



**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LES MESURES RELATIVES A LA PARENTALITE
AU SEIN DE TDF SAS 2020-2022**

Entre :

La **Société TDF SAS** (Société par Actions Simplifiée) au capital de 166.956.512 €, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 342 404 399, dont le siège social est situé au 155 bis avenue Pierre Brossolette 92541 MONTROUGE cedex, représentée par _____, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines et disposant de l'ensemble des prérogatives nécessaires,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales intéressées dans l'entreprise, représentées par :

Pour la CFDT,
Pour la CGT,
Pour l'UNSA,

D'autre part,

Est intervenu le présent accord :

Préambule

La Société TDF et les Organisations Syndicales Représentatives conviennent ensemble que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur du développement de chaque individu ainsi que de l'entreprise.

Les parties au présent accord souhaitent améliorer la féminisation au sein de l'entreprise et les dispositifs liés à la parentalité pour assurer un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont réunies, conformément à l'accord relatif au calendrier des négociations avec les Organisations Syndicales du 30 janvier 2019, pour négocier un nouvel accord triennal pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022 afin de poursuivre les actions mises en œuvre dans le cadre du précédent accord.

Cet accord porte sur les six domaines suivants :

- Le recrutement et la mobilité interne,
- La formation professionnelle,
- L'évolution professionnelle,
- La rémunération,
- La parentalité et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- La sensibilisation et lutte contre les discriminations et stéréotypes.

Le principal objectif poursuivi par les parties signataires dans le cadre du présent accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est de sensibiliser les salarié(e)s de l'entreprise autour de trois axes :

- les principes d'équité et d'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion de carrière,
- la parentalité et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- la culture d'entreprise autour des principes d'égalité professionnelle.

Cette sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la parentalité s'inscrit dans le cadre des articles L.1132-1 et L.1142-1 du Code du travail relatifs au principe général de non-discrimination et au principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le respect de ce principe, la situation de chaque salarié(e) de la Société TDF est considérée sur la base d'éléments objectifs et en particulier indépendants de tout critère lié au sexe et à la vie personnelle.

C'est dans ce contexte que la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont réunies les 3, 9 et 17 octobre 2019 en vue de négocier le présent accord.

Titre I - Recrutement et mobilité interne

La Société TDF souhaite renforcer l'équilibre entre les femmes et les hommes en affirmant le principe d'égalité des chances à toutes les étapes du recrutement interne ou externe et notamment lors de :

- La rédaction et l'accès aux offres d'emploi,
- Le suivi et l'analyse des candidatures.

Article 1 - Objectif en matière de recrutement et mobilité interne

La Société TDF souhaite progresser en matière de recrutement interne et externe dans les familles d'emplois dans lesquelles les femmes sont aujourd'hui encore sous-représentées, soit dans les familles d'emplois suivantes :

- Management ;
- Informatique ;
- Gestion des sites et infrastructures ;
- Déploiement ;
- Conception ;
- Production.

La Direction des Ressources Humaines va mener une politique proactive de féminisation à la fois dans le cadre des mobilités internes et des recrutements externes au sein de ces familles de métiers.

Le taux de féminisation dans ces familles d'emplois fera l'objet d'un suivi annuel¹, de manière à observer l'évolution effective.

Article 2 - Offres d'emploi

La Société TDF continue de s'assurer que la rédaction des offres d'emploi, de stage, de contrats en alternance, des postes disponibles en interne et en externe (libellé et descriptif des missions) ne fait apparaître aucune différenciation entre les sexes.

Il est rappelé que le processus de recrutement se déroule selon les mêmes conditions pour les femmes et les hommes. Ainsi, les critères de sélection sont neutres et sont uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du (des) diplôme(s) détenu(s) par le (ou la) candidat(e) et ses perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

Article 3 - Actions mises en œuvre en matière de recrutement externe

3.1) Suivi des candidatures et équilibre des recrutements externes

3.1.1) Afin de privilégier une représentation équilibrée des femmes et des hommes lors des recrutements externes, les listes de candidat(e)s sélectionné(e)s (« short-list ») comprennent un pourcentage de femmes et d'hommes représentatif des pourcentages de femmes et d'hommes ayant envoyé leur candidature.

