

**ACCORD DE GROUPE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
AU SEIN DU GROUPE ALCATEL-LUCENT EN FRANCE**

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>3</b>
<b>CHAPITRE 1 - LES OBJECTIFS DU GROUPE ALCATEL-LUCENT .....</b>	<b>5</b>
1 - DEFINITION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE .....	5
2 - PERIMETRE DE L'ACCORD .....	5
3 - LE RAPPORT ANNUEL DE SITUATIONS COMPAREES DES CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI ET DE FORMATION DES FEMMES ET DES HOMMES.....	6
4 - L'ENGAGEMENT DU GROUPE ALCATEL-LUCENT EN FRANCE DANS LA DEMARCHE LABEL EGALITE .....	6
<b>CHAPITRE 2 - SENSIBILISATION ET ACTIONS DE COMMUNICATION .....</b>	<b>7</b>
1 - LA SENSIBILISATION DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE .....	7
1.1 - <i>Sensibilisation du personnel d'encadrement</i> .....	7
1.2 - <i>Sensibilisation de l'ensemble des salariés à l'Egalité Professionnelle</i> .....	7
2 - LES OUTILS DE COMMUNICATION.....	8
2.1 - <i>Communication relative à la démarche Egalité Professionnelle au sein du Groupe Alcatel-Lucent         en France</i> .....	8
2.2 - <i>Assurer la mixité dans les campagnes de communication</i> .....	8
<b>CHAPITRE 3 - EGALITE AU COURS DE LA VIE PROFESSIONNELLE : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES</b>	<b>9</b>
1 - FORMATION PROFESSIONNELLE .....	9
1.1 - <i>Principe d'Egalité</i> .....	9
1.2 - <i>L'organisation et l'aménagement des formations</i> .....	9
2 - PROMOUVOIR LA MIXITE DES EMPLOIS ET DES FILIERES METIERS.....	10
2.1 - <i>Féminiser l'entreprise à tous les niveaux</i> .....	10
2.2 - <i>La féminisation des filières</i> .....	11
2.3 - <i>Le mentorat</i> .....	11
3 - LES RECRUTEMENTS.....	12
4 - REMUNERATIONS ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE .....	12
4.1 - <i>A l'embauche</i> .....	12
4.2 - <i>Au cours de la vie professionnelle</i> .....	13
<b>CHAPITRE 4 - CONCILIATION VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>15</b>
1 - GESTION, AMENAGEMENT ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	15
1.1 - <i>Le temps partiel</i> .....	15
1.2 - <i>Le télétravail à domicile</i> .....	15
2 - LE CONGE MATERNITE, LE CONGE D'ADOPTION ET LE CONGE PARENTAL .....	16
3- CONGE PATERNITE.....	17
4 - LE CONGE CAPITAL PARENTALITE .....	17
5 - FACILITER L'ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE .....	18
<b>CHAPITRE 5 - SUIVI DE L'ACCORD .....</b>	<b>19</b>
1 - LE RAPPORT ANNUEL DE SITUATIONS COMPAREES .....	19
2 - COMMISSION CENTRALE DE SUIVI .....	20
<b>CHAPITRE 6 - DISPOSITIONS GENERALES.....</b>	<b>21</b>
1 - DUREE DE L'ACCORD.....	21
2 - FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE.....	21
<b>ANNEXE 1 - LISTE DES SOCIETES POUVANT ADHERER A L'ACCORD .....</b>	<b>23</b>
<b>ANNEXE 2 - CALENDRIER INDICATIF DE L'ENVELOPPE SPECIFIQUE LIEE AUX ACTIONS DE PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE.....</b>	<b>24</b>

## PREAMBULE

Convaincus que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'entreprise, la Direction du Groupe Alcatel-Lucent et les Organisations Syndicales signataires ont décidé de prendre des engagements relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le Groupe Alcatel-Lucent en France.

Les parties souhaitent notamment réaffirmer leur volonté de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, de participer à la transformation de l'Entreprise en combattant les préjugés et les différences de traitement en considération du sexe et de mettre en œuvre les actions correctives nécessaires pour les éventuelles inégalités constatées.

En mars 2009, cinq grandes entreprises de l'industrie des TIC - parmi lesquelles Alcatel-Lucent - ont signé une Charte des Bonnes Pratiques afin de promouvoir la diversité et l'égalité des chances pour les femmes dans l'industrie des TIC.

Chez Alcatel-Lucent, l'engagement pour les femmes dans l'industrie des TIC va au-delà de la signature de la charte de bonnes pratiques. Pour preuve :

- Elle présente l'industrie des TIC comme un secteur de choix, à travers une coopération locale entre l'éducation, le gouvernement et l'industrie.
- Elle encourage les jeunes femmes à engager leur carrière dans des domaines scientifiques.
- Elle aménage l'environnement de travail de ses collaborateurs afin d'offrir un équilibre entre vie privée et vie professionnelle, grâce au télétravail et à la formation en ligne (l'objectif à long terme étant de changer sa culture du travail).
- Elle partage ses bonnes pratiques pour qu'elles soient exploitées par d'autres entreprises du secteur des TIC et du CAC 40.

Par ailleurs, le 7 mai 2009, le Groupe Alcatel-Lucent annonçait la signature de la Charte de la Parentalité en entreprise renforçant ainsi son engagement pour développer et mettre en place des pratiques en faveur de la parentalité. Le Groupe s'engage également à faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise, créer un environnement favorable aux salariés-parents, et respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

Enfin, le 16 février 2010, Alcatel-Lucent était amené à participer au lancement officiel du Club «Crèches & Entreprises» qui réunit les entreprises exemplaires en matière de création de places de crèche ou de financement de berceaux en faveur des enfants de leurs salariés.

Alcatel-Lucent confirme ainsi son engagement en faveur de la mixité dans tous les secteurs de l'entreprise. Recruter, embaucher et retenir les meilleurs talents féminins demeurent un impératif majeur pour le Groupe. Des programmes pour soutenir le développement professionnel des femmes ont été mis en œuvre dans de nombreux pays à travers des activités ciblées : sensibilisation, enquêtes, « mentoring », formation, participation à des réseaux internes et externes, groupes de travail, etc., et évaluation des progrès accomplis.

Afin de rester en conformité avec l'ensemble des textes nationaux européens et internationaux, le Groupe Alcatel-Lucent en France entend prendre des mesures concrètes et efficaces non seulement en faveur des femmes, afin de leur assurer une égalité de traitement avec les hommes, mais aussi en faveur des hommes afin de promouvoir une mixité entre les femmes et les hommes, quel que soit le domaine d'activité concerné.

