

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS

PREAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un sujet ancré dans la culture et l'histoire d'IBM et qui se traduit par une succession d'accords d'entreprises sur ce thème, le dernier ayant été signé le 8 février 2018.

Le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est plus remis en question dans la société, et est une donnée qu'IBM Corporation a fait sienne depuis de nombreuses décennies, et l'insuffle dans tous les pays dans lesquels elle opère.

Les hommes comme les femmes, quelle que soit leur place dans l'entreprise, ont tout à gagner d'une égalité réelle entre les sexes : meilleur équilibre entre vie personnelle et travail, diversité de management, remise en cause des rôles sociaux traditionnels, égalité salariale, etc.

Au-delà du respect strict de la loi, l'entreprise, comme tous les autres acteurs de la société, a son rôle à jouer pour informer et déconstruire les stéréotypes, prévenir les inégalités et éviter les discriminations.

Le présent accord s'inscrit dans le périmètre suivant, défini par les articles L. 2242-17 et L. 2242-15 du Code du travail :

- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 2° de l'article L. 2312-36. « Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations ; (Article L. 2242-17 du Code du travail).
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ; (Article L. 2242-17 du Code du travail).
- Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. (Article L. 2242-15 du Code du travail).

La Direction et les Organisations syndicales représentatives souhaitent par le présent accord poursuivre les efforts engagés dans les accords du 9 janvier 2012, du 4 février 2015, puis du 8 février 2018, tout en améliorant les dispositifs existants.

A cette fin, le présent accord s'appuie sur les dispositions existantes au sein de la Compagnie qui garantissent d'ores et déjà l'absence de pratiques discriminantes entre les femmes et les hommes et la poursuite d'objectifs, notamment chiffrés, pour accentuer les efforts, dans certains domaines, permettant d'améliorer le recrutement, la présence féminine dans des postes à responsabilité et l'évolution de carrière des femmes au sein de la Compagnie IBM France par la mise en place d'un contrat d'objectifs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce qui suppose l'implication et l'engagement de l'ensemble des acteurs de l'entreprise : la Direction, les organisations syndicales et les salariés.

IBM France y contribue au travers des différents axes de travail qui ont structuré les précédents accords égalité professionnelle, par le suivi d'indicateurs destinés à piloter cette évolution et par des plans d'action, tant au niveau du recrutement, de la formation, que de l'évolution professionnelle ou encore de la représentativité des femmes dans le management ou les instances dirigeantes.

En vue de soutenir les évolutions souhaitées, la Compagnie IBM France continuera de s'opposer aux comportements discriminants de toutes natures ou contraires à la dignité et notamment, dans le cadre du présent accord, pour ce qui concerne les relations individuelles entre les femmes et les hommes, qu'ils s'exercent dans le cadre des activités professionnelles, dans le cadre des pratiques managériales, ou encore au sein des collectifs de travail.

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS

I/ DOMAINES D'ACTION RETENU

Le présent accord met en œuvre les dispositions de l'article R. 2242-2 du Code du travail qui prévoit que les accords d'entreprise dans les entreprises de plus de 300 salariés doivent intégrer au minimum quatre domaines (diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise) :

- Embauche ;
- Formation ;
- Promotion professionnelle ;
- Qualification ;
- Classification ;
- Conditions de travail ;
- Sécurité et de santé au travail ;
- Rémunération effective (thème obligatoire) ;
- Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

La Compagnie IBM France choisit de capitaliser sur l'accord signé en 2018 afin de poursuivre ses actions sur six domaines d'actions spécifiques, qui sont de nature à être les plus favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à savoir :

1. Dans la continuité de l'accord de 2018, poursuivre les efforts permettant, en vertu du principe d'égalité, d'améliorer les conditions d'accès des femmes à l'emploi et d'augmenter la proportion de femmes dans les métiers pour lesquels l'entreprise a des besoins renouvelés de compétences,
2. Considérer la rémunération en tant que thème incontournable de l'égalité entre les hommes et les femmes et en demeurant vigilant si des écarts devaient se révéler et devraient être corrigés grâce aux outils mis en place.
 - Une vigilance particulière sera apportée dans le cadre du présent accord sur l'anticipation, et la correction si nécessaire, des éventuels écarts de rémunération pouvant apparaître en milieu de carrière,
3. Maintenir la formation professionnelle comme axe majeur de la promotion de la mixité dans tous les postes de l'entreprise y compris ceux à responsabilité,
4. Maintenir les dispositifs pour étudier, et le cas échéant corriger, des écarts non justifiés en matière d'égalité des chances, notamment dans la progression de carrière au sein de la Compagnie,
5. Poursuivre la dynamique engagée sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée,
6. Continuer à porter les valeurs de la mixité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.

Le suivi des engagements de l'accord demeure effectué par la Commission de suivi et Observatoire de l'accord (CSOA), l'analyse de situations divergentes par la Commission Paritaire (CPEP).

1. L'égalité professionnelle pour l'accès à l'emploi

Principe(s) :

Le développement de la mixité implique une démarche volontariste pour renforcer les opportunités en matière de recrutement féminin.

Dans le cadre du présent accord, la Compagnie:

- confirme sa volonté de favoriser la mixité des recrutements en créant les conditions pour recruter davantage de femmes dans les métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des hommes.
- garantit les mêmes critères de recrutement pour les hommes et les femmes, fondés sur les compétences, l'expérience, la qualification professionnelle et les formations suivies.
- Poursuit la diversification de ses canaux de recrutement (forums d'écoles, partenariat avec le système éducatif, recrutement en ligne, candidatures spontanées, ...)

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS

Objectif(s) :

Améliorer les conditions d'accès des femmes à l'emploi et augmenter la proportion de femmes dans les métiers pour lesquels l'entreprise IBM France a des besoins renouvelés de compétences.

Mesure(s) :

Dans la continuité de l'accord de 2018, les efforts seront poursuivis concernant le recrutement des stagiaires et apprentis pour lesquels il est regardé le ratio de femmes dans les différentes filières en vue d'avoir un taux au moins égal à leur représentativité dans la filière concernée.

La Compagnie s'engage à ce que le personnel en charge du recrutement ainsi que les prestataires fassent l'objet d'une sensibilisation particulière sur les principes de non-discrimination au moins une fois tous les 5 ans.

- ✓ Au 31/12/2021, IBM France comptait 31,7% de femmes, en légère augmentation par rapport à 2016 (30,36% vs 29,49 en 2013%). Malgré la difficulté, liée à des facteurs exogènes et endogènes, de parvenir à un taux de femmes dans l'entreprise de 33% comme prévu par l'accord de 2018, la Compagnie souhaite poursuivre cet engagement et vise donc un taux de femmes dans l'entreprise de **33%** à l'échéance du 31 décembre 2025.
- ✓ Ce taux est toutefois dépendant du volume des embauches qui pourront être réalisées sur la durée de l'accord et de la dynamique des départs. La Compagnie se fixe un objectif annuel de recrutement de **35%** de femmes dans les recrutements.
 - Afin d'atteindre cet objectif, le personnel en charge du recrutement sensibilisera et recommandera aux managers de retenir au moins 35% de candidatures féminines dans leur sélection finale.
- ✓ Lors du recrutement, IBM France garantit un niveau de classification et un niveau de salaire identiques entre les femmes et les hommes. Le niveau de rémunération lors du recrutement est lié à la formation et/ou à l'expérience acquise, au niveau du poste et au type de responsabilités confiées. Le sexe de la personne recrutée n'est pas pris en compte pour ces éléments.

Indicateur(s) :

- 1.1. Proportion et nombre de femmes recrutées en CDI sur les postes ouverts au recrutement par Business Unit
- 1.2. Proportion et nombre de femmes en stage ou en apprentissage par Business Unit
- 1.3. Taux d'embauche en CDI des stagiaires et apprentis Femmes / Hommes par catégorie professionnelle et par Business Unit

Actions qualitatives :

Les actions qualitatives dans ce domaine sont détaillées annuellement dans le rapport qualitatif sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Au sein d'IBM France, le groupe WoMen@IBM France œuvre pour une meilleure mixité dans la vie professionnelle et la vie publique.