Ainsi, par exemple, si 9 femmes et 3 hommes, à compétences et profils équivalents, ont postulé à la même offre d'emploi, il conviendra que la « short-list » comprenne 3 femmes et 1 homme.

3.1.2) La Société TDF mettra à jour la charte du recrutement ayant pour but de sensibiliser les cabinets de recrutement externe aux principes d'égalité entre les femmes et les hommes lors de l'embauche rappelés dans le cadre du présent accord.

Cette charte est communiquée par la Direction des Ressources Humaines aux différents cabinets de recrutement externe auxquels la Société TDF recourt.

¹ Annexe 1 : répartition Femmes / Hommes au sein de ces familles d'emplois au 30 septembre 2019

La Société TDF communiquera la nouvelle charte du recrutement aux organisations syndicales représentatives et aux membres du Comité Social Economique.

Article 4 - Actions mises en œuvre en matière de mobilité interne

Afin de favoriser la mobilité interne de femmes au sein des familles d'emplois énoncées à l'article 1 du présent accord, la Société TDF s'engage à construire dans le cadre de l'Université TDF des parcours de formations passerelles personnalisés permettant de faciliter l'accès à ces postes.

A ce titre, les Responsables Ressources Humaines de Proximité mèneront une politique proactive d'identification de femmes disposant d'un potentiel d'évolution vers ces métiers peu féminisés.

Article 5 - Renforcement des actions auprès des jeunes

5.1) Partenariat avec l'association « Elles Bougent »

La Société TDF poursuit son partenariat avec l'association « Elles Bougent » afin d'encourager les femmes à s'orienter vers des métiers techniques.

Les salariées de TDF ayant une formation technique ou exerçant un poste technique pourront devenir marraines de l'association.

Ces marraines ont pour mission d'intervenir au sein d'écoles (collège, lycée, université), auprès de jeunes femmes et jeunes filles, pour témoigner de leur parcours et susciter des vocations vers les filières techniques.

Leur rôle est également d'informer les femmes des nombreuses possibilités de carrières scientifiques et techniques qui s'offrent à elles.

Sur le site de l'association « Elles Bougent », un lien est mis en place pour renvoyer vers les éventuelles offres d'emploi et de stage du site internet de TDF.

Afin de renforcer les actions auprès de cette association et développer les engagements internes, une présidente sera nommée chaque année afin d'animer le réseau des marraines de TDF.

5.2) Développement des partenariats et actions avec des écoles et universités

Afin de développer la notoriété de TDF auprès des collégiennes, lycéennes et étudiantes et de susciter des vocations, les marraines de TDF ainsi que tout autre salarié(e) volontaire pourront se rendre à des forums au sein d'écoles, d'universités et/ou centres de formation pour adultes afin de promouvoir les engagements de TDF, notamment en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En fonction des partenariats et sur la base du volontariat, certain(e)s salarié(e)s seront susceptibles de participer à des rencontres avec les étudiants afin d'échanger sur leurs attentes et leurs projets, de présenter les activités de TDF et leur proposer des opportunités professionnelles.

Article 6 - Communication et témoignages de femmes en milieu technique

Afin de développer les candidatures féminines sur des postes techniques, à la fois en mobilité interne et en recrutement externe, la Société TDF mettra en ligne sur son site internet et son site intranet des témoignages et portraits de femmes.

Ces communications auront pour but de permettre à des salariées de TDF de témoigner de leur :

- parcours professionnel en milieu technique à tout niveau de l'entreprise ;
- accès à des postes à responsabilités ;
- mission en qualité de marraine.