A cet effet, les parties se sont réunies au cours de quatre réunions de négociation (8 juillet 2010, 22 septembre 2010, 14 octobre 2010 et 17 novembre 2010) afin de parvenir aux mesures du présent accord. Ces réunions de négociation ont été complétées par des réunions d'un groupe de travail paritaire (9 juin 2010, 22 juin 2010, 22 octobre 2010). Ce travail sera poursuivi au sein de la Commission Centrale de suivi (cf. Chapitre 5 du présent accord).

## CHAPITRE 1 - LES OBJECTIFS DU GROUPE ALCATEL-LUCENT

Le Groupe Alcatel-Lucent entend, à travers le présent accord de Groupe, continuer à promouvoir l'Egalité Professionnelle dans l'Entreprise. Cette politique s'applique à l'ensemble des entités légales adhérentes au présent accord et s'inscrit dans une démarche plus large en faveur de la diversité au sein du Groupe en France.

Les mesures mises en place par le présent accord et l'engagement du Groupe dans une démarche d'obtention du Label Egalité ont pour but d'agir sur la parité et la mixité entre femmes et hommes, au sein des équipes et plus largement dans l'Entreprise.

### 1 - DEFINITION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

L'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

Elle s'appuie sur deux principes :

- égalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les salarié-e-s en raison du sexe, de manière directe ou indirecte ;
- égalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

En outre, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les obligations légales des entreprises sur ce sujet n'ont cessé de se renforcer ces dernières années avec en particulier la Loi du 9 mai 2001 (Loi Genisson) instaurant une obligation de communiquer sur la situation de l'emploi en matière d'Egalité Professionnelle dans l'entreprise et de négocier dans les entreprises et les branches puis la Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, complétée par un Décret du 22 août 2008.

La démarche du Groupe Alcatel-Lucent s'inscrit dans ce contexte conventionnel et légal, tant national qu'europpéen et international.

### 2 - PERIMETRE DE L'ACCORD

L'Egalité Professionnelle concerne le Groupe Alcatel-Lucent en France. Le Groupe est composé des sociétés françaises détenues directement ou indirectement à plus de 50 % par Alcatel-Lucent.

Le présent accord de Groupe constitue un accord cadre, auquel chaque entité légale répondant à ce critère et dont la liste figure en annexe 1 du présent accord adhèrera.

Toute société quittant le champ d'application du présent accord, notamment par le biais d'une cession, cessera de bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord à compter de la sortie effective de la société du Groupe Alcatel-Lucent.

Par ailleurs, chaque entité légale a la possibilité de préciser, par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement, les mesures du présent accord de Groupe à la situation spécifique de l'Entreprise ou de l'Etablissement concerné, notamment dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

L'accord spécifique devra respecter les principes mis en place par le présent accord de Groupe, qui est obligatoire pour les sociétés y ayant adhéré.

### **3 - LE RAPPORT ANNUEL DE SITUATIONS COMPAREES DES CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI ET DE FORMATION DES FEMMES ET DES HOMMES**

Les différentes entités légales du Groupe Alcatel-Lucent en France, de plus de 300 salarié-e-s, appliquent les dispositions relatives au Rapport Annuel de Situation Comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans les entreprises (Article L. 2323-57 du Code du travail).

Ces rapports pouvaient être différents tant dans leur forme que dans leur fond d'une entité légale à une autre, voire d'un établissement à un autre.

Dans ce cadre, les membres de la Direction du Groupe Alcatel-Lucent en France ont mis en place un groupe de travail, composé de membres de la Direction et de membres des organisations syndicales représentatives en France afin de travailler, sur un modèle commun à l'ensemble des entités légales en France, de Rapport Annuel de Situation Comparée.

Applicable à partir de l'année 2010, ce modèle commun aura pour but une meilleure identification des éventuels écarts observés par la lecture croisée des indicateurs. Ce modèle est une base de travail évolutive qui sera améliorée par la Commission Centrale de suivi.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CE recevra une fois par an, dans le cadre du rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise (Article L. 2323-47 du Code du travail) des informations équivalentes à celles figurant dans le modèle de RSC figurant en annexe du présent accord.

Ce travail, réalisé au cours de l'année 2010, a également permis d'établir un Rapport de Situation Comparée pour le Groupe Alcatel-Lucent en France, qui a servi de base à la négociation du présent accord de Groupe.

En effet, ce rapport a été l'occasion de constater et d'analyser les causes directes et indirectes des écarts, les phénomènes structurels influant sur le déroulement de carrière et comparer les conditions générales d'emploi.

Le groupe de travail a été à l'initiative de propositions d'actions et d'objectifs pour les années à venir en matière d'Egalité Professionnelle. Ses travaux continueront au sein de la Commission Centrale de suivi du présent accord.

### **4 - L'ENGAGEMENT DU GROUPE ALCATEL-LUCENT EN FRANCE DANS LA DEMARCHE LABEL EGALITE**

Soucieux de valoriser la culture d'entreprise relative à l'Egalité Professionnelle au sein de l'ensemble du Groupe en France, Alcatel-Lucent a choisi de s'engager dans une démarche de labellisation de la politique menée dans ce domaine.

Le label Egalité Professionnelle est une démarche volontaire consistant à répondre à un cahier des charges établi et particulier. Il est délivré pour une durée de 3 ans renouvelable avec une évaluation intermédiaire au bout de 18 mois.

La décision d'accorder le label est prise par AFNOR Certification, après avis de la Commission de labellisation réunissant paritairement des représentants de l'Etat, des Syndicats de salariés et d'Organisations Patronales, auprès de qui, un dossier complet de candidature est présenté.

L'engagement d'Alcatel-Lucent dans cette démarche permet au Groupe d'affirmer la pérennité des actions mises en place et de sa volonté de poursuivre et développer de nouvelles mesures.

## CHAPITRE 2 - SENSIBILISATION ET ACTIONS DE COMMUNICATION

Favoriser l'Egalité Professionnelle au sein du Groupe Alcatel-Lucent en France passe par une sensibilisation active de tous les acteurs de l'Entreprise.

Le Groupe Alcatel-Lucent entend mettre en valeur l'ensemble des actions prévues par le présent accord, conformément à l'objectif et aux orientations qu'il s'est fixé en matière d'Egalité Professionnelle.