WoMen@IBM France contribue notamment au programme mondial « Women In Technology » qui vise à encourager le recrutement et la promotion des femmes à des postes techniques. Leurs actions visent à créer des partenariats avec l'Education Nationale et des associations (notamment les Académies d'Ile-de-France, de Pays de Loire, de Montpellier-Occitanie, de Nice-PACA, d'Aquitaine).

En effet, le développement de la mixité s'accompagne d'actions de sensibilisation des jeunes femmes aux carrières techniques et scientifiques où elles sont aujourd'hui toujours peu représentées. Cela passe notamment par l'initiative P-TECH qui est une initiative pionnière de réforme de l'éducation créée par IBM pour préparer les jeunes aux compétences académiques, techniques et professionnelles requises pour les emplois du 21^{ème} siècle et la formation continue. L'objectif de P-TECH est d'encourager l'égalité des chances, en permettant aux jeunes de tous horizons de développer les compétences nécessaires aux métiers de demain, dans le secteur des nouvelles technologies ou dans d'autres domaines. En France, en mars 2022, 5 lycées sont partenaires et 5 nouveaux projets sont annoncés avec 9 lycées qui intégreront l'initiative et 12 partenaires.

2. Le salaire

Principe(s) :

Pour s'assurer d'une égalité de salaire à l'entrée au sein de la Compagnie et tout au long de la carrière, un diagnostic doit être régulièrement opéré. La comparaison entre les Hommes et les Femmes tient compte notamment des éléments suivants :

- Métier exercé,
 - Fonction conférée,
 - Qualification professionnelle,
 - Ancienneté dans l'entreprise et dans le poste,
 - Niveau de formation et /ou diplôme,
 - Expérience professionnelle lors de l'embauche,
 - Historique des résultats professionnels au sein de l'entreprise,
 - Temps de travail (exacte proratisation)
- ⇒ La Direction et les organisations syndicales signataires s'accordent pour faire de l'Index égalité professionnelle un outil de référence dans l'analyse de la politique d'égalité professionnelle au sein de la Compagnie. Cet outil a été conçu par le Ministère du Travail comme un outil simple et pratique. Il permet notamment de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.
- ⇒ Concernant l'indicateur 1 – Ecart de rémunération – la méthode de cotation suivante a été retenue : Coefficients pour les non-cadres, PRG pour les cadres.

Précisions méthodologiques concernant l'Indicateur 1 de l'Index Egalité professionnelle :

- Calcul sur une période de référence (année civile)
- Calcul au niveau des coefficients métallurgie pour les non cadres et PRG IBM (Band) pour les cadres, en cohérence avec la politique RH de la Compagnie et l'index 2020 pour 2019
- Sont inclus les salariés ayant eu plus de 6 mois de présence effective dans l'année, y compris les salariés entrés/sortis en cours d'année. Sont exclus des jours de présence tous les congés/absence hors les congés payés.
- Rémunération prise en compte : salaire de référence (ou fixe pour les personnes sur plan de motivation à la vente) plus périphériques : GDP, commissions, awards, avantages en nature dont actions gratuites... Ces éléments sont reconstitués en Equivalent Temps Plein (ETP) pour neutraliser l'absence et/ou le temps partiel. Cette reconstitution n'est pas systématique par exemple, pas de reconstitution de l'avantage en nature voiture pour les salariés à temps partiel, pas de reconstitution pour les awards.

Objectif(s) :

Considérer la rémunération en tant que thème incontournable de l'égalité entre les hommes et les femmes et en demeurant vigilant si des écarts devaient se révéler et devraient être corrigés grâce aux outils mis en place.

La Compagnie garantit un traitement de comparaison similaire aux collaborateurs à temps plein et à temps partiel. Ainsi les comparaisons salariales porteront sur les salaires théoriques de référence (RTR) à temps plein, ou recalculés à temps plein pour le personnel à temps partiel.

Il est précisé que le Position Reference Guide (PRG) est l'outil mondial qui permet la classification de chaque poste cadre ou non-cadre. En France toutefois, l'outil ne s'applique qu'à l'ensemble des ingénieurs et cadres. Le personnel non-cadre étant couvert par le système de coefficients de l'UIMM.

Mesure(s) :

- ✓ La Compagnie souhaite poursuivre l'effort financier engagé dans l'accord de 2018 en portant le budget spécifique à l'égalité professionnelle à hauteur de 10% minimum en 2022 puis 30% minimum sur les années suivantes du présent accord du budget dit « obligations légales et

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS

conventionnelles » de la NAO Salaires de l'année considérée, incluant les actions salariales au titre de la maternité et portant sur deux autres types d'actions salariales :

- Lors des réunions du CSP NAO Salaires, et selon l'analyse qui sera faite de l'indicateur n°1 de l'Index Egalité Professionnelle, des actions particulières pourraient être prises en faveur de la réduction des éventuelles écarts de salaire non expliqués par un différentiel de performance et/ou d'expérience (mesuré par une combinaison de l'ancienneté dans le PRG pour les cadres, dans le coefficient pour les non cadres, et l'âge, ce qui permet de relativiser une expérience apparemment courte résultant d'une embauche ou d'une acquisition récente). L'analyse sera faite conformément à l'indicateur 1 de l'Index égalité professionnelle. Les actions particulières qui pourraient être prises s'intégreront pleinement dans le cadre de la CSP NAO salaires.
- ✓ Les écarts de salaires de référence significatifs et objectivement constatés feront l'objet d'une étude particulière par les services de la DRH pour en évaluer l'explication et mettre en œuvre les actions correctrices individuelles nécessaires le cas échéant. Un suivi de ces actions sera fait dans le cadre de la CSOA.
- ✓ En complément de cette étude statistique, d'autres moyens d'identification seront utilisés, notamment le rôle déterminant des HRP d'entités complété par les éventuelles saisines auprès de la CPEP. La méthodologie d'analyse individuelle de type CPEP sera alors aussi conduite par la fonction Compensation pour analyser les cas dont le groupe de référence serait limité. Puis un ciblage des actions décidées sera mené par les services de la DRH.
- ✓ Pour les salariées en congés maternité (ou d'adoption) à la date commune du plan salaire qui auraient reçu, au cours de l'année calendaire, une augmentation inférieure à l'augmentation moyenne annoncée lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, il est prévu une augmentation complémentaire les amenant à ce pourcentage moyen. La date d'effet de l'augmentation complémentaire sera le 1er jour du mois suivant la date de fin du congé de maternité/adoption prolongé d'un éventuel congé pathologique.
Cette mesure a été étendue à compter du 1er janvier 2022 à l'ensemble des retours de congés parentaux intervenant sur l'année calendaire et après analyse qui pourrait faire ressortir d'éventuels décrochages de rémunération.

Indicateur(s) :

1. 2.1. Niveau de rémunération, ancienneté, ancienneté dans le PRG/Coefficient et âge moyens par Business Unit, famille métier et catégories professionnelles (PRG pour les cadres, coefficients pour les non-cadres)

Cet indicateur sera transmis sous forme d'Annexe aux membres de la CSOA. Il est précisé que tous les écarts de rémunération supérieurs à 5% en faveur des hommes feront l'objet d'une analyse approfondie. Conformément aux précédents accords, les critères BU et famille métier sont abandonnés pour la population des non-cadres. Ces derniers seront regroupés par coefficient uniquement afin de prendre en compte des échantillons plus significatifs (en cas d'échantillon inférieur à 5 collaborateurs, les données ne pourront être communiquées afin de garantir la confidentialité des données).