Article 7 - Indicateurs de suivi en matière de recrutement et de mobilité interne

↳ Répartition femmes/hommes dans les familles d'emplois dans lesquelles les femmes sont sous-représentées, mentionnées à l'article 1 ;

↳ Evolution de la répartition des femmes et des hommes dans les familles d'emplois mentionnées à l'article 1 : part du recrutement et de la mobilité interne ;

- ↳ Bilan annuel des actions effectuées avec l'association « Elles Bougent » et nombre de marraines ;
- ↳ Bilan annuel des actions effectuées auprès des écoles et universités.

Titre II - Formation professionnelle

La politique d'égalité professionnelle implique aussi l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière dans le domaine de la formation.

Article 8 - Objectif en matière de formation professionnelle

L'objectif est d'atteindre, sur la durée du présent accord, un taux de formation de 100%.

Article 9 - Actions mises en œuvre en matière de formation professionnelle

9.1) Egalité d'accès à la formation

La Société TDF s'engage à maintenir les mêmes conditions d'accès à la formation continue pour les femmes et les hommes, notamment en rappelant aux managers la nécessité de proposer de manière identique des actions de formation aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salarié(e)s à temps plein ou à temps partiel.

Ainsi, des formations reconversion et des formations diplômantes et qualifiantes seront présentées dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes. Ces formations seront notamment proposées aux femmes qui souhaitent s'orienter vers des métiers techniques et aux hommes qui souhaitent s'orienter vers des métiers supports. Les salarié(e)s pourront également demander à bénéficier de telles actions de formation.

9.2) Budget spécifique de formation

En lien avec l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à l'accompagnement des évolutions de carrière (GPEC) du 20 novembre 2018, un budget spécifique de formation de 150.000 € sera dédié pour les formations reconversion et les formations diplômantes et qualifiantes, après évaluation de leur potentiel pour :

- les femmes souhaitant effectuer une reconversion professionnelle vers un métier technique ;
- les hommes souhaitant effectuer une reconversion professionnelle vers un métier support.

9.3) Formation et temps partiel

Pour les salarié(e)s exerçant leur activité à temps partiel, les périodes de formation doivent être anticipées afin de tenir compte des contraintes de l'organisation de leur temps de travail. Une vigilance particulière est effectuée par le Service Formation et Compétences afin d'éviter que ces périodes de formation coïncident avec les jours d'absences prévus dans le cadre du temps partiel. Les contraintes familiales et personnelles ne doivent pas constituer un frein dans l'accès à la formation professionnelle. Aussi, il sera demandé aux Service Formation et Compétences de prendre en compte ces contraintes dans l'organisation des formations, et d'apporter des solutions, notamment en termes de dates, d'horaires, de durée et de lieu de formation.

9.4) Formation et frais de garde

Lorsqu'une session de formation se déroulera en dehors des horaires habituels et/ou entraînera un ou plusieurs découchers, les frais de garde de jour (entre 7 heures et 22 heures) des enfants de moins de 15 ans seront pris en charge par la Société TDF sur présentation de justificatifs, dans la limite de 100 € par jour de formation.

Pour les familles monoparentales, lorsqu'une session de formation entraînera un ou plusieurs découchers, les frais de garde de nuit (entre 22 heures et 7 heures) des enfants de moins de 15 ans seront pris en charge par la Société TDF sur présentation de justificatifs, dans la limite de 115 € par nuit.

Pour les enfants en situation de handicap, les frais de garde de jour et de nuit liés à une session de formation seront pris en charge par la Société TDF, sur présentation de justificatifs, dans la limite de 115 € le jour et de 150 € la nuit.

9.5) Formation et congés familiaux

Afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental, chaque salarié(e) bénéficiera d'un entretien avec son Responsable Ressources Humaines de Proximité et/ou son manager, dont les modalités sont définies à l'article 18 du présent accord.

Lors de cet entretien, les éléments suivants pourront être abordés :

- l'analyse des besoins de remise à niveau des salarié(e)s,
- la question éventuelle des habilitations « métiers » nécessaires,
- les actions de formation pouvant être nécessaires pour favoriser la reprise de l'activité professionnelle, telles que des formations courtes permettant de faire face aux évolutions survenues pendant le congé qu'elles soient liées à l'activité directe des salarié(e)s ou qu'elles concernent les enjeux de TDF.

