

American Express constate un déséquilibre de mixité entre les femmes et les hommes, malgré l'application d'une stricte égalité de traitement dans les processus de recrutement.

Afin de concevoir un plan d'actions approprié permettant d'améliorer la mixité, American Express souhaite effectuer un travail préalable pour mieux comprendre la réalité et les raisons de ce déséquilibre.

Actions :

- ▶ Dans cette première phase, American Express décide de :
 - Etablir la statistique de la répartition des emplois, par type d'emploi et par genre,
 - Analyser les facteurs expliquant le déséquilibre de mixité entre les métiers, les filières et identifier les freins,
 - Pour les métiers à fort déséquilibre (répartition F/H), l'évolution du :
 - taux de mixité de ces métiers,
 - taux d'embauche en CDI

Ce travail préalable sera réalisé dans un délai maximum de 12 mois suivant la signature du présent accord. Celui-ci sera présenté et validé par la Commission de Suivi.

Un plan d'actions sera débattu pour tirer les conséquences concrètes de ce diagnostic et les mettre en œuvre dans les 24 mois suivant la présentation de cette étude.

Objectif 5 : Promouvoir l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle des femmes et des hommes

American Express garantit aux femmes, dans les mêmes conditions qu'aux hommes, l'accès aux différents emplois de l'entreprise. Constatant néanmoins que la proportion du nombre de femmes diminue dans les fonctions à responsabilité, à partir des postes « Band 35+ », American Express se donne pour objectifs d'améliorer l'accès des femmes aux postes à responsabilité et de veiller au risque de discrimination autour de la parentalité en général.

Les absences liées à la maternité et à l'adoption sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au Droit Individuel de Formation.

Les outils de gestion globale de compétences, mis en place dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, tiendront compte de ces objectifs.

Actions :

- ▶ American Express s'engage pour tout recrutement « Band 35+ » à présenter au minimum 33 % de candidatures féminines dans la « short list ».
- ▶ Un suivi de la progression des femmes « hauts potentiels » sera mis en place (identification, formation, coaching/mentoring...).
- ▶ Un réseau interne de femmes sera constitué ayant pour objectif de sensibiliser les femmes à la gestion de leur carrière et de créer une dynamique d'échanges et de témoignages participant à briser le « plafond de verre », expression désignant les obstacles que peuvent rencontrer les femmes pour accéder aux fonctions à responsabilité parmi les plus élevées. Un suivi de la progression des femmes « hauts potentiels » sera mis en place (identification, formation, coaching/mentoring...).

American Express veillera à ce que l'absence pour congé de maternité ou l'exercice d'une activité à temps partiel parental, ne fasse pas obstacle à l'évolution de carrière selon les opportunités internes et les compétences de l'intéressé(e). Pour ce faire, un suivi de ces situations sera réalisé afin de détecter d'éventuels risques de discrimination

B- Accès à la formation professionnelle

Élément indispensable d'acquisition de savoirs, la formation professionnelle est un moyen essentiel à disposition des salariés pour conforter ou développer leurs aptitudes professionnelles. Elle est aussi un moyen privilégié de gestion des compétences en favorisant l'évolution des qualifications des salariés. C'est pourquoi, American Express veillera à ce que l'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation soit similaire.

La formation professionnelle des femmes et des hommes de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté donnera lieu à des actions prioritaires visant aussi bien à les accompagner dans leur parcours professionnel qu'à valoriser leur expérience.

Un chapitre de l'accord-cadre sur la GPEC, signé le 03/04/07, a établi un point particulier sur ce thème.

Pendant les congés liés à la parentalité, afin de ne pas ralentir ou pénaliser l'acquisition des savoirs, American Express autorisera, pour les salariés en exprimant la demande, l'accès à la formation professionnelle.