2.2 Répartition budgétaire des augmentations individuelles attribuées aux femmes, ancienneté, ancienneté dans le PRG/Coefficient et âge moyens dans chaque catégorie professionnelle (PRG pour les cadres, coefficients pour les non-cadres)

2.3 Pourcentage Femmes / Hommes à la RAG (Rémunération Annuelle Garantie)

2.4 Répartition Femmes / Hommes par tranche de salaire

Les autres rapports produits au cours de l'année seront détaillés par situation Femmes/Hommes et apporteront des éléments complémentaires (Bilan Social, Bilan Temps de Travail, Bilan NAO) :

- Rémunération mensuelle moyenne F/H basée sur le salaire brut imposable par position (indicateur 211 du Bilan Social) comprenant donc tous les éléments paie pouvant intervenir au cours d'une année
- Grille des rémunérations annuelles par tranche F/H (indicateur 213 du Bilan Social repris dans le Rapport Egalité Professionnelle F/H) comprenant donc tous les éléments paie pouvant intervenir au cours d'une année

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS

- Rémunération mensuelle brute de référence F/H par position (Rapport Egalité Professionnelle F/H) comprenant donc uniquement la RTR au 31/12 de l'année précédente hors PFA
- Rapport exprimé en % de GDP et la rémunération brute totale de l'année (indicateur 212 du Bilan Social)
- Bilan Temps de Travail Heures Supplémentaires qui sera normalisé pour faciliter les comparaisons.

Actions qualitatives :

Dans ce cadre, et afin de pouvoir prendre en compte objectivement l'ensemble des éléments individuels, la Compagnie conservera les documents et évaluations tout au long de la carrière du collaborateur dans l'entreprise. Cette nouvelle durée de conservation sera déclarée à la CNIL et conforme au nouveau règlement européen dit GDPR.

L'accès à des programmes assortis d'éléments complémentaires de rémunération (heures supplémentaires, indemnités liées au temps de travail, récompenses exceptionnelles, commissions, etc.) pourront faire l'objet d'études et d'analyse séparées.

La Direction réaffirme toutefois que l'appréciation individuelle des salariés est fondée sur le travail accompli sans particularisme entre les femmes et les hommes, qu'elle ne doit pas être influencée par le fait d'un emploi à temps partiel ou d'un congé lié à la parentalité, et qu'elle doit traduire exclusivement la qualité des services, les résultats et la maîtrise de l'emploi et la compétence.

A ce titre, avant le départ en congé de maternité, paternité ou d'adoption, les missions fixées sont réexaminées pour tenir compte de ce congé et fonder l'appréciation au titre des seules périodes travaillées.

Les écarts sur les autres éléments de rémunération tel que les conditions d'exercice des heures supplémentaires ou des indemnités liées au temps de travail pourront faire l'objet d'échanges pour favoriser l'accès des femmes à ces organisations de travail.

3. La formation

Principe(s) :

La Compagnie IBM réaffirme au travers du présent accord que l'accès à la formation est garanti de manière égale pour les hommes et les femmes au sein de l'entreprise. Les données du Rapport Egalité Professionnelle F/H n'ont jamais à ce jour démontré un quelconque décalage dans les données produites.

Objectif(s) :

Eriger la formation professionnelle en axe majeur de la promotion de la mixité dans l'Entreprise et notamment dans les postes à responsabilité.

Mesure(s) :

- ✓ Toute inflexion ou dégradation des données collectives suivies au travers des indicateurs ci-dessous qui serait constatée donnerait lieu à des initiatives ciblées qui ferait alors l'objet d'un retour auprès de la CSOA.
- ✓ Compte Personnel de Formation : les derniers textes posent que le salarié continuera d'acquérir des droits individuels à la formation pendant les périodes d'absence liées au congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation, en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

Dans les situations décrites ci-avant ayant entraîné une absence continue de plus de 12 mois, une évaluation des compétences et une détermination du parcours de formation (avec une possibilité de faire un bilan professionnel) seront effectuées en complément du Conseil en évolution professionnelle.

Dans le cadre d'un retour de congé de longue durée, la formation sera idéalement proposée et planifiée préalablement à la reprise d'activité et au plus tard dans le mois du retour afin qu'elle puisse être réalisée par le ou la salariée dès le retour. Un accès prioritaire au Centre Transition Carrière

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS

pourra être demandé, le systématisme ne répondant pas à la multiplicité des parcours et situations de carrière possibles des personnes concernées. L'entité concernée par le retour aura également la possibilité de déterminer une période « franche » de trois mois exempte de TU et d'évaluation.

- ✓ Le management veillera à sensibiliser les collaboratrices à suivre les modules de formation à ce jour intitulés « Building Relationship & Influence » (BRI) et « Level-Up » sur l'ensemble des sites d'IBM en France ayant pour vocation d'encourager l'évolution du nombre de femmes dans des postes de Top management.

Indicateur(s) :

- 3.1 Accès à la formation continue : nombre de personnes formées F/H (Indicateurs 513 et 514 du Bilan Social)
- 3.2 Parmi la proportion de femmes ayant suivi des formations, les parties signataires suivront plus particulièrement les personnes de retour de congés de maternité

Actions qualitatives :

En conformité avec les dispositions prévues dans l'accord formation, une attention particulière sera apportée d'une part aux retours de congés longue durée (maladie, détachement, congé parental, de congé sabbatique) et d'autre part aux changements de métier significatifs nécessitant une reconversion importante.

D'autre part, des programmes qui contribuent à l'atteinte des objectifs de développement de carrière des femmes seront revus annuellement et détaillés le cas échéant dans le Rapport Qualitatif Egalité Professionnelle F/H, notamment :

- BRI - Building Relationships and Influence (module organisé à un niveau européen, issu d'une formation développée au niveau mondial pour les femmes Band 9 et 10)
- Level-Up – formation ouverte aussi bien aux femmes qu'aux hommes Band 7 et 8.

Une attention particulière sera portée sur la gestion des déplacements pour permettre à un maximum de femmes de participer à ces formations.

Les formations déployées dans le cadre de « WoMen@IBM » sont disponibles au lien suivant :

<https://w3.ibm.com/w3publisher/women-ibm-france/nos-chantiers/formations-unleashing-your-leadership>

4. La promotion professionnelle

Principe(s) :

Comme pour l'égalité salariale, la Direction réaffirme que l'évolution professionnelle individuelle des salariés est fondée sur le travail accompli sans distinction entre les femmes et les hommes, qu'elle ne doit pas être influencée par le fait d'un emploi à temps partiel ou d'un congé lié à la parentalité et qu'elle doit traduire exclusivement la qualité des services, les résultats et la maîtrise de l'emploi et la compétence.

L'égalité d'accès à la progression professionnelle est réaffirmée, un suivi particulier par la DRH s'organisant pour le franchissement de certaines étapes charnières de l'évolution de carrière : accès aux responsabilités d'agent de maîtrise, promotion à la position cadre, accès à l'encadrement et aux postes de cadre dirigeant.

Objectif(s) :

Maintenir les dispositifs pour étudier, et le cas échéant corriger, des écarts non justifiés en matière d'égalité des chances, notamment dans la progression de carrière au sein de la Compagnie.

Mesure(s) :

- ✓ Dans un souci d'égalité, la Direction s'assurera que la proportion du nombre de femmes promues par rapport à l'effectif total de femmes soit au moins égal à la proportion du nombre d'hommes promus par rapport à l'effectif total d'hommes.

La Direction rappelle la mesure figurant dans le domaine d'action « SALAIRE » du présent accord avec l'utilisation du budget NAO égalité professionnelle afin d'apporter une contribution à une augmentation promotionnelle dans des cas où un différentiel de performance et/ou d'expérience (mesurée par une combinaison de l'ancienneté dans le PRG et le coefficient pour les cadres

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS

/coefficient pour les non-cadres et l'âge) n'explique pas une durée supérieure dans le PRG / coefficient pour les cadres / coefficient pour les non-cadres.

L'analyse sera faite à métier comparable, et les actions porteront prioritairement sur les groupes où on aurait constaté un écart dans la durée dans le PRG pour les cadres / coefficient pour les non-cadres. Elle favorisera la comparaison entre les temps complets et les temps partiels par une analyse de la rémunération de ces derniers sur une base temps plein.