### **1 - LA SENSIBILISATION DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE**

#### **1.1 - Sensibilisation du personnel d'encadrement**

Afin d'assurer la promotion de la démarche relative à l'Egalité Professionnelle mise en place par le Groupe Alcatel-Lucent en France, et dans le but de garantir son développement, les Comités de Direction des différentes entités légales suivront des sessions d'information spécifiques relatives au présent accord et aux mesures qui sont mises en place :

- Information sur les engagements en termes de mixité des emplois et de féminisation des filières ;
- Rappel sur les engagements pris par le Groupe quant aux recrutements, aux rémunérations, à l'évolution professionnelle ;
- Information/rappel sur les possibilités d'aménagement du temps de travail existantes ou à mettre en place ;
- Information sur les mesures spécifiques liées à la maternité, la paternité et les congés parentaux.

Les Comités de Direction seront impliqués dans toutes les actions menées par la Direction afin de promouvoir l'Egalité Professionnelle au sein des entités légales.

Cette présentation et l'ensemble de ces informations et rappels seront déclinés dans la hiérarchie afin que l'ensemble des responsables hiérarchiques des entités légales ait connaissance du dispositif et des possibilités accordées aux salariés en vue de garantir l'Egalité Professionnelle.

Un suivi de cette sensibilisation sera assuré par la Commission Centrale de suivi du présent accord.

#### **1.2 - Sensibilisation de l'ensemble des salariés à l'Egalité Professionnelle**

Des supports de communication relatifs aux mesures liées à la conciliation de la vie personnelle et professionnelle seront réalisés et accessibles à l'ensemble des salariés en France, pour leur assurer une pleine connaissance des mesures mises en place quant au congé maternité, au congé paternité, au congé d'adoption ou parental, notamment.

Les équipes des Ressources Humaines mais également de la Formation seront particulièrement sensibilisées et formées à la démarche d'Egalité Professionnelle mise en place.

Une session spécifique relative à l'égalité professionnelle sera proposée, sous forme d'e-learning, comprenant notamment un rappel du cadre législatif et sur les stéréotypes de sexe. Cette session de sensibilisation sera automatiquement proposée à l'ensemble des salariés du Groupe Alcatel-Lucent en France.

## 2 - LES OUTILS DE COMMUNICATION

### 2.1 - Communication relative à la démarche Egalité Professionnelle au sein du Groupe Alcatel-Lucent en France

La démarche Egalité Professionnelle concrétisée dans le cadre du présent accord fera l'objet d'une campagne de communication et de sensibilisation à travers l'intranet du Groupe en France par le biais d'une présentation globale du présent Accord et des mesures mises en place.

D'autres actions de sensibilisation spécifiques seront menées auprès de l'ensemble des salariés sur les différents sites lors d'évènements particuliers en relation avec l'Egalité Professionnelle (Exemples : Journée de la Femme, Rentrée des classes, ...).

A cet effet, une page intranet sera consacrée à stocker des informations permettant aux salariés de trouver les mesures en faveur de la mixité, par exemple au cours des maternités, à l'occasion de naissances pour les places en crèches, au moment de la politique salariale, ... On pourra trouver les bonnes pratiques et les liens vers des forums de discussions sur le sujet.

### 2.2 - Assurer la mixité dans les campagnes de communication

Le Groupe Alcatel-Lucent en France s'engage à ce que les supports de communication, internes ou externes, utilisés dans le cadre de tous les programmes mis en place au niveau local ou central (campagne de recrutement, publicité, marketing, Mission Handicap, ...) respectent le principe de mixité, tant dans les textes que dans les visuels utilisés.

Ce principe sera respecté pour les outils développés par la Direction des Ressources Humaines et accessibles aux salarié-e-s via l'intranet en vue du développement de leur carrière professionnelle (GeS, HRConnect, ...).

A noter également que les équipes Ressources Humaines en charge du recrutement au sein des différentes entités légales s'assureront que le vocabulaire employé dans les offres d'emplois diffusées en interne ou en externe respecte parfaitement la mixité entre femmes et hommes, notamment sur les postes traditionnellement occupés par un sexe ou sur des postes dont les conditions de travail visent un sexe plutôt qu'un autre. Aucune mention relative à l'identification du sexe ne devra être inscrite sur les offres d'emploi interne et externe que le Groupe Alcatel-Lucent publiera.



## CHAPITRE 3 - EGALITE AU COURS DE LA VIE PROFESSIONNELLE : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise, le Groupe Alcatel-Lucent s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et pour les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

### **1 - FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **1.1 - Principe d'Égalité**

La formation professionnelle, vecteur de l'évolution professionnelle au sein de l'Entreprise, est essentielle. L'accès aux actions de formation doit être égal pour les hommes et pour les femmes, à temps plein ou à temps partiel et ce, afin de développer de manière équivalente leur employabilité et leurs compétences.

Ce principe sera rappelé dans les notes de cadrage annuelles sur la formation professionnelle, au sein de toutes les entités légales du Groupe Alcatel-Lucent France.

Pour respecter le principe d'égalité, lors d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental, les responsables hiérarchiques et les équipes des Ressources Humaines auront la responsabilité de veiller à ce que ces salarié(e)s bénéficient à leur retour au sein de l'entreprise, de toutes les formations nécessaires à leur développement professionnel (technologiques et/ou développement personnel) sans que cette suspension du contrat de travail ait une quelconque incidence.

#### **1.2 - L'organisation et l'aménagement des formations**

Lorsqu'un(e) salarié(e) s'inscrit à une formation, il/elle peut informer les équipes en charge de l'organisation du cursus, de ses contraintes familiales aménagement du temps de travail, comme le temps partiel. Celles-ci devront prendre en compte au maximum ces éléments et trouver, avec le (la) salarié(e) la solution adaptée à la demande.

Par exemple, les départs en formation dès le dimanche soir (en raison de l'éloignement entre le domicile et le lieu de formation) doivent être évités.

Le (la) salarié(e) a également la possibilité de choisir certaines formations en e-learning lui permettant ainsi de limiter les déplacements sur les centres de formation.

## 2 - PROMOUVOIR LA MIXITE DES EMPLOIS ET DES FILIERES METIERS

### 2.1 - Féminiser l'entreprise à tous les niveaux

Les travaux menés par le Groupe de travail ont permis de constater que les métiers présents au sein du Groupe Alcatel-Lucent ont une dominante fortement technique et technologique, due aux différents secteurs dans lesquels les entreprises françaises du Groupe interviennent.

Ces métiers, plus particulièrement en Recherche et Développement, sont principalement occupés par des hommes (cf. Rapport de Situations Comparées France). Ce phénomène est également accentué par les filières de recrutement, essentiellement masculines, dans lesquelles les différentes entreprises du Groupe recrutent.

Les stéréotypes attachés à certains métiers doivent évoluer au sein du Groupe afin d'assurer une représentation professionnelle plus équilibrée.