C- La rémunération

Objectif 6 : Garantir l'égalité salariale

Les signataires affirment que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

American Express s'engage à garantir :

- une rémunération identique pour une femme et un homme, pour un même niveau de responsabilité, de compétences, d'expérience professionnelle et en tenant compte des résultats obtenus lors des évaluations annuelles.
- un salaire d'embauche équivalent entre les hommes et les femmes, lié au niveau de compétences, expérience professionnelle et de connaissances requises, en prenant comme référence une grille des salaires « marché » dite « MRZ ».
- une adaptation effective des objectifs quantitatifs (PMP et Scorecard) en fonction du temps de travail : avant le départ du salarié de son poste de travail, quelle qu'en soit la cause, un entretien exceptionnel doit être programmé afin d'identifier les résultats atteints.
- A procéder à une analyse fine des moyennes des rémunérations des femmes et des hommes.
- American Express s'engage à prendre en compte l'expérience professionnelle et à valoriser les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Enfin, American Express marque sa volonté d'améliorer la communication faite aux collaborateurs quant à la nature des augmentations de rémunération individuelles dont ils bénéficient.

Actions :

- ▶ American Express s'engage à considérer les absences pour congé de maternité ou d'adoption comme sans influence sur les évolutions salariales individuelles, conformément aux dispositions de l'article L122-26 du Code du Travail, et à neutraliser les effets financiers du congé de maternité, d'adoption sur les droits liés à l'ancienneté et sur la rémunération variable.
- ▶ Dans son Bilan Social, à l'indicateur 222 « montant des 10 plus hautes rémunérations », American Express ajoutera le nombre de femmes incluses dans cette catégorie.
- ▶ Dans un souci de transparence, American Express décide de distinguer les différents types d'augmentation de salaire individuelle (mérite, marché, promotion, réduction des écarts femmes/hommes) et de communiquer clairement aux collaborateurs quant à la nature de leurs augmentations.
- ▶ Enfin, afin de s'assurer de l'équité de traitement des augmentations individuelles, un processus de contrôle sera mis en place et des propositions d'alignements seront formalisées, si nécessaire. Lors de changement de niveau, une analyse de salaire sera systématiquement réalisée.

Objectif 7 : Supprimer progressivement d'éventuels écarts non justifiés entre les rémunérations des femmes et des hommes

- ▶ Afin d'identifier d'éventuels écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes, American Express réalisera une analyse précise et objective des rémunérations par ligne d'activité.

En cas d'inégalités constatées, la Direction proposera, à la Commission de Suivi, un plan d'actions et les moyens permettant de résorber les écarts.

III. CONCILIER LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

Objectif 8 : Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale dans le domaine de la parentalité

American Express réaffirme sa préoccupation d'aider ses collaborateurs à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Il est rappelé que, dans ce domaine, American Express a déjà mis en place des dispositions permettant de respecter l'équilibre vie professionnelle-vie familiale :

- en proposant à ses collaborateurs différents schémas de temps partiels choisis,
- en considérant tous les modèles familiaux, permettant aux salariés pacsés ou vivant en concubinage de bénéficier des mêmes droits et avantages que les salariés mariés.

American Express décide de compléter ces dispositions dans un objectif d'amélioration.

Actions :

- ▶ American Express s'engage à améliorer l'accompagnement des collaborateurs partant et revenant de congé de maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation en instaurant un suivi formel au moment du départ et à leur retour.

- entretien hiérarchique formel dans le mois précédant la date de départ prévue.

Au cours de cet entretien, seront notamment abordés les points suivants :

- durée prévisionnelle de l'absence,
- formation, souhaits éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé,
- scénarii d'affectation géographique et fonctionnelle lors de la reprise du travail.

Le manager fera une synthèse de cet échange qu'il transmettra à la DRH.

- entretien hiérarchique formel au plus tard dans le mois après le retour de congé.

Cet entretien permettra d'appréhender les motivations et contraintes du salarié, ses besoins en formation et en accompagnement pour faciliter sa reprise du travail.