Des actions de formations prioritaires seront proposées au (ou à la) salarié(e) si son poste de travail a évolué à son retour de congé familial.

9.6) Formation et délai de prévenance

La Société TDF s'engage à respecter un délai de prévenance minimum de deux semaines avant chaque session de formation.

En cas de formation nécessitant un découcher, TDF s'engage à respecter un délai de prévenance minimum de trois semaines.

9.7) « Last Minute Formation »

En cas de désistement de dernière minute sur des formations (par exemple : maladie, raisons familiales etc.), le Service Formation et Compétences réouvrira les inscriptions des sessions non complètes à d'autres salarié(e)s concernés par le cursus de formation. Cette possibilité sera facilitée par la mise en place du module Formation du nouvel outil SIRH.

9.8) Développement des formations à distance

En lien avec l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et à l'accompagnement des évolutions de carrière du 20 novembre 2018, l'organisation de formations à distance sera développée afin de réduire les contraintes liées aux déplacements.

Article 10 - Indicateurs de suivi en matière de formation professionnelle

- ↳ Taux de formation des femmes et des hommes ;
- ↳ Nombre de jours de formation des femmes et des hommes par nature et domaine de formations ;
- ↳ Nombre de prises en charge de frais de garde d'enfants ;
- ↳ Nombre d'actions de formation effectuées dans les douze mois suivant le retour du congé familial du (ou de la) salarié(e) ;
- ↳ Taux de respect du délai de prévenance avec ou sans découcher avant chaque session de formation ;
- ↳ Taux annuel moyen des femmes et des hommes à temps partiel n'ayant pas reçu de formation au cours des trois dernières années ;

- ↳ Taux annuel moyen des femmes et des hommes n'ayant pas reçu de formation au cours des trois dernières années et les motifs de cette absence de formation ;
- ↳ Bilan annuel sur l'utilisation du budget spécifique de formation dédié aux formations reconversion et aux formations diplômantes et qualifiantes.

Titre III - Evolution professionnelle

Les parties au présent accord réaffirment le principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'évolution professionnelle.

Ce principe suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

La Société TDF s'engage à appliquer les mesures du présent accord pour atténuer les stéréotypes liés aux métiers entre les femmes et les hommes.

L'évolution professionnelle s'entend comme un changement de groupe de classification du (ou de la) salarié(e).

Article 11 - Objectif en matière d'évolution professionnelle

La Société TDF a pour objectif, au terme du présent accord, de compter au moins une femme au sein de chaque Comité de Direction et d'avoir un taux global de féminisation supérieur ou égal au taux de femmes dans l'entreprise au sein de chaque Comité de Direction.

Article 12 - Actions mises en œuvre en matière d'évolution professionnelle

12.1) Accès aux postes à responsabilités

Les postes à responsabilités à pourvoir en interne doivent être proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes ayant les compétences professionnelles et connaissances requises. Aucune considération d'ordre personnel ou familial ne doit intervenir avant de proposer un poste vacant.

Constatant une sous-représentation des femmes dans les plus hauts niveaux de responsabilité, la Société TDF s'engage à mettre en place un processus RH garantissant l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle. Ainsi, les Responsables Ressources Humaines de Proximité veilleront à proposer ces postes aux femmes ayant les compétences et qualifications requises.

12.2) Evolution professionnelle et groupe de classification

Un salarié qui serait dans un même groupe de classification professionnelle pendant quinze ans pourra, à sa demande, bénéficier d'un entretien RH pour envisager des actions de formation et/ou une évolution professionnelle. Cet entretien devra être réalisé dans un délai de deux mois à compter de la demande du (ou de la) salarié(e).

12.3) Evolution professionnelle et temps partiel

Il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution que les salariés à temps plein.