A ce titre, le Groupe Alcatel-Lucent s'engage à promouvoir les candidatures internes de femmes et d'hommes (cf. Rapport de Situations Comparées France établi sur les données de l'année 2009) :

- sur des postes ayant une tendance fortement féminisée ou masculinisée au sein du Groupe ;
- à tous les niveaux hiérarchiques mais notamment sur des postes d'encadrement plus traditionnellement pourvus par des hommes.

Ce point et cet engagement devront être abordés lors des revues annuelles des salariés effectuées entre les responsables hiérarchiques et les équipes Ressources Humaines. Cette rencontre est également l'opportunité d'étudier les passerelles entre les métiers, tant pour les femmes, que pour les hommes.

Les équipes Ressources Humaines veilleront à ce que les conditions de mobilité ne soient pas un frein à l'évolution professionnelle des femmes.

L'objectif vise également à améliorer de façon sensible la proportion de femmes occupant des postes de management d'équipes, à travers la gestion des Ressources Humaines et la mise en place de formations spécifiques d'encadrement.

A compétences égales, une attention spécifique sera portée sur la promotion des femmes à ces postes de management, en vue d'assurer la mixité des équipes. La Direction s'engage à rechercher la candidature d'une femme pour tout poste de management à pourvoir.

Le Groupe Alcatel-Lucent vise également à atteindre une mixité dans les différentes instances de décision des entités légales, quel que soit le niveau d'encadrement et briser « le plafond de verre » qui a pu s'installer au sein de certaines activités. Tous les niveaux d'encadrement, intermédiaire ou supérieur, doivent être accessibles aux femmes de la même manière que pour un homme. A ce titre, une attention particulière sera portée aux candidatures pour un passage cadre, par cursus ou au mérite. Un suivi statistique des promotions des hommes et des femmes sera effectué à partir au Rapport de Situations Comparées.

Par ailleurs, en cas de mobilité professionnelle au sein du Groupe, une aide à la recherche d'emploi pour le conjoint du (de la) salarié(e) pourra être mise en place.

Les forums ou groupes d'échanges entre salariés, sous réserve qu'ils soient suivis par la Direction des Ressources Humaines, pourront suggérer des idées qui seront soumises à la Commission Centrale de suivi.

## 2.2 - La féminisation des filières

En externe, et en vue de la féminisation des filières, le Groupe Alcatel-Lucent assurera auprès des Ecoles avec lesquels il entretient des relations privilégiées et dont les filières de formation sont liées aux métiers des entreprises du Groupe, une communication importante de la démarche Egalité Professionnelle mise en place. Des femmes de l'entreprise seront invitées à participer à des Tables Rondes ou des forums Ecoles pour présenter leur parcours professionnel et leur métier.

La mixité des emplois passe également par une sensibilisation des futurs jeunes diplômés des différentes filières afin de casser les stéréotypes existants et ceci, dès le collège.

A ce titre, les entités du Groupe Alcatel-Lucent adhérentes au présent accord devront mener des actions spécifiques auprès des Ecoles, des collèges et/ou lycées des bassins d'emploi dans lesquelles elles sont présentes afin de faire connaître les métiers du Groupe.

Par exemple, il pourra être organisé des semaines de « Classes en entreprise », permettant ainsi, pendant l'année scolaire, à des collégiens et/ou des lycéens de recevoir leurs cours au sein des locaux de l'établissement et suivre également des présentations des différents métiers présents sur l'établissement.

Par ailleurs, au sein de l'ensemble des programmes mis en place au sein du Groupe Alcatel-Lucent France (Passeport Avenir<sup>1</sup>, Mission Handicap<sup>2</sup>, Programme@talentEgal<sup>3</sup>, Passeport pour l'innovation<sup>4</sup>, ...), la nécessité de la féminisation des filières et de l'entreprise sera prise en compte.

## 2.3 - Le mentorat

Au travers de différents programmes, le Groupe Alcatel-Lucent entend promouvoir le mentorat dans l'entreprise.

Le mentorat, mis en place dans le cadre du programme Générations et Talents<sup>5</sup>, a pour objectif de favoriser l'échange de bonnes pratiques, de savoir-faire et de conseils. Il peut se développer dans le cadre :

- de l'intégration de jeunes embauchés
- du partage de connaissances ;
- de l'accompagnement de la gestion de projets ;
- et de l'échange entre les salariés.

---

<sup>1</sup> Le **Passeport Avenir** réunit tous les acteurs de la réussite pour permettre la mise en commun concertée de moyens humains et matériels au service de l'égalité des chances et de la promotion sociale.

<sup>2</sup> La **Mission Handicap**, par le biais de l'Accord de Groupe signé pour Alcatel-Lucent France vise à favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées grâce, notamment, au recrutement, à la formation, à l'amélioration de l'accessibilité numérique.

<sup>3</sup> Le **programme @talentEgal** a pour vocation de piloter le nouveau programme pédagogique d'accès aux études supérieures dédié aux jeunes en situation de handicap. Initié par la Mission Handicap, le Programme@talentEgal vise à être une véritable passerelle entre collèges, lycées, études supérieures et insertion professionnelle.

<sup>4</sup> Le **Passeport pour l'innovation** est un plan de recrutement externe pour une centaine de postes destinés à de jeunes diplômés, sur nos différents sites en Région Parisienne et en Province, dans les domaines : réseaux télécoms, électronique, informatique, supply chain. Il s'agit de rejoindre Alcatel-Lucent pour participer à la construction des réseaux de demain et de contribuer à l'innovation de notre Groupe.

<sup>5</sup> Le **Projet Générations & Talents** est un programme mis en place pour répondre à l'allongement des carrières professionnelles et promouvoir les relations intergénérationnelles dans l'Entreprise. A travers ce programme, nous souhaitons faire évoluer nos représentations socioculturelles, collectives et individuelles, et nos pratiques pour pouvoir mobiliser toutes les compétences de l'entreprise.

Dans le cadre de la promotion de l'égalité professionnelle au sein du Groupe, ces actions auront pour objectif d'accompagner les femmes et les hommes dans leurs objectifs de développement pour leur permettre d'accéder à de nouvelles responsabilités opérationnelles, fonctionnelles ou managériales.