Sur la base du volontariat, cet entretien pourra être réalisé avant la reprise effective du travail.

Le manager fera une synthèse de cet échange qu'il transmettra à la DRH.

Au retour d'une absence minimale d'un an, un dispositif de tutorat sera mis en œuvre, notamment lorsque des changements impactant la situation de travail sont intervenus pendant l'absence du salarié concerné.

Lorsque l'écart constaté entre les compétences requises et compétences détenues apparaît important, un cursus de formation/réadaptation sera mis en œuvre, après concertation, entre le salarié concerné, le responsable hiérarchique, le tuteur et la DRH.

- information sur la vie de l'entreprise afin de maintenir le lien pendant les congés de parentalité.

- ▶ American Express s'engage par ailleurs à étudier la possibilité de développer des services à la personne. Cette étude sera réalisée au cours de la première année de cet accord. Les résultats de cette étude seront présentés à la Commission de Suivi lors de sa première réunion annuelle.
- ▶ Par ailleurs, American Express souhaite améliorer l'information faite aux salariés sur les mesures en vigueur dans l'entreprise relatives à la parentalité et sensibiliser les responsables hiérarchiques sur le respect de l'équilibre vie professionnelle-vie familiale de leurs collaborateurs.

American Express considère que le choix d'un temps partiel ne doit pas être perçu comme un signe de non-engagement vis à vis de l'entreprise et ne constitue pas un obstacle à l'évolution de carrière.

Considérant que les grandes amplitudes de travail et les réunions tardives ne constituent pas une garantie d'efficacité, l'entreprise encouragera les acteurs concernés à respecter les horaires de travail habituels des participants et à prendre en compte, à tous les niveaux, les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Dès leur phase de conception, les nouvelles organisations du travail tiendront compte des contraintes liées à la parentalité en proposant différents schémas de temps partiels choisis compatibles avec la tenue du poste.

- La maternité

Pendant la maternité et à la demande de la salariée, une affectation temporaire pourra être mise en œuvre afin de diminuer son temps de transport, après avis du médecin du travail.

Compte tenu des contraintes dans les dates de traitement ou d'hospitalisation pour la procréation médicalement assistée, les différents services veilleront à faciliter l'organisation du travail et les plannings en conséquence.

Une salariée sur un plateau qui part en congé maternité reprendra son poste sur son lieu d'affectation d'origine, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées auprès de la DRH. Cette disposition ne s'appliquera pas dans le cas d'une demande faite par la salariée de rejoindre un autre site que celui d'origine.

- Le congé de paternité

Le salarié, père d'un enfant venant de naître ou d'un enfant arrivant dans son foyer, peut demander à bénéficier d'un congé d'une durée de 11 jours calendaires (pour les naissances simples) ou 18 jours calendaires (pour les naissances multiples). La rémunération est intégralement maintenue pendant la durée du congé de paternité (sous réserve d'une ancienneté d'un an à la date d'accouchement de la mère).

IV. METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS POUR FAIRE EVOLUER LES MENTALITES ET PROMOUVOIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Objectif 9 : Obtenir l'engagement de tous les acteurs par des actions de sensibilisation et d'information

Le management à tous les niveaux doit être exemplaire dans ses attitudes, ses discours et ses décisions. La dimension « égalité professionnelle » devra être intégrée dans les problématiques de management et d'organisation.

Convaincu que la promotion de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise ne se fera que par l'engagement de tous les acteurs de l'entreprise, American Express souhaite par la sensibilisation et l'information :

- faire comprendre les enjeux liés à la non-discrimination,
- faire évoluer les mentalités et pratiques,
- favoriser la reconnaissance et la mise en œuvre des objectifs fixés dans le présent accord.

Il appartient à chacun, et plus particulièrement aux managers, de veiller à ce que le personnel ne véhicule pas, par des propos, des attitudes ou des comportements, des représentations contraires à la dignité et au respect de la femme et de l'homme.