12.4) Evolution professionnelle et absences liées à la parentalité

Les périodes d'absences liées à la maternité, à l'adoption ou au congé parental d'éducation ne pourront être l'objet d'une quelconque discrimination quant à l'accès pour l'évolution de carrière. Lors de l'entretien avant le départ en congé familial ou lors du retour du (ou de la) salarié(e), les souhaits d'évolution professionnelle pourront être abordés.

Il est rappelé qu'à son retour d'absence lié à un congé familial, le (ou la) salarié(e) retrouvera son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

12.5) Création d'un réseau de mentorat

Afin d'améliorer l'accès des femmes sur des postes à responsabilités à tous niveaux de management, un réseau de mentorat interne sera créé.

Les salarié(e)s (membres de Comex, membres de Codir, managers) pourront devenir mentor sur la base du volontariat.

Ils auront pour mission de conseiller et accompagner des salariées identifiées comme des « talents féminins » dans le cadre de leur projet d'évolution professionnelle sur un poste à responsabilité.

Le mentorat leur permet notamment de développer leur savoir être et leur réseau au sein de TDF et de découvrir les métiers de l'entreprise.

Chaque mentor pourra bénéficier d'une formation de mentoring pour lui permettre d'assurer au mieux sa mission.

Par ailleurs, les « talents féminins » pourront bénéficier d'un parcours d'accompagnement personnalisé, notamment via la mise en place d'un cursus de formation « leadership féminin », pour les accompagner dans leurs projets professionnels.

Article 13 - Indicateurs de suivi en matière d'évolution professionnelle

- ↳ Répartition des femmes et des hommes dans les Comités de Direction ;
- ↳ Nombre d'entretiens RH tenus avec un (ou une) salarié(e) ayant quinze ans d'ancienneté sur le même groupe de classification par rapport au nombre total de salariés concernés ;
- ↳ Nombre et taux d'évolution professionnelle des salarié(e)s à temps complet et à temps partiel ;
- ↳ Nombre de mobilités fonctionnelles sans changement de classification avec évolution du salaire de base ;
- ↳ Nombre de mentors ;
- ↳ Nombre de formations de mentoring et de leadership féminin.

Titre IV - Rémunération

Article 14 - Objectif en matière de rémunération

TDF souhaite promouvoir le principe d'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération.

En 2019, TDF a obtenu le résultat de 93/100 au regard de l'index égalité professionnelle.

A ce titre, TDF se fixe comme objectif, sur la durée du présent accord, d'améliorer le résultat de l'index.

Article 15 - Actions mises en œuvre en matière de rémunération

15.1) Rémunération à l'embauche

L'entreprise conserve des niveaux de salaire à l'embauche égaux entre les femmes et les hommes ayant une expérience et/ou des diplômes équivalents.

TDF continuera ses efforts, en vue de garantir l'évolution de la rémunération des femmes et des hommes, selon les mêmes critères basés uniquement sur les performances de la personne, ses compétences et son expérience professionnelle.

15.2) Maintien des primes liées au poste pendant la grossesse

Certaines salariées peuvent voir leur poste de travail aménagé lors de leur grossesse. A ce titre, elles peuvent ne plus bénéficier de certaines primes liées à l'activité notamment les primes PTC et les primes d'astreintes.

La Société TDF s'engage à continuer le versement de ces primes pendant toute la durée d'aménagement de leur poste jusqu'à leur départ en congé maternité.

Le montant versé mensuellement correspondra à la moyenne des primes perçues par la salariée pendant les 12 mois précédents l'aménagement du poste.

15.3) Evolution des rémunérations et congés familiaux

Afin de réduire les écarts de rémunération qui pourraient exister entre les femmes et les hommes en raison des congés familiaux, les signataires du présent accord souhaitent neutraliser les incidences financières que pourraient avoir les congés familiaux sur l'évolution des rémunérations.

S'agissant des augmentations individuelles, l'appréciation des salarié(e)s doit se faire sur la base de leur activité pendant la période travaillée. L'augmentation individuelle ne peut être minorée ou majorée du fait de leur absence pour congé de maternité ou d'adoption. En tout état de cause, à l'issue de leur congé de maternité ou d'adoption, les salarié(e)s bénéficient - sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité² - de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salarié(e)s relevant de la même classification professionnelle pendant la durée des congés.