La Compagnie se fixe les objectifs suivants minimum :

- Promotions : 33% de femmes ; parmi les promus, par an ; une attention particulière sera portée à la promotion des femmes occupant un poste à temps partiel
 - Passage à la position de manager : 33% de femmes managers dans l'entreprise début 2025
Afin d'atteindre cet objectif, cette dimension sera prise en compte dans les revues de personnel et de recrutement réalisées par l'équipe RH
 - Poursuite de la dynamique engagée sur la proportion minimale de femmes au COMEX IBM France : 33%
 - Augmenter la représentation des femmes dans les viviers de hauts potentiels et dans le haut management.
- ✓ Loi dite « Rixain » n°2021-1774 adoptée le 24 décembre 2021 vise à accélérer l'égalité économique et professionnelle et prévoit notamment que les entreprises de plus de 1 000 salariés respectent une répartition équilibrée des hommes et des femmes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes (Comex pour IBM France).
- Pour cela, un quota de 30 % minimum de personnes de chaque sexe aux postes de direction sera applicable à compter du 1er mars 2026 (article L. 1142-11 du Code du travail), taux qui sera augmenté à 40 % en 2029.

Indicateur(s) :

- 4.1. Proportion de femmes promues dans chacune des catégories professionnelles (PRG pour les cadres, coefficients pour les non-cadres)
- 4.2. Proportion des femmes dans le cadre des passages cadres, people manager, « executives » et leurs entités d'appartenance
- 4.4. Proportion de femmes au COMEX IBM France
- 4.5. Proportion de femmes managers.

Actions qualitatives :

La Compagnie poursuivra ses efforts concernant le suivi de la carrière et de la promotion des femmes, dans le cadre d'une revue annuelle suivant les mêmes méthodologies que celles décrites dans le domaine d'action « Salaires » et dont les résultats figurent dans l'indicateur 4.1 mentionné ci-avant.

- ⇒ Des actions qualitatives complémentaires consistent en la détection des potentiels managers femmes, la favorisation de parcours inter entités ou rotations dites de développement, et le développement du mentoring.

5. L'équilibre vie professionnelle / vie privée

Principe(s) :

En guise de préambule au domaine d'action « Equilibre Vie Professionnelle / Vie Privée », il est rappelé qu'IBM Corporation et IBM France ont été précurseurs dans la mise en place à partir des années 2000 dans l'essor d'outils collaboratifs (ordinateurs portables pour tous, messagerie instantanée, etc.), de partage de données (Box, pages Publisher) ou encore de mobilité permettant une connexion en dehors du lieu habituel de travail, favorisant ainsi une meilleure organisation face aux temps de transports devenus problématiques dans de nombreuses régions de France. La dernière étape ayant été atteinte avec la signature d'un accord relatif aux nouveaux modes de travail au sein d'IBM France SAS le 21 décembre 2020.

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS

En parallèle de ces développements technologiques ayant permis des conditions de travail identiques pour les femmes et les hommes, une forte transformation des métiers IBM est intervenue et son passage vers une population à 91% cadres à ce jour (dernier indicateur 111 du Bilan Social année 2021) a été également favorable à une autonomie d'organisation et ce indifféremment aux notions de sexe.

Objectif(s) :

Mieux intégrer l'équilibre vie professionnelle / vie privée en l'inscrivant dans le cadre de la démarche Qualité de Vie au Travail.

Mesure(s) :

✓ **Prestations Babilou :**

- A ce jour, la Compagnie met à disposition des salariés de France métropolitaine environ 60 berceaux, en collaboration avec les CSE NéoPB et Centre et Sud, via le groupe Babilou.
- Dans le cadre de son partenariat avec le Groupe Babilou, la Compagnie propose à tous les salariés d'IBM France le service « Babirelais » de garde d'urgence ou occasionnelle en crèches Babilou.

✓ **Conditions de Travail :** Les conditions de travail sont identiques pour les hommes et les femmes à la Compagnie. Tout décalage constaté fera l'objet d'un retour au sein de la CSOA.

▪ **Conditions de Travail particulières liées à l'état de grossesse**

La Compagnie encourage l'aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes au-delà des dispositions légales.

Un aménagement du temps de travail est mis en place pour les femmes enceintes. La femme enceinte bénéficie de deux diminutions cumulatives de la durée du temps de travail, sans réduction de salaire. La première diminution, à compter du 3ème mois de grossesse, correspond à une réduction de la durée quotidienne de travail de 30 minutes. La seconde, à compter du 6ème mois de grossesse, correspond à une réduction d'une heure de la durée hebdomadaire de travail.

Pour les femmes enceintes en forfait jours, une adaptation de leur charge de travail et/ou une réduction de leurs objectifs doit être réalisée de manière équivalente à celles des personnes en heures.

- ⇒ Conformément à l'accord dit « Télétravail » du 21 décembre 2020, les salariées enceintes ou les aidants familiaux (responsabilité majoritairement portée par les femmes selon différentes études) peuvent bénéficier d'une dérogation aux 12 jours de télétravail maximum par mois avec pour objectif la préservation et la protection de la santé des salariés (art. 3.2 de l'accord télétravail). La demande devra être faite au manager et les mesures d'adaptations prises devront être en cohérence avec les recommandations du service de santé au travail.

Afin de remplir ses obligations légales de consultations prénatales, le temps éventuellement pris pendant les heures de travail du fait des consultations obligatoires, est payé à la femme enceinte, sous réserve qu'elle présente au manager le volet correspondant du carnet de maternité.

▪ **Organisation des conditions de retour de congé maternité**

Avant un départ en congé maternité, la salariée est reçue par son manager, lors d'un entretien individuel au cours duquel les conditions du congé et celles de la reprise de l'activité professionnelle sont examinées.

A sa demande, la femme partant en congé maternité pourra conserver son matériel informatique afin de maintenir le lien avec l'entreprise. Des informations générales sur la vie de l'entreprise, sur l'établissement ou l'entité d'appartenance pourront lui être adressées dans ce but.

A l'issue du congé maternité et avant son retour, un nouvel entretien sera prévu avec son manager. A cette occasion, les éventuels besoins en matière de formation professionnelle sont précisés.

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS

La salariée qui n'a pu solder ses congés payés, sur la période annuelle, du fait d'un congé maternité, aura la possibilité, en accord avec le manager, soit de les reporter soit de percevoir une indemnité compensatrice.

Les signataires conviennent que l'accès au congé maternité ne doit pas faire perdre des avantages auxquels la personne aurait eu droit éventuellement, si elle avait été présente.

- ✓ **Temps de travail** : consciente du fait que le temps partiel concerne encore très majoritairement les femmes, la Compagnie s'engage à faire l'information des mesures destinées à promouvoir la prise de temps partiel par les hommes, la possibilité nouvelle de partager le congé parental ainsi que la prise du congé paternité.

- **Le temps partiel**

Le travail à temps partiel est une mesure permettant de favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Tout salarié peut ainsi demander à bénéficier d'un passage à temps partiel :

- ⇒ Temps partiel de droit commun (Articles L. 3123-27 du Code du travail)
- ⇒ Temps partiel à l'essai : Le temps partiel à l'essai est une possibilité dont tout collaborateur de la Compagnie pourra se prévaloir une deux fois au cours de sa carrière. Entre chaque recours au temps partiel à l'essai, une durée minimale de 3 ans à temps complet doit être respectée. Avec l'accord du management, un collaborateur peut passer temporairement à temps partiel pour une durée déterminée, dans le courant de l'année civile, selon l'une des modalités suivantes :
 1. 1 an renouvelable une ou deux fois dans la limite de 3 ans
 2. 2 ans renouvelable une fois pour une durée d'un an
 3. 3 ans non renouvelable
- ⇒ Temps partiel en raison des besoins de la vie familiale : Les collaborateurs qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou de plusieurs périodes non travaillées d'au moins une semaine, en raison des besoins de leur vie familiale. Ce dispositif permet à un collaborateur ayant des enfants à charge de ne pas travailler pendant tout ou partie des congés scolaires.

Préalablement à toute demande de passage à temps partiel, un entretien entre le salarié et le manager devra avoir lieu pour évoquer notamment l'adéquation de la charge de travail et des objectifs avec la nouvelle durée de travail du salarié.

Les salariés à temps partiel ne doivent pas être pénalisés dans leur évolution de carrière. En ce sens, il sera ajouté une mention dans les offres d'emplois disponibles sur Global Opportunity Marketplace (GOM) invitant les collaborateurs à temps partiel à pouvoir postuler.