### **3 - LES RECRUTEMENTS**

Afin d'assurer la mixité de ses emplois, le Groupe Alcatel-Lucent s'engage à veiller à une mixité des recrutements et ce, par différentes actions :

- Le Groupe Alcatel-Lucent fonde ses recrutements sur les seules compétences, expérience professionnelle, formation et qualifications des candidats. Les processus de recrutements internes et externes sont identiques et appliqués de la même manière que les candidats soient des femmes ou des hommes.
- Le Groupe veillera à ce que la part respective des femmes et des hommes embauchés tende, à qualifications et compétences équivalentes, vers une répartition femmes/hommes reflétant celle des taux de sortie des filières de formation des métiers présents dans le Groupe.

Par exemple, au titre de l'année 2009, les analyses produites par la Conférence des Grandes Ecoles démontraient un taux de diplômées de 25 % de femmes sur la filière Recherche et Développement. Pour Alcatel-Lucent, le taux d'embauche de femmes, de manière globale, était en 2009 de 30 % et de 23 % sur la filière R&D.

- Il est important que le Groupe Alcatel-Lucent s'engage, à travers la communication auprès des Ecoles avec lesquelles le Groupe entretient des relations privilégiées, à valoriser une mixité des candidatures et à assurer la mixité des recrutements, plus particulièrement lors de la campagne annuelle de recrutement des stagiaires et apprenti-e-s intégrant les équipes opérationnelles.

Un axe spécifique sera mené lors de l'attribution de la taxe d'apprentissage sur les parties hors quota pour développer les partenariats avec les écoles participant à la féminisation des filières technologiques.

L'ensemble de ces principes sera respecté dans le cadre des différents programmes mis en place par le Groupe Alcatel-Lucent en France et ses filiales et visant au recrutement de salarié-e-s (« Plan 1000 jeunes », Mission Handicap, ...).

### **4 - REMUNERATIONS ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

#### **4.1 - A l'embauche**

Le Groupe Alcatel-Lucent s'engage à ce que la rémunération et la classification appliquée aux nouveaux salariés soient les mêmes pour les femmes et les hommes et ne soit fondée que sur les niveaux de qualifications et d'expériences acquis et au niveau de responsabilités confiées aux salarié-e-s.

## 4.2 - Au cours de la vie professionnelle

### 4.2.1 - Evolution professionnelle

Concernant l'évolution professionnelle, l'égalité de traitement devra être assurée en matière de déroulement de carrière. Les femmes ne devront subir aucun retard dans leur carrière du fait de congés maternité, d'adoption ou parentaux.

Les femmes et les hommes doivent avoir accès à tous les emplois liés à leurs compétences et expériences, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, y compris les plus élevés.

Lors des revues annuelles de salaire, chaque entité légale devra s'assurer que l'équilibre femmes / hommes est respecté dans les évolutions vers du management intermédiaire et que les augmentations ne sont pas impactées par les absences liées au temps partiel, au congé maternité/d'adoption, au congé parental, voire au télétravail à domicile.

Ce point et cet engagement devront être abordés lors des revues annuelles des salariés effectuées entre les responsables hiérarchiques et les équipes Ressources Humaines.

### 4.2.2 - Rémunération

Le Groupe Alcatel-Lucent en France proscrit toute différence de rémunération entre les femmes et les hommes, toutes choses égales par ailleurs.

Les indicateurs produits dans le Rapport de Situations Comparées France montrent des écarts quant à la rémunération des hommes et des femmes. Aussi une enveloppe spécifique d'un montant d'1 million d'€uros sera employée, sur 3 ans, en vue d'actions de promotion de l'Egalité Professionnelle à destination des salariées. La masse salariale mensuelle des femmes de l'ensemble du Groupe en France sera ainsi augmentée d'un montant d'1 million d'€uros sur la période d'application de l'accord.

Ces actions, distinctes de l'exercice de la politique salariale, seront réalisées en octobre de chaque année par chaque entité légale adhérente au présent accord (cf. Annexe 2 - Calendrier indicatif). Un bilan lié à l'utilisation de cette enveloppe sera réalisé annuellement et au bout de 3 ans.

Il est convenu entre les parties signataires que les corrections dans les écarts de rémunération entre hommes et femmes se feront sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines de chaque filiale.

La première partie de l'enveloppe budgétaire (40 % de la somme globale) sera distribuée, dans les 3 mois suivant la signature de l'accord, en s'appuyant sur des données statistiques descriptives, extraites des outils de la Direction des Ressources Humaines (RSC, histogrammes, médianes, quantiles).

Par la suite, et pour les deux autres parties de l'enveloppe (40 % et 20 % de la somme globale), une étude, visant à rechercher la meilleure modélisation possible pour les données de sortie (rémunérations) en fonction des variables d'entrée (sexe, âge, ancienneté...), sera effectuée. Les connaissances actuelles utilisent pour ce faire, des méthodes d'économétrie adaptables aux questions salariales. Cette étude sera menée au travers de la Commission de suivi du présent accord d'ici le 30 septembre 2011

En outre, indépendamment de cet exercice, et dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire relative aux salaires, une partie de l'enveloppe de la politique salariale pourra être dédiée aux rattrapages liés à la problématique de parité des rémunérations entre les femmes et les hommes étant dans des situations professionnelles équivalentes (formation, responsabilités, âge,...).

Par ailleurs, le ou la salarié-e en congé maternité, d'adoption ou en congé parental au moment de la politique annuelle d'augmentation des rémunérations de base se verra appliquer, a minima, la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

## CHAPITRE 4 - CONCILIATION VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE

Il paraît indispensable aux parties signataires du présent accord de mettre en place des mesures concrètes, afin de permettre aux salariés du Groupe Alcatel-Lucent en France de concilier efficacement vie professionnelle et vie personnelle.

Afin de permettre aux salariés d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, diverses mesures et accords ont déjà été mises en place au sein des différentes entités légales du Groupe en France.

Aussi, le Groupe Alcatel-Lucent entend poursuivre ses efforts d'harmonisation. A cet effet, des négociations seront engagées dans les différentes entités légales au cours du premier semestre 2011 ne bénéficiant pas d'ores et déjà de politiques et d'accords relatifs au compte épargne temps, télétravail à domicile et temps partiel.

### 1 - GESTION, AMENAGEMENT ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

#### 1.1 - Le temps partiel

Les différentes entités légales du Groupe Alcatel-Lucent en France ont mis en place différentes solutions permettant aux salarié(e)s de pouvoir bénéficier d'aménagement et d'organisation du temps de travail.

En effet, le temps partiel (légal ou conventionnel, grâce à des accords collectifs) est pratiqué dans toutes les entités légales et permet ainsi aux salarié-e-s qui en bénéficient de pouvoir concilier leur vie personnelle grâce à un aménagement de leur temps de travail effectif.