Le bonus individuel ne fera pas l'objet d'un abattement en raison de la période d'absence pour congé familial.

La fixation des objectifs doit tenir compte du temps de présence du (ou de la) salarié(e) dans l'entreprise sur l'exercice considéré.

15.4) Budget spécifique

Un budget spécifique sera négocié chaque année dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) pour compenser les éventuels écarts de rémunération observés entre les femmes et les hommes.

Les Responsables Ressources Humaines de Proximité analyseront les principaux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par emploi au sein de chaque groupe de classification et proposeront d'utiliser le budget spécifique pour réduire les écarts observés.

Article 16 - Indicateurs de suivi en matière de rémunération

↳ Suivi des différents indicateurs de l'index égalité professionnelle :

- Ecart de rémunération ;
- Ecarts d'augmentations individuelles ;
- Ecarts de promotions ;
- Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité ;
- Nombre de salarié(e)s du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

↳ Nombre de femmes et d'hommes ayant bénéficié du budget annuel spécifique relatif à l'égalité professionnelle.

Titre V - La parentalité et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

La Société TDF est convaincue que permettre aux femmes et aux hommes de concilier leurs responsabilités professionnelles avec celles liées aux obligations familiales et personnelles est l'un des leviers essentiels à l'égalité professionnelle et à l'épanouissement de ses salariés et donc à la performance de l'entreprise.

La Société TDF porte un regard bienveillant sur la parentalité de ses salariés avec la volonté de réduire l'impact de ce nouveau statut tant sur le plan professionnel que personnel.

Pour ce faire, l'entreprise propose à ses salariés divers dispositifs favorisant un meilleur équilibre professionnel et personnel pendant les périodes précédant et suivant l'arrivée de l'enfant.

² Les conditions d'éligibilité sont fixées chaque année lors de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Article 17 - Guide de la parentalité

La Société TDF actualisera le guide de la parentalité rappelant les dispositions légales et pratiques RH applicables en la matière ainsi que les informations pratiques relatives aux différents modes de garde.

Article 18 - Mesures liées aux congés maternité, pour adoption et parental

La Société TDF s'engage à ce que les congés légaux liés à la naissance, à l'adoption ou à l'éducation des enfants ne constituent pas un frein dans la carrière professionnelle des salarié(e)s concerné(e)s.

Avant le départ en congé

Un entretien est proposé au (ou à la) salarié(e) avant son départ en congé avec son Responsable Ressources Humaines de Proximité et/ou son manager.

Cet entretien a notamment pour objectif :

- de dresser un bilan d'activité du (ou de la) salarié(e),
- d'estimer en commun les modalités d'avancement du travail avant le départ en congé,
- de faire le point sur l'avancement de son plan de formation,
- de définir si possible les dates de départ et de retour de congé,
- de faire part de souhaits d'évolution professionnelle,
- d'aborder l'organisation du service pendant l'absence.
- de garantir le maintien d'un lien entre le (ou la) salarié(e) et l'entreprise ; ainsi il est prévu que, pendant la durée de ces congés, le (ou la) salarié(e) puisse être tenu(e) informé(e) sur l'actualité de l'entreprise, à condition d'en avoir fait la demande auprès de son Responsable Ressources Humaines de Proximité avant son départ. Il conviendra de définir au préalable les modalités d'échanges.

Au retour du congé

Le (ou la) salarié(e) bénéficie d'un entretien de retour avec son Responsable Ressources Humaines de Proximité et/ou sa hiérarchie, soit à sa demande dans le mois précédant la reprise du travail, soit dans le mois suivant son retour.

Cet entretien a notamment pour objectif :

- d'informer le (ou la) salarié(e) sur les évolutions intervenues dans l'entreprise,
- de déterminer les modalités d'organisation du travail et aménagement éventuel des horaires de travail,
- d'envisager les actions de formation qui pourraient être nécessaires pour favoriser ce retour,
- de fixer les objectifs du (ou de la) salarié(e) pour le reste de l'année en cours.