Les salariés à temps partiel bénéficient des modalités du plan salaire annuel dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

Retour à temps complet : Le retour à temps complet s'effectue conformément au terme de la période de temps partiel contractuellement définie dans le contrat de travail ou l'avenant.

Un salarié qui a initialement souhaité passer à temps partiel peut faire face à une situation imprévue : chômage du conjoint (marié, pacsé, concubin), décès ou invalidité du conjoint ou d'un enfant, divorce, séparation.

Ainsi, un salarié en situation de « temps partiel à durée indéterminée » ou qui souhaite revenir à temps complet avant le terme initialement prévu dans son contrat de travail ou son avenant pourra demander à son manager un retour à temps complet pour l'un des motifs énoncés ci-dessus.

Cette demande sera étudiée avec bienveillance dans un délai d'un mois.

La Direction s'engage à évoquer cette évolution dans la communication spécifique qui sera envoyée à tous les salariés si l'accord venait à être signé.

Pour les situations qui ne sont pas listées ci-dessus (*par exemple : retour à temps complet en raison de l'âge des enfants ou d'une volonté personnelle*), le salarié peut en faire la demande à son manager lors de son entretien annuel d'évaluation.

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS

Pour l'ensemble des situations, en plus de la demande qui devra être faite au manager, celle-ci devra également être faite auprès d'une adresse générique de référence qui sera créée et centralisée au niveau de la DRH. L'objectif étant de regrouper l'ensemble des demandes de passage à temps plein. Ce canal permettra aux équipes RH un meilleur accompagnement auprès des managers et une éventuelle analyse des situations qui le mériteraient.

⇒ Un bilan des demandes et dossiers traités via ce canal sera réalisé lors de la CSOA.

▪ **Le congé Paternité**

Depuis le 1^{er} juillet 2021, les pères salariés peuvent déjà bénéficier du congé paternité de 25 jours calendaires dans les conditions prévues aux articles L.1225-35 du Code du Travail, auxquels peuvent s'ajouter les 3 jours de congés accordés pour une naissance, soit un total de 28 jours de congé paternité.

Le droit au congé paternité et d'accueil de l'enfant est également ouvert à toute personne vivant maritalement avec la mère. Le concubin de celle-ci peut donc exercer ce droit même lorsqu'il n'est pas le père de l'enfant.

La (le) partenaire d'un couple homosexuel vivant maritalement avec la personne ayant mis au monde ou adopté l'enfant peut également bénéficier de ce congé.

La Compagnie maintiendra la rémunération nette à 100% (100% de la RTR) pendant toute la durée du congé paternité, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

▪ **Le congé parental et d'adoption**

Les parents, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptant, et ayant au moins un an d'ancienneté au sein de la Compagnie, peuvent bénéficier d'un congé parental.

Ce congé peut être total ou à temps partiel assorti d'une durée de travail hebdomadaire comprise entre 16 heures minimum et 28 heures maximum. Conformément aux dispositions légales, en cas de maternité, la durée maximale de ce congé est fixée à trois ans (1 an renouvelable 2 fois) à compter de la date d'expiration du congé de maternité.

En cas d'adoption, le point de départ du droit à congé parental est la fin du congé légal ou conventionnel d'adoption et son terme :

- soit pour un enfant de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant,
- soit pour un enfant de plus de 3 ans et de moins de 16 ans, une année à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Pour l'adoption, la durée maximale du congé parental ou de la période à temps partiel parental est d'un an.

▪ **Organisation des conditions de retour de congé parental et d'adoption**

En vue d'assurer un retour réussi, un entretien sera prévu avec son manager, avant l'échéance du congé pour préciser les conditions de la reprise/passage à temps plein et les éventuels besoins en matière de formation professionnelle.

Suite à cet entretien, les salariés pourront entrer en formation rémunérée avant la fin de leur congé notamment en cas de changement de métier. La formation met alors fin au congé parental.

Avant son retour de congé parental/d'adoption et à sa demande, le collaborateur pourra demander à retrouver un lien avec l'entreprise. Son équipement informatique ainsi que les accès associés lui seront fournis, un mois avant la date de son retour.

✓ **La gestion des temps de vie : congés spéciaux et mobilité**

▪ **Don de jours de congés en cas de maladie grave**

La Compagnie a signé un accord sur le don de jours de congés entre collègues qui s'applique aux parents et à toute personne qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, d'un enfant handicapé et gravement malade à charge, sans limite d'âge, au sens de l'article L 544-1 du

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS

Code de sécurité sociale ou du conjoint du salarié gravement malade (conjoint marié, concubin, pacsé).

▪ **Courte maladie de l'enfant**

Les parents peuvent bénéficier, sur présentation d'une prescription médicale, de quatre jours de congés rémunérés, consécutifs ou non, par an et par enfant malade de treize ans au plus, pour le garder (cinq jours sans limite d'âge pour les enfants handicapés).

Un jour supplémentaire de congé non rémunéré par an et par enfant est accordé si l'enfant concerné est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Un congé de 3 jours maximum non rémunéré par an et par enfant est ouvert à tout salarié en cas de maladie ou accident constaté par certificat médical d'un enfant de 14 à moins de 16 ans à charge. Ce nombre peut être porté à 5 si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans.

Pour le personnel à temps plein, ces congés peuvent être fractionnés en demi-journée.

Remarques :

a) L'âge de l'enfant est apprécié à la date du début des soins.

b) Lorsque les deux parents travaillent à la compagnie, ces congés peuvent être utilisés par l'un ou par l'autre des deux conjoints, à leur choix.

▪ **Longue maladie de l'enfant**

Le personnel peut bénéficier d'un congé sans solde, d'une durée limitée, sur présentation d'un certificat médical, attestant que l'état de santé de l'enfant, de moins de 16 ans, nécessite une présence constante à son chevet.

Dans la mesure toutefois où ce congé donne lieu au paiement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, ou si l'employé peut justifier que le refus de prise en charge par la sécurité sociale résulte uniquement d'une considération de revenu, la Compagnie assimile ce congé à un congé maladie à concurrence d'un mois (fractionnable) par an et complète la rémunération dans les mêmes conditions que celles faites pour la maladie durant cette période. La déduction des indemnités journalières est opérée qu'il y ait ou non prise en charge par la sécurité sociale.

La direction mettra en œuvre tous les moyens de télétravail, permettant ainsi au parent de demeurer près de l'enfant malade. Si nécessaire, une adaptation de la charge de travail sera envisagée.

Par ailleurs, en application de la « La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2006 » un congé de présence parentale peut, dans ce cadre, être accordé sous la forme d'un crédit de jours d'absence de 310 jours ouvrés (soit 14 mois) par salarié, répartis sur une période maximale de 3 ans.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit en informer son employeur, au moins 15 jours avant le début du congé, en y joignant un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant malade, attestant de la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident, et de la nécessité de la présence parentale.

▪ **Temps partiel en cas de maladie grave de l'enfant**

Le droit à temps partiel est reconnu aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté, en cas de maladie, accident, handicap grave de l'enfant jusqu'à l'âge de 18 ans. La durée initiale de cette période est de 6 mois au plus, éventuellement prolongée une fois pour six mois.

NB : la gravité de la maladie ou de l'accident est constatée par certificat médical attestant que la présence d'une personne est nécessaire auprès de l'enfant. On entend par ailleurs par handicap grave, le handicap ouvrant droit à l'allocation d'éducation spéciale.

La Direction mettra en œuvre tous les moyens de télétravail, permettant ainsi au parent de demeurer près de l'enfant malade.

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS

▪ **Gestion de la mobilité dans le cadre de la parentalité**

La Compagnie s'engage à prendre en compte les contraintes liées à la parentalité dans le cadre de la mise en œuvre de mobilité professionnelle.

Aussi, lors d'une mutation d'un collaborateur qui ne peut être rejoint dans les 3 mois par sa famille pour cause d'enfants scolarisés, une période supplémentaire de 3 mois de loyers provisoires et de voyages hebdomadaires pourra être accordée, dans le respect des règles de remboursement de la Compagnie, étant précisé que la Compagnie allongera systématiquement cette période jusqu'à l'échéance de l'année scolaire en cours, soit fin juin si le ou la salariée a des enfants à charge et scolarisés.