Compte tenu de la proportion de femmes à temps partiel, beaucoup plus importante que celle des hommes (cf. Rapport de Situations Comparées France), toutes catégories professionnelles confondues, le Groupe Alcatel-Lucent en France affirme sa volonté d'accompagner les demandes de salariés hommes souhaitant bénéficier d'une mesure de temps partiel.

Par ailleurs, le Groupe Alcatel-Lucent en France doit s'assurer que les aménagements d'horaires tels que le temps partiel, demandé par les salariés (femmes ou hommes) ne constituent pas un frein à l'évolution de leur carrière au sein de l'Entreprise. Il est ainsi rappelé le principe d'égalité de traitement entre les salariés occupant des emplois à temps partiel et à temps plein.

En tout état de cause, toute demande d'un passage à temps partiel faite auprès d'un responsable hiérarchique devra être portée à la connaissance du Responsable Ressources Humaines de l'équipe concernée.

Les parties au présent accord rappellent leur attachement à une application pragmatique du temps partiel dans l'entreprise conformément aux dispositions des accords d'entreprises tenant compte, à la fois, des contraintes issues de la vie personnelle et de la vie professionnelle. Dans le cadre du temps partiel, un aménagement de la répartition des périodes travaillées et non travaillées pourra être mis en place.

#### 1.2 - Le télétravail à domicile

Sous l'impulsion de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 et de la Charte sur le Télétravail signée en 2006 au niveau du Comité de Groupe Européen du Groupe Alcatel-Lucent, plusieurs filiales du Groupe en France ont mis en place des accords d'entreprise relatif au télétravail à domicile

permettant ainsi aux salariés d'effectuer leur mission professionnelle, depuis leur domicile et ce, jusqu'à 2 jours par semaine.

Cette initiative permet aux salariés, de plus en plus nombreux, femmes et hommes (cf. Tableau 1.5 du Rapport de Situations Comparées France), bénéficiant d'une telle organisation de leur travail, de réduire leur temps de trajet par exemple et de concilier au mieux leurs obligations personnelles et professionnelles.

Dans les filiales ne bénéficiant pas d'un tel accord, la Direction devra étudier les possibilités de mettre en place une telle organisation, tout en prenant en compte les contraintes opérationnelles liées aux équipes et au métier des salariés.

Les signataires rappellent que le télétravail à domicile doit être conditionné à un avenant à télétravail. Cette condition n'empêche pas l'utilisation du kit de connexion à distance dans des circonstances de travail particulières, et permet à la fois souplesse et autonomie d'organisation du travail.

Les parties au présent accord rappellent que l'attribution d'outils informatiques de connexion à distance (ex : token) ne doit pas être assimilée à du télétravail à domicile.

## **2 - LE CONGE MATERNITE, LE CONGE D'ADOPTION ET LE CONGE PARENTAL**

Le Groupe Alcatel-Lucent en France s'engage à ce que le congé maternité, le congé d'adoption, le congé parental du/de la salarié(e) et le congé paternité ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière.

Les mesures suivantes sont prises :

- Deux mois avant le départ du (de la) salarié(e) en congé maternité, d'adoption ou parental (quand ce dernier ne fait pas suite à un congé maternité), un entretien est réalisé, systématiquement avec son Responsable Ressources Humaines et/ou son responsable hiérarchique du (de la) salarié(e). Au cours de cet entretien seront abordées les questions relatives :
  - à l'organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé ;
  - le remplacement du (ou de la) salarié(e) ;
  - la réorganisation des tâches pendant le congé.
- Au retour du congé de maternité, d'adoption ou parental et au plus tard 1 mois après ce retour, le ou la salarié(e) aura un entretien avec son Responsable Ressources Humaines et/ou son responsable hiérarchique afin d'échanger :
  - sur les modalités de retour au sein de l'Entreprise ;
  - les besoins de formation, notamment en cas d'évolution technologique intervenue pendant l'absence du (de la) salarié(e) ;
  - sur les actions de développement à mettre en place ;
  - les souhaits d'évolution ou de mobilité.

Le Centre de Services RH ou la Direction de l'Etablissement informera, par courriel, le responsable hiérarchique et le Responsable Ressources Humaines de la date prévue du retour du (de la) salarié(e), 1 mois avant cette date, afin que ces derniers soient sensibilisés à la préparation du retour du (de la) salarié(e).

Entre outre, les parties au présent accord rappellent néanmoins que la salariée de retour de congé maternité retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.



- Au-delà des aménagements d'horaires (sorties anticipées ou temps de pause) qui peuvent être accordés par les dispositions locales des Conventions Collectives ou les usages des Etablissements, Alcatel-Lucent en France s'engage effectivement à faciliter les aménagements d'horaire et de travail de la salariée à compter du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse, via par exemple le télétravail ou la mise en place du temps partiel légal pour une durée déterminée.

La salariée ou le salarié ayant déclaré une naissance auprès de l'Entreprise pourra également bénéficier, dans le respect des dispositions conventionnelles attachées à cette mesure, d'un accès facilité au télétravail à domicile pour les entreprises du Groupe l'ayant mis en place.

- Les congés payés légaux et d'ancienneté acquis par le (la) salarié(e) avant son départ en congé maternité, d'adoption ou parental pourront être reportés, à la demande du (de la) salarié(e), en accord avec la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines, jusqu'à 3 mois à compter du 1<sup>er</sup> juin de l'année suivant la fin du congé du ou de la salariée.

### **3- CONGE PATERNITE**

La parentalité est une démarche importante au sein du Groupe Alcatel-Lucent en France. En conséquence, au titre de l'égalité professionnelle qui doit également s'appliquer aux salariés hommes du Groupe, Alcatel-Lucent entend compléter, pour les salariés bénéficiant du congé paternité et de plus d'1 an d'ancienneté, la rémunération perçue pendant cette période de suspension du contrat de travail, afin d'atteindre 100 % du salaire de base.

Le congé paternité s'entend, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-35 du Code du travail du congé de 11 jours consécutifs (ou 18, en cas de naissance multiple) dont bénéficie le père après la naissance de son enfant.

De plus, les salariés ayant déclaré une future naissance (certificat de grossesse faisant foi) ou naissance (acte de naissance faisant foi) auprès de l'entreprise pourront bénéficier d'un report de congés payés légaux et d'ancienneté, avec l'accord de la hiérarchie et de la Direction des Ressources Humaines, jusqu'à 3 mois à compter du 1<sup>er</sup> juin suivant la naissance de l'enfant.