Actions :

- ▶ Les grands principes de cet accord seront communiqués à l'ensemble du personnel au travers d'une information spécifique via l'Intranet d'AEV et l'affichage.
- ▶ Les engagements pris en matière d'égalité professionnelle seront communiqués à tous les nouveaux embauchés au travers du kit d'accueil.
- ▶ Un module « Egalité Professionnelle » sera systématiquement intégré aux formations de « Sensibilisation à la Diversité » destinées au personnel d'encadrement. Ce module de formation développera notamment l'esprit de cet accord et mettra l'accent sur les réalités sociologiques des stéréotypes et les conditions du développement de la mixité au sein de l'entreprise.
- ▶ Les outils mis à disposition des personnels participant au recrutement et à l'évaluation des collaborateurs seront adaptés, si nécessaire, pour tenir compte des dispositions du présent accord.
- ▶ Un plan de communication ciblé sera élaboré chaque année dans le but, notamment, de communiquer sur les résultats obtenus et les bonnes pratiques existantes.
- ▶ Les personnels d'encadrement seront évalués chaque année, dans le cadre de la compétence « *Leadership – Développer des équipes performantes aux profils différents* », sur leurs actions et comportements visant à favoriser l'égalité professionnelle et à prévenir toute forme de discrimination.

V. MESURER LES EVOLUTIONS AVEC DES INDICATEURS

American Express s'engage à évaluer l'efficacité des actions engagées et à mesurer les évolutions relatives à la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

Actions :

- ▶ Un tableau de bord reposant sur des indicateurs pertinents, élaboré selon les obligations légales et les objectifs de cet accord, sera établi. Ce tableau de bord sera renseigné et présenté lors des réunions de la Commission de Suivi. Chaque signataire pourra proposer la mise en place d'un nouvel indicateur. Cette proposition sera examinée lors des réunions de Commission de Suivi.
- ▶ Pour sensibiliser et informer les salariés, American Express communiquera annuellement :
 - le recensement des mesures prises dans l'année,
 - le recensement des objectifs de l'année suivante accompagnés des actions à mener.

VI. LA COMMISSION DE SUIVI

Cette Commission est composée d'un représentant de chaque Organisation Syndicale. Cette commission se réunira une fois par an pour faire un bilan de l'avancement des différents éléments de l'accord.

Une réunion intermédiaire pour faire le point des actions en cours pourra être organisée exceptionnellement, à la demande de la majorité des Organisations Syndicales, afin de veiller au respect des engagements et de suivre les progrès réalisés en matière d'égalité professionnelle.

Une première réunion de cette Commission se tiendra dans les 3 mois après la signature de l'accord, afin de définir les indicateurs de suivi. Cette première réunion ne se substitue pas à la réunion annuelle.

VII. DUREE, RENOUVELLEMENT ET REVISION DE L'ACCORD

En application des dispositions définies par la loi, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et s'applique à compter du jour qui suivra son dépôt.

A son échéance, il cessera automatiquement de produire effet.

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L. 132-7 du Code du Travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximal de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

Dans les 6 mois précédant son terme, le présent accord fera l'objet d'une réunion de la Commission de Suivi pour faire un bilan de son application et étudier les conditions de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

VIII. FORMALITES DE DEPOT

En l'application des dispositions de l'article L132-10 du Code du Travail, cet accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre, ainsi qu'au Greffe de Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Courbevoie, le 25 février 2008

Pour la Direction d'American Express Voyages
Guy BESNARD

Pour les Organisations Syndicales

Brigitte BAILLOU
Déléguée Syndicale Centrale CFTC

Yvette BONNEFOY
Déléguée Syndicale Centrale CFDT

Nejib BEN HASSINE
Délégué Syndical Central CGT

Jean-Luc LETISSE
Délégué Syndical Central FO

Gérard DAUDIN
Délégué Syndical Central CGC