▪ **Flexibilité dans le cadre de la rentrée scolaire**

Pour les salariés ayant des enfants (12 ans maximum), une flexibilité dans l'organisation du travail sera automatiquement accordée pour la matinée de rentrée scolaire. Par exemple : les non-cadres ou cadres au forfait heures pourront organiser leur durée de travail effective sur 4 jours et demi au cours de cette semaine.

Indicateur(s) :

5.1 Le pourcentage de personnes en heures et en forfait jours,

5.2 Nombre de licenciements après retour d'un congé de maternité ou congé parental

5.3 Nombre de demande de passage à temps complet auprès de l'adresse générique suite à évolution de la situation personnelle du salarié et taux d'acceptation

5.4 Nombre et % de femmes et d'hommes à temps complet et temps partiel dans l'entreprise (indicateur « Durée et organisation du travail » rapport Génisson)

5.5 % de femmes parmi les temps plein et % de femmes parmi les temps partiels (indicateur "Durée et organisation du travail rapport Génisson)

5.6 % de temps partiel parmi les cadres, parmi les maitrises et parmi les employés (indicateur 414 bilan social)

Actions qualitatives : Actions de communication.

Par le présent accord, la Direction souhaite mettre un accent particulier sur les actions de communication et renforcer les initiatives déjà prises dans le précédent accord de 2018. Ainsi, la Direction s'engage à communiquer spécifiquement sur l'égalité professionnelle via « IBM France Communication » au minimum une fois par an.

Cette communication aura notamment pour objet de rappeler les dispositifs prévus par l'accord (temps partiel aidé, congé parental, procédure retour temps plein etc.) et sensibiliser les salariés sur l'égalité professionnelle.

Cette communication aura pour objectif de rappeler les dispositifs prévus par l'accord (jours de congés, CPEP, etc.) et les évolutions en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur l'année passée.

La Direction souhaite également développer des actions de communication à travers d'autres dispositifs : une page intranet rassemblera les sujets relatifs à l'égalité professionnelle avec notamment les principales mesures de l'accord sur la durée du présent accord.

6. La promotion de la mixité au sein et en dehors de l'entreprise et la sensibilisation à l'égalité professionnelle F/H

Principe(s) :

IBM Corporation a été précurseur dans la mise en place de principes fondateurs, de dispositifs de gestion des ressources humaines et de programmes d'appel visant à instaurer une culture d'entreprise basée sur les compétences et les réalisations indifféremment des notions de genre.

Elle a ainsi contribué à l'évolution des mentalités et souhaite continuer à participer au changement progressif concernant :

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS

- l'existence de stéréotypes (portés de manière consciente ou inconsciente)
- leur influence sur les comportements de chacun,
- leurs effets négatifs (les stéréotypes peuvent enfermer dans certaines attitudes et influencer).

D'une part, la Compagnie IBM souhaite continuer à participer à cette évolution des mentalités en son sein, dans son secteur d'activité et en dehors en portant la promotion de la mixité au chapitre des domaines d'actions retenus.

D'autre part, IBM reste pleinement engagé et déterminé à lutter contre les violences sexistes et sexuelles et améliorer la prévention sur ce thème.

Depuis de nombreuses années, la Compagnie IBM France a mis en place des dispositifs de prévention en ce sens :

- **Dispositif d'alerte professionnelle** : Ce dispositif d'alerte est ouvert aux collaborateurs d'IBM, y compris les collaborateurs extérieurs et occasionnels, qui souhaitent dénoncer, de faits concernant notamment les domaines des droits de l'homme, des libertés fondamentales, de la santé, de la sécurité des personnes et de l'environnement. Les notifications reçues dans le cadre de ce dispositif seront traitées de manière strictement confidentielle par les personnes en charge du traitement de ces alertes professionnelles. L'utilisation de bonne foi du dispositif, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite, ne peut exposer son auteur à aucune sanction de quelque nature que ce soit.
- **Module de formation obligatoire pour tous les managers et les salariés** : Depuis 2018, IBM Corporation sensibilise et forme chaque année ses salariés sur les comportements déviants, le harcèlement moral & sexuel et le bullying (à ce jour, notamment via « The Global Sexual Harassment Prevention »).

Objectif(s) : Continuer à porter les valeurs de la mixité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise par toutes les parties prenantes de l'entreprise.

Mesure(s) :

- ✓ Identifier les métiers où la représentation des femmes est faible au sein d'un effectif conséquent et en mettre en avant les femmes présentes dans les métiers concernés afin de créer des role-models (actions en cours du France Women Council) et en développer la mixité.
- ✓ Le management sera sensibilisé à la thématique de l'égalité professionnelle au travers d'actions de communication ou de sessions de formations utilisant les ressources internes et externes à la Compagnie comme YourLearning.

Indicateur(s):

6.1 Cartographie de la proportion de femmes par famille métier et Business Units

6.2 Proportion de départs de la Compagnie Femmes / Hommes par Business Unit

6.3 Nombre / taux de démission par Business Unit

Actions qualitatives : Action de communication

Par le présent accord, la Direction souhaite mettre un accent particulier sur les actions de communication et renforcer les initiatives déjà prises dans le précédent accord de 2018. Ainsi, la Direction s'engage à communiquer spécifiquement sur l'égalité professionnelle via « IBM France Communication » au minimum une fois par an. Cette communication aura notamment pour objet de rappeler les dispositifs prévus par l'accord (temps partiel aidé, congé parental, procédure retour temps plein etc.) et sensibiliser les salariés sur l'égalité professionnelle.

Cette communication aura pour objectif de rappeler les dispositifs prévus par l'accord (jours de congés, CPEP, etc.) et les évolutions en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur l'année passée.

La Direction souhaite également développer des actions de communication à travers d'autres dispositifs : une page intranet rassemblera les sujets relatifs à l'égalité professionnelle avec notamment les principales mesures de l'accord sur la durée du présent accord.

II/ MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

1. SUIVI DES ENGAGEMENTS DE L'ACCORD : COMMISSION DE SUIVI ET OBSERVATOIRE DE L'ACCORD (CSOA)

Le présent document de travail reflète la vision actuelle des signataires. Compte-tenu de leurs ambitions respectives sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les parties s'entendent à en suivre les réalisations et prévoir les évolutions futures.

Il est en conséquence institué une Commission de suivi et Observatoire de l'accord (CSOA) du présent accord, composée de 2 membres par organisation syndicale signataire et de 2 membres représentant la direction.

Cette commission sera chargée de :

- Vérifier l'adéquation des présentes dispositions à leur réalisation effective,
- Compléter et faire évoluer les présentes dispositions

Cette commission se réunira au moins deux fois par an, et à la demande éventuelle de la Direction ou de l'une des organisations syndicales signataires. Les DSC des Organisations syndicales signataires du présent seront en copie des convocations de la CSOA.

Les indicateurs de suivi sont résumés dans l'annexe au présent accord.

- ⇒ La Direction accordera un soin particulier pendant la durée de cet accord à uniformiser les données RH intégrés dans les différents rapports légaux (ex : bilan social & Genisson) et celles intégrées dans les documents présentés en CSOA. L'objectif sera d'uniformiser les périmètres pris en compte et de s'aligner avec ceux du bilan social afin d'en faciliter leur extraction (notamment pour le rapport Génisson et les indicateurs relatifs au temps de travail, aux embauches...).
- ⇒ La pratique du précédent accord révèle que la CSOA constitue l'instance principale pour traiter du sujet de l'égalité professionnelle. Quant au rapport Génisson, ce dernier donnera lieu à publication dans la BDESE. En cas de demande du Secrétaire de la Commission égalité professionnelle du CSEC, cette dernière se réunira pour une analyse conjointe avec la Direction.

Les documents et comptes rendus de la CSOA seront intégrés dans une « Box » spécifique.