### **4 - LE CONGE CAPITAL PARENTALITE**

Les salarié(e)s des entreprises bénéficiant d'un accord d'entreprise relatif à la mise en place d'un Compte Epargne Temps ont la possibilité de bénéficier d'un congé « Capital Parentalité » de 10 jours ouvrés maximum et ce, afin d'accompagner l'arrivée de leur enfant au sein du foyer familial. Ce congé, non rémunéré par l'Entreprise est financé en totalité par les droits affectés par le (la) salarié(e) au CET.

Par ailleurs, le congé « Capital Parentalité », qui ne peut être fractionné et doit être pris immédiatement après le congé maternité, d'adoption ou paternité, entraîne une suspension du contrat de travail du (de la) salarié(e) ; néanmoins à titre exceptionnel et dérogatoire par rapport aux accords existants, le (la) salarié(e) continue à acquérir des droits à congés payés et à ancienneté pendant la durée de la suspension.

Dans la mesure où il s'agit d'un débloqué partiel du CET, le (la) salarié(e) souhaitant bénéficier de ce congé en informe l'employeur 3 mois avant le début de la suspension du contrat de travail. Il (elle) devra auparavant avoir informé son responsable hiérarchique de sa volonté et s'être assuré que ce congé ne désorganise pas le service auquel il (elle) appartient.

L'entreprise devra apporter une réponse au (à la) salarié(e) dans le mois suivant la réception de la demande.

## **5 - FACILITER L'ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE**

En mai 2009, le Groupe Alcatel-Lucent signait la « Charte de la parentalité en Entreprise » et son adhésion au Club « Crèches & Entreprises » s'est inscrit naturellement dans la politique menée par l'entreprise depuis plusieurs années dans ce domaine.

Par ces démarches, le Groupe Alcatel-Lucent s'engage à poursuivre les actions enclenchées depuis plusieurs années, notamment par la mise en place de mesures en faveur de l'égalité hommes-femmes et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et à participer à des groupes de travail afin d'échanger sur les bonnes pratiques d'entreprise, mais aussi de progresser sur différents sujets.

Le Groupe Alcatel-Lucent a déjà mis en place au sein de certains Etablissements des conciergeries d'entreprise permettant aux salariés de gagner du temps, pour un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle grâce à une palette de services de proximité.

De même, certains Etablissements ont adhéré à des crèches interentreprises et le Club «Crèches & Entreprises» réunit les entreprises exemplaires en matière de création de places de crèche ou de financement de berceaux en faveur des enfants de leurs salariés.

Certains Etablissements ont également organisé des « Journées Portes Ouvertes » permettant à la famille du salarié de venir découvrir l'environnement dans lequel ce dernier évolue chaque jour. Ces événements connaissent un réel succès auprès des familles des salariés et continueront à être développés dans l'avenir.

Afin de poursuivre les actions déjà mises en œuvre visant à faciliter l'articulation de la vie personnelle et professionnelle, les établissements pourront développer, quand cela est possible et pertinent, les conciergeries d'entreprises et crèches interentreprises et à encourager les conciergeries déjà existantes pour faciliter l'apparition de nouveaux services.

Par ailleurs, le jour de la rentrée scolaire de leur(s) enfant(s), les salarié(e)s concerné(e)s pourront bénéficier d'un aménagement d'horaires ou de leur temps de travail leur permettant ainsi de pouvoir participer à cet événement. Cet aménagement devra être établi en concertation avec le responsable hiérarchique du /de la salarié(e).

Il est également rappelé que l'organisation des déplacements des salariés doit tenir compte, au maximum, de leurs contraintes personnelles. A ce titre, les départs en déplacement le dimanche soir devront être évités.

## CHAPITRE 5 - SUIVI DE L'ACCORD

### 1 - LE RAPPORT ANNUEL DE SITUATIONS COMPAREES

Les filiales de 300 salarié(e)s et plus présenteront un rapport de situations comparées entre femmes et hommes, aux Institutions Représentatives du Personnel compétentes, qui s'appuiera sur le modèle commun, sur lequel le Groupe de travail paritaire « Egalité Professionnelle » a travaillé.

Les filiales de moins de 300 salarié(e)s présenteront une étude de situation comparée des femmes et des hommes s'inspirant de ce modèle.

Ce modèle est appelé à évoluer dans le cadre de la Commission Centrale de suivi de l'Accord.

#### PLAN DU RAPPORT ANNUEL DE SITUATIONS COMPAREES

##### 1- CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

###### ***Effectifs inscrits au 31/12/2009***

- 1.1 Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats
- 1.2 Pyramide des âges
- 1.3 Pyramide des âges par anciennetés et catégorie professionnelle

###### ***Positionnement dans l'entreprise***

- 1.4 Répartition des effectifs selon les niveaux d'emploi définis par les grilles de qualification au sens de la Convention Collective
  - 1.4.1 Répartition H/F des 25 métiers les plus pratiqués dans l'entreprise + Histogramme

###### ***Durée et organisation du travail***

- 1.5 Répartition des effectifs par catégorie professionnelle selon la durée du travail
- 1.6 Répartition des temps complet/ temps partiel / autres
- 1.7 Répartition des effectifs permanents selon le nombre et le type de congés supérieurs à 6 mois
- 1.8 Congé de paternité
- 1.9 Congé de maternité

###### ***Données sur les embauches et les départs***

- 1.10 Répartition des embauches par catégorie professionnelle et par type de contrat de travail
- 1.11 Répartition de départs par catégorie professionnelle et motif de départ
- 1.12 Répartition H/F par rapport à l'effectif global France : gestion des stagiaires et des apprentis

##### 2 - REMUNERATION

- 2.1 Rémunération moyenne mensuelle pour toutes catégories professionnelles
- 2.2 Rémunération moyenne mensuelle ETAM
- 2.3 Etude particulière
- 2.4 Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations
- 2.5 Répartition des promotions au regard des effectifs CDI de la catégorie professionnelle

##### 3 - FORMATION

- 3.1 Répartition par catégorie professionnelle /Nombre de participants/Nombre d'heures
- 3.2 Répartition H/F par type de formation
- 3.3 Répartition H/F des formations management et qualifiantes
- 3.4 Répartition H/F par formation de moins de 10 heures et formation de + de 10 heures

#### ANNEXES - Analyse des rémunérations (filiales ALF / ALE / ASN)

Ce rapport pourra être complété par des données plus précises liées à la vie de l'Etablissement ou de l'Entreprise concerné(e).

Chaque Etablissement et/ou Entreprise devra également faire un point particulier aux Institutions Représentatives Compétentes sur les mesures mises en place destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

## **2 - COMMISSION CENTRALE DE SUIVI**

Une Commission centrale de suivi du présent accord est mise en place à compter de sa signature, composée :

- de membres de la Direction du Groupe Alcatel-Lucent ;
- de 2 membres des Organisations Syndicales représentatives signataires du présent accord.