↳ **Indicateur de suivi** : Taux de réalisation d'entretiens du (ou de la) salarié(e) (nombre d'entretiens / nombre de congés maternité, d'adoption ou parental d'éducation).

Article 19 - Consultations prénatales obligatoires

19.1) Pour la salariée enceinte

La salariée concernée, peut s'absenter pour se rendre aux consultations prénatales obligatoires. La durée d'absence autorisée correspond au temps de la visite ainsi qu'au temps de trajet pour s'y rendre.

Cette absence n'entraîne aucune diminution de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif.

19.2) Pour le (ou la) salarié(e) dont la conjointe est enceinte

Le (ou la) salarié(e) qui accompagne sa conjointe peut s'absenter pour se rendre aux consultations prénatales obligatoires. La durée d'absence autorisée correspond au temps de la visite ainsi qu'au temps de trajet pour s'y rendre.

Cette absence n'entraîne aucune diminution de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif.

Article 20 - Mesure liée à la Procréation Médicalement Assistée (PMA)

Le (ou la) salarié(e) qui accompagne sa conjointe aux examens médicaux dans le cadre d'une PMA bénéficie de 5 autorisations d'absences (contre 3 légalement) par an. La durée d'absence autorisée correspond au temps de la visite ainsi qu'au temps de trajet pour s'y rendre.

Ces absences n'entraîneront aucune diminution de la rémunération et sont assimilés à une période de travail effectif.

Par ailleurs, il est rappelé que les managers feront preuve de souplesse quant à la demande d'un salarié à s'absenter dans ce cadre et plus généralement d'une salariée dans le cadre du dispositif de PMA.

Les managers qui seraient sollicités dans ce cadre seront bien évidemment tenus à un devoir de discrétion afin de garantir le respect de la vie privée des membres de leurs équipes.

Article 21 - Places de parking réservées aux femmes enceintes

La Société TDF s'engage, sur les sites tertiaires, à rendre des places de parking prioritaires pour les femmes enceintes, situées proches des accès.

Les salariées qui souhaiteraient bénéficier de ces places de parking pourront se rapprocher du Service Immobilier et sites Tertiaires.

Article 22 - Réduction du temps de travail des salariées enceintes

A partir du sixième mois de grossesse, et jusqu'à la fin du huitième mois suivant l'accouchement, la durée hebdomadaire du travail est réduite de dix heures pour les salariées à temps complet.

Pour les salariées à temps partiel, cette réduction hebdomadaire s'apprécie proportionnellement à la durée du travail prévue au contrat. Ces heures sont normalement prises de manière à réduire l'amplitude de la journée de travail.

Elles peuvent être regroupées au sein de la semaine à la demande de l'intéressée et sous réserve des nécessités de service.

Si, à titre exceptionnel, la salariée ne bénéficie pas de la réduction de durée hebdomadaire une semaine donnée, la salariée récupérera cette réduction de durée hebdomadaire en heures ou en jours la semaine suivante.

Les salariées au forfait jours pourront aménager leurs horaires de travail habituels sous la forme de deux demi-journées ou d'une journée par semaine.

Avant la mise en œuvre de ce dispositif, un échange entre le manager et la salariée aura lieu afin d'adapter la charge de travail au regard de la réduction du temps de travail.

Article 23 - Accès au télétravail pendant la grossesse

La Société TDF permet aux femmes enceintes qui en font la demande de bénéficier du télétravail pendant toute la durée de leur grossesse (hors période de congé maternité et congé pathologique) et jusqu'à la fin du huitième mois suivant l'accouchement, dans le respect et selon les modalités de l'accord sur le télétravail en vigueur dans l'entreprise depuis le 20 février 2015.

Article 24 - Allongement du congé maternité

En application de l'article 2-2-3 de l'accord d'adaptation à la CCNT, les parties au présent accord conviennent que le congé d'allaitement d'une durée de 4 semaines est alloué de droit à la salariée à l'issue de son congé de maternité, sans justificatif.

Article 25 - Mesures liées aux congés réservés au deuxième parent

25.1) Le congé de naissance

La Société TDF rappelle que tout salarié bénéficie de 3 jours ouvrés de congé dans les 15 jours suivants la naissance de l'enfant.

25.2) Le congé paternité ou d'accueil

Le congé paternité ou d'accueil peut être pris par le deuxième parent. Il dure au maximum 15 jours calendaires consécutifs pour un enfant et de 21 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples.

Ces jours sont à prendre en une seule fois et dans les 4 mois suivant la naissance. L'intéressé(e) doit avertir son manager un mois avant la date à laquelle il/elle souhaite prendre son congé en indiquant la date de son retour.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail pour congé de paternité ou d'accueil, le niveau du salaire net des intéressé(e)s est maintenu, sans condition d'ancienneté, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Il est précisé que le congé paternité ou d'accueil n'a aucun impact sur le calcul du 13^{ème} mois et sur le calcul de la participation.

25.3) Le congé paternité supplémentaire

Le congé paternité supplémentaire peut être pris par le deuxième parent lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.

Ce congé, d'une durée légale de 30 jours calendaires consécutifs, est porté à 45 jours calendaires consécutifs au sein de TDF.

Il doit être pris en une seule fois dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant sur présentation d'un justificatif.

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour congé paternité supplémentaire, le niveau du salaire net des intéressé(e)s est maintenu, sans condition d'ancienneté, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Il est précisé que le congé paternité supplémentaire n'a aucun impact sur le calcul du 13^{ème} mois et sur le calcul de la participation.

Indicateurs de suivi :

↳ Nombre de salarié(e)s ayant bénéficiés du congé paternité ou d'accueil et taux de prise en jours ;

↳ Nombre de salarié(e)s ayant bénéficiés du congé paternité supplémentaire.

Article 26 - Allongement du congé maternité, congé paternité ou d'accueil et congé d'adoption

26.1) Congé « parentalité »

Le (ou la) salarié(e) bénéficiera à sa demande d'un congé parentalité d'un mois calendaire maximum afin d'augmenter la durée du congé maternité, du congé paternité ou d'accueil ou du congé d'adoption.

Ce congé parentalité est rémunéré à 50% du salaire de base.

Le (ou la) salarié(e) qui souhaiterait allonger son congé maternité ou son congé d'adoption doit avertir son Responsable Ressources Humaines de Proximité et son manager du souhait de bénéficier du congé parentalité deux mois au plus tard avant le début de ce congé.

Le (ou la) salarié(e) qui souhaiterait allonger son congé paternité ou d'accueil doit avertir son Responsable Ressources Humaines de Proximité et son manager du souhait de bénéficier du congé parentalité au moment où il/elle indique à quelle date il/elle souhaite prendre son congé paternité ou d'accueil.

En cas de circonstances exceptionnelles, les délais de prévenance indiqués ci-dessus pourront être réduits.

26.2) Le (ou la) salarié(e) dont la conjointe est en situation de grossesse difficile avérée (alitement, hospitalisation etc.) pourra décider, dans la limite d'un mois calendaire :

- soit d'utiliser la totalité du congé parentalité avant la naissance de l'enfant ;
- soit d'utiliser une partie du congé parentalité avant la naissance de l'enfant et l'autre partie après la naissance.

26.3) Dans le cadre de la prochaine négociation collective relative au temps de travail, la Société TDF s'engage à réviser l'accord sur le compte épargne temps du 19 mars 2012 en prévoyant la possibilité d'utiliser le compte épargne temps pour augmenter la durée du congé maternité, du congé paternité ou du congé d'adoption, dans la limite de 15 jours ouvrés.

🔗 **Indicateur de suivi :** Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié du congé parentalité.

Article 27 - Mesures liées au congé parental d'éducation

27.1) Congé parental d'éducation à temps plein

Le congé parental d'éducation est ouvert à tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté apprécié à la date de naissance de l'enfant ou à la date d'arrivée