2. ANALYSE DES RECOURS / CONTESTATIONS INDIVIDUELLES : COMMISSION PARITAIRE « EGALITE PROFESSIONNELLE »

Le présent accord poursuit la mise en œuvre de la commission paritaire "Egalité Salariale F/H" composée paritairement de la Direction et des Organisations Syndicales signataires de l'accord, pour valider les recours/contestations individuelles portant sur l'égalité salariale F/H et permettre l'analyse des situations individuelles.

Les missions de la commission paritaire consistent notamment à :

- S'assurer de l'éligibilité de la demande qui est portée à sa connaissance ;
- Vérifier la bonne application des règles précisées au présent accord ;
- Analyser les situations individuelles et émettre une recommandation en matière d'égalité salariale et d'évolution professionnelle.

Une synthèse des dossiers traités par la CPEP sera périodiquement communiquée aux membres de la commission égalité professionnelle du CSEC et fera l'objet d'un suivi lors des réunions de la « Commission de suivi et Observatoire de l'accord » (CSOA).

Le management sera tout particulièrement sensibilisé sur l'existence et les modalités de la CPEP afin d'assurer un fonctionnement optimal de cette commission.

Composition : La CPEP, présidée par la Direction des relations sociales, sera composée de 2 représentants par organisations syndicales signataires du présent accord, expressément désignés et d'un nombre équivalent de représentants de la Direction, expressément désignés. Les organisations syndicales signataires pourront désigner 2 représentants suppléants afin de pallier aux éventuelles absences de leurs participants.

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS

Le secrétaire de la Commission Egalité Professionnelle du CSE Central pourra être invité à participer, sans voix délibérative, à toutes ou certaines des réunions de la CPEP, sur demande des membres de la CPEP. Les services sociaux de la Compagnie IBM France pourront également être sollicités par les membres de la CPEP.

Un secrétaire de la commission paritaire est désigné par ses membres parmi les représentants des Organisations Syndicales Signataires lors de la première réunion. Cette désignation sera affectée « en rotation » pour une durée égale à chaque organisation signataire, selon les modalités pratiques définies par la commission.

Fonctionnement

1 – Réunions : La CPEP se réunira chaque fois que nécessaire, et au moins une fois par semestre, sur convocation de la Direction ou sur sollicitation motivée du secrétaire de la CPEP.

L'ordre du Jour de ces réunions et les comptes-rendus seront établis sous la responsabilité de la Direction. Ils seront soumis au secrétaire de la commission pour commentaires.

Chaque compte-rendu rappellera la stricte confidentialité des informations qui y sont mentionnées.

Lors de la première réunion de la CPEP du présent un accord, un rappel méthodologique sera fait auprès des membres de l'instance.

2 – Eligibilité de la demande : Dès la prise de connaissance d'une nouvelle demande portant sur l'égalité salariale F/H, la Direction convoque la commission CPEP et une désignation conjointe d'un binôme paritaire est faite, soit un représentant de la Direction et un représentant des Organisations syndicales signataires désignés parmi les membres de la commission. Ce binôme est créé pour s'assurer de l'éligibilité de la demande puis de son étude le cas échéant.

Le binôme devra présenter dans un délai de deux semaines sa recommandation sur l'éligibilité ou non du dossier transmis. La commission émettra un avis motivé.

Chacun des membres disposent individuellement d'une voix pour toute question soumise à l'avis de la CPEP en vue d'arrêter une recommandation sur un recours dont elle aura été saisie. En cas d'égalité des voix, la demande sera considérée comme éligible. Le dossier fera l'objet d'une enquête.

La décision de l'éligibilité de la demande s'appuiera notamment sur les éléments fournis par le salarié dans le formulaire de saisine : salaire brut mensuel, classification, ancienneté dans le coefficient et le PRG, ancienneté dans le poste, ancienneté dans la Compagnie, historique des évaluations Checkpoint, etc.

Le formulaire et les modalités de saisine sont consultables par l'ensemble des salariés sur l'intranet.

3 – Dossier éligible : avis et recommandation : Pour tout dossier éligible, la Direction désignera un enquêteur qui la représentera.

L'enquête est généralement conduite par un HR Partner. L'enquêteur ne doit pas avoir été/être impliqué dans la gestion du dossier traité et doit être suffisamment éloigné du management du collaborateur pour pouvoir faire preuve d'objectivité.

L'enquêteur étudie le dossier qui lui a été soumis, rencontre le salarié et toutes les personnes susceptibles d'apporter des informations utiles, étudie les différents éléments du dossier, peut procéder à une analyse de rémunération du salarié concerné par rapport aux autres salariés du même métier, PRG ou coefficient, présente ses conclusions et préconise éventuellement une recommandation ainsi que les actions appropriées. Il présentera son rapport à la commission dans un délai maximum de deux mois.

L'enquêteur pourra être accompagné d'un membre de la CPEP qui le souhaiterait désigné par les membres de la commission et son secrétaire, dont le rôle est de s'assurer que l'enquête est menée conformément aux procédures arrêtées par la commission. En cas de non-consensus sur la désignation possible du représentant des Organisations syndicales, le Secrétaire de la CPEP désignera le représentant IRP.

Son rôle étant de s'assurer que l'enquête est menée conformément aux procédures arrêtées par la commission et non de participer à l'élaboration des recommandations.

Les recommandations (*par exemple : accompagnement du salarié, augmentation de salaire au titre de l'égalité professionnelle, changement de ranking, etc.*) sont portées à la connaissance des CSE

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS

et du CSEC via une annexe au rapport sur l'égalité salariale entre les Hommes et les Femmes, précisant le nombre de recours analysés, le type de recommandations votées, et le suivi de sa mise en œuvre. Ces attributions seront exercées par les CSE et CSEC lorsqu'ils ont auront été mis en place.

Il est néanmoins précisé que ces recommandations ne feront pas état du nom du salarié concerné.

Confidentialité

Les membres de la commission seront soumis à la totale confidentialité sur tous les éléments concernant les salariés concernés par le présent plan.

Les documents et comptes rendus de la CPEP seront intégrés dans une « Box » spécifique.

3. PUBLICITE DES MESURES DE L'ACCORD AUPRES DES SALARIES DE LA COMPAGNIE

Pour assurer une transparence sur les efforts accomplis par l'entreprise en matière d'égalité femmes-hommes, une synthèse du plan d'action est élaborée annuellement au travers de la mise à jour des indicateurs de suivi présentés ci-après.

Cette synthèse, qui sera préalablement partagée avec la Commission de Suivi et Observatoire de l'Accord (CSOA), sera également disponible sur la page intranet dédiée à ce sujet.

4. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une période de trois années à compter de sa signature. Les dispositions du présent accord qui seraient inférieures à des évolutions législatives à venir seront nulles et non avenues.

Il pourra être révisé en Comité Social Paritaire (CSP) à la demande de la Direction ou de l'une des organisations syndicales signataires. La Compagnie s'engage à organiser ce CSP dans un délai maximum d'un mois à réception de la demande, et à appliquer les éventuelles dispositions légales intervenues ultérieurement.

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS**

SIGNATURES

<p>Pour la CFDT</p> <p>Le Délégué Syndical Central</p> <p>M. Fabien BILLA</p>	
<p>Pour la CFE-CGC</p> <p>Le Délégué Syndical Central</p> <p>M. Yannick EDOUARD</p>	
<p>Pour la CFTC</p> <p>La Déléguée Syndicale Centrale</p> <p>Mme Nathalie RICHARD</p>	
<p>Pour la CGT</p> <p>Le Délégué Syndical Central</p> <p>M. José SAINZ</p>	
<p>Pour l'UNSA</p> <p>Le Délégué Syndical Central</p> <p>M. Pierry POQUET</p>	
<p>Pour la Direction d'IBM France</p> <p>Le Directeur des Relations Sociales</p> <p>M. Olivier LAURENS</p>	

Fait en 3 exemplaires à Bois-Colombes le :

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM
FRANCE SAS**

1. L'égalité professionnelle pour l'accès à l'emploi

OBJECTIF	ACTIONS / MESURES	DATE D'ATTEINTE / PERIODICITE	INDICATEURS
Améliorer les conditions d'accès des femmes à l'emploi et augmenter la proportion de femmes dans les métiers pour lesquels l'entreprise IBM France a des besoins renouvelés de compétences	Taux de femmes dans l'entreprise de 33%	31-déc-25	1.1. Proportion et nombre de femmes recrutées en CDI sur les postes ouverts au recrutement par Business Unit 1.2. Proportion et nombre de femmes en stage ou en apprentissage par Business Unit 1.3. Taux d'embauche en CDI des stagiaires et apprentis Femmes / Hommes par catégorie professionnelle et par BU
	objectif annuel de recrutement de 35% de femmes	Mesure annuelle	
	garantie d'un niveau de classification et un niveau de salaire identiques entre les femmes et les hommes	Mesure annuelle	

2. Le salaire

Considérer la rémunération en tant que thème incontournable de l'égalité entre les hommes et les femmes et en demeurant vigilant si des écarts devaient se révéler et devraient être corrigés. Garantie de traitement similaire aux collaborateurs à temps plein et à temps partiel. Les comparaisons salariales porteront sur les salaires théoriques de référence (RTR) à temps plein, ou recalculés à temps plein pour les salariés à temps partiel.	Budget spécifique à l'égalité professionnelle à hauteur de 10% minimum en 2022 puis 30% minimum sur les années suivantes du présent accord du budget dit « obligations légales et conventionnelles » de la NAO Salaires de l'année considérée	Mesure annuelle	2.1 Niveau de rémunération, ancienneté, ancienneté dans le PRG/Coefficient et âge moyens par Business Unit, famille métier et catégories professionnelles (PRG pour les cadres, coefficients pour les non-cadres) 2.2. Répartition budgétaire des augmentations individuelles attribuées aux femmes, ancienneté, ancienneté dans le PRG/Coefficient et âge moyens dans chaque catégorie professionnelle (PRG pour les cadres, coefficients pour les non-cadres) 2.3. Pourcentage Femmes / Hommes à la RAG (Rémunération Annuelle Garantie) 2.4. Répartition Femmes / Hommes par tranche de salaire
--	---	-----------------	---

3. La formation

Eriger la formation professionnelle en axe majeur de la promotion de la mixité dans l'Entreprise et notamment dans les postes à responsabilité.	Toute inflexion ou dégradation des données collectives qui serait constatée donnerait lieu à des initiatives ciblées qui ferait alors l'objet d'un retour auprès de l'Observatoire.	Mesure annuelle	3.1 Accès à la formation continue : nombre de personnes formées F/H 3.2 Parmi la proportion de femmes ayant suivi des formations, les parties signataires suivront plus
---	---	-----------------	--

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM
FRANCE SAS**

	Dans le cadre d'un retour de congé de longue durée, la formation sera proposée et planifiée avant la reprise d'activité et au plus tard dans le mois du retour afin qu'elle puisse être réalisée par le ou la salariée dès le retour. Un accès prioritaire au Centre Transitions Carrière pourra être demandé.	Mesure annuelle	particulièrement les personnes de retour de congés de maternité
	Le management veillera à sensibiliser les salariées à suivre les modules de formation à ce jour intitulés « Building Relationship & Influence » (BRI) et « Level-Up » sur l'ensemble des sites.	Mesure annuelle	
4. La promotion professionnelle			
Maintenir les dispositifs pour étudier, et le cas échéant corriger, des écarts non justifiés en matière d'égalité des chances, notamment dans la progression de carrière au sein de la Compagnie.	Taux de promotion : 33% de femmes	Objectif annuel	4.1. Proportion de femmes promues au niveau Compagnie dans chacune des catégories professionnelles (PRG pour les cadres, coefficients pour les non-cadres) 4.2. Proportion des femmes dans le cadre des passages 335, cadres, managers, executives 4.3. Entités d'appartenance pour les promotions de 335 à 365 4.4. Proportion de femmes au COMEX IBM France 4.5. Proportion de femmes managers
	Passage à la position de managers : 33% de femmes	Objectif annuel	
	Proportion de femmes au COMEX IBM France : 33%	Objectif annuel	
	Augmenter la représentation de femmes dans les viviers de hauts potentiels et dans le haut management	Objectif annuel	
5. L'équilibre vie professionnelle / vie privée			
Mieux intégrer l'équilibre vie professionnelle / vie privée en l'inscrivant dans le cadre de la démarche Qualité de Vie au Travail.	Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes au-delà des dispositions légales	Mesure annuelle	5.1. Le pourcentage de personnes en heures et en forfait jours, 5.2. Nombre de licenciements après retour d'un congé de maternité ou congé parental 5.3. Nombre de demande de passage à temps complet auprès de l'adresse générique suite à évolution de la situation personnelle du salarié et taux d'acceptation 5.4. Nombre et % de femmes et d'hommes à temps complet et temps partiel dans l'entreprise (indicateur « Durée et organisation du travail » rapport Génisson) 5.5. % de femmes parmi les temps plein et % de femmes
	Avant un départ en congé maternité, la salariée est reçue par son manager, lors d'un entretien individuel au cours duquel les conditions du congé et celles de la reprise de l'activité professionnelle sont examinées. A l'issue du congé maternité et avant son retour, un nouvel entretien sera prévu avec son manager. A cette occasion, les éventuels besoins en matière de formation professionnelle sont précisés.	Mesure annuelle	

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM
FRANCE SAS**

	<p>Un salarié qui a initialement souhaité passer à temps partiel peut faire face à une situation imprévue : chômage du conjoint (marié, pacsé, concubin), décès ou invalidité du conjoint ou d'un enfant, divorce, séparation.</p> <p>Un salarié en situation de « temps partiel à durée indéterminée » ou qui souhaite revenir à temps complet avant le terme initialement prévu dans son contrat de travail ou son avenant pourra demander à son manager un retour à temps complet pour l'un des motifs énoncés ci-dessus. Cette demande sera étudiée dans un délai d'un mois.</p>	Mesure annuelle	<p>parmi les temps partiels (indicateur "Durée et organisation du travail rapport Génisson)</p> <p>5.6. % de temps partiel parmi les cadres, parmi les maitrises et parmi les employés (indicateur 414 bilan social)</p>
	<p>Flexibilité rentrée scolaire : Pour les salariés ayant des enfants (12 ans maximum), une flexibilité dans l'organisation du travail sera automatiquement accordée pour la matinée de rentrée scolaire. Par exemple : les non-cadres ou cadres au forfait heures pourront organiser leur durée de travail effective sur 4 jours et demi au cours de cette semaine.</p>		
<p>Le travail à temps partiel est une mesure permettant de favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Les salariés à temps partiel ne doivent pas être pénalisés dans leur évolution de carrière et bénéficient des modalités du plan salaire annuel dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.</p>	<p>Analyse des temps partiels en matière de salaire et de durée du travail</p>	Mesure annuelle	
<p align="center">6. La promotion de la mixité au sein et en dehors de l'entreprise et la sensibilisation à l'égalité professionnelle F/H</p>			
<p>Continuer à porter les valeurs de la mixité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise par toutes les parties prenantes de l'entreprise.</p>	<p>Dispositif d'alerte professionnelle, ouvert aux collaborateurs d'IBM, y compris les collaborateurs extérieurs et occasionnels, qui souhaitent dénoncer, de faits concernant notamment les domaines des droits de l'homme, des libertés fondamentales, de la santé, de la sécurité des personnes et de l'environnement.</p>	Mesure annuelle	<p>6.1. Cartographie de la proportion de femmes par famille métier et Business Units</p> <p>6.2. Proportion de départs de la Compagnie Femmes / Hommes par Business Unit</p> <p>6.3. Nombre / taux de démission par Business Unit</p>

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMPAGNIE IBM
FRANCE SAS**

Module de formation obligatoire pour tous les managers et les salariés, afin de sensibiliser et former sur les comportements déviants, le harcèlement moral & sexuel et le bullying	Mesure annuelle
Engagement à communiquer spécifiquement sur l'égalité professionnelle via « IBM France Communication » au minimum une fois par an, avec pour objectif de rappeler les dispositifs prévus par l'accord et les évolutions en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur l'année passée. Développer d'actions de communication à travers d'autres dispositifs (intranet, affiches, écrans TV, etc.).	Mesure annuelle