La composition de cette Commission devra respecter au maximum le principe de la parité entre femmes et hommes.

La Commission se réunira au minimum 1 fois par an à l'initiative de la Direction du Groupe Alcatel-Lucent, après la présentation des Rapports de Situations Comparées dans chacune des filiales concernées. Elle pourra se réunir de manière exceptionnelle à la demande de la majorité de ses membres.

Afin de poursuivre les travaux du Groupe de travail paritaire qui a établi un premier modèle de Rapport de Situations Comparées, la Commission centrale de suivi se réunira pour :

- mettre à jour le modèle ;
- analyser le rapport global du Groupe Alcatel-Lucent en France ;
- suivre les actions qualitatives prévues aux chapitres 2 et 3 (ex. nombre de sessions de sensibilisation, etc ...)
- vérifier que toutes les filiales ont établi un rapport ;
- vérifier que toutes les Commissions Egalité professionnelles ont été consultées ;
- faire le point sur la démarche de labellisation AFNOR ;
- faire le bilan de l'utilisation de l'enveloppe spécifique prévue au §4.2.2 du présent accord. Les statistiques transmises seront établies selon le même modèle que celles transmises à l'occasion des négociations annuelles obligatoires.

## CHAPITRE 6 - DISPOSITIONS GENERALES

### 1 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent Accord est signé pour une durée déterminée. Il prend effet à compter de sa signature et jusqu'au 31 décembre 2012.

Au terme de la durée de l'accord, les parties se réservent le droit de renouveler ou non le présent accord. La Direction du Groupe Alcatel-Lucent convoquera les Organisations Syndicales représentatives signataires du présent accord (ou qui ont adhéré).

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L 2222-5, L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail, seules les Organisations Syndicales représentatives signataires du présent accord (ou qui y ont adhéré) sont habilitées à signer tout avenant portant révision du présent accord.

L'avenant doit faire l'objet des mêmes formalités de dépôt que l'accord initial.

Toutes les modifications éventuelles au présent règlement seront constatées sous forme écrite, par voie d'avenant. L'avenant modificatif devra être déposé à la DDTEFP dépositaire du règlement initial et porté à la connaissance des salariés.

Le présent accord prendra effet à compter du jour qui suit son dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, sous réserve qu'il n'ait pas fait l'objet d'une opposition motivée au sens de l'article L. 2232-2 du Code du Travail.

Les différends portant sur l'interprétation ou l'application du présent accord se régleront à l'amiable entre les parties signataires. A défaut de règlement amiable, les différends seront portés devant les juridictions compétentes.

### 2 - FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D.2231-2 du Code du Travail, articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail et articles L. 3313-3, L. 3315-5, D. 3313-1, L. 3345-2 et L. 3345-3 du Code du Travail, et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé, à la diligence d'Alcatel-Lucent, en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Vélizy (78), lieu de signature du présent accord.

A l'issue du délai d'opposition, il sera également déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles (78).

Le présent accord a été établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaires et signés à Vélizy, le 7 janvier 2011 entre les parties suivantes :

**Pour le Groupe Alcatel-Lucent, d'une part**

Didier BAICHERE - Directeur des Ressources Humaines

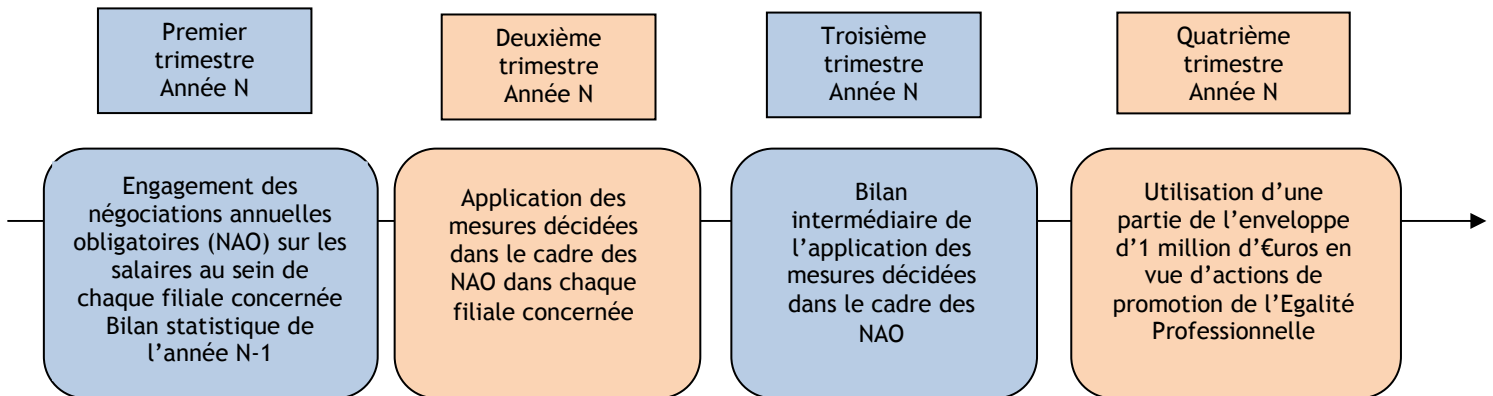
**Pour les Organisations Syndicales Représentatives, d'autre part :**

- ❑ Pour la CFDT - Hervé LASSALLE - Coordonnateur syndical central
  
- ❑ Pour la CGT - Stéphane DUBLED - Coordonnateur syndical central
  
- ❑ Pour la CFE-CGC - Jean-Paul LIMMACHER - Coordonnateur syndical central

ANNEXE 1 - LISTE DES SOCIETES POUVANT ADHERER A L'ACCORD

- Alcatel-Lucent France
- Alcatel-Lucent Enterprise
- Alcatel-Lucent International
- Alcatel-Lucent Submarine Networks
- Alcatel-Lucent Bell Labs France
- Radio Frequency Systems France
- CGTI
- Genesys France.

ANNEXE 2 - CALENDRIER INDICATIF DE L'ENVELOPPE SPECIFIQUE LIEE AUX ACTIONS DE PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE



**NB :**

- 1<sup>ère</sup> partie de l'enveloppe : 40 % - 1<sup>er</sup> trimestre 2011
- 2<sup>ème</sup> partie de l'enveloppe : 40 % - Octobre 2011
- 3<sup>ème</sup> partie de l'enveloppe : 20 % - Octobre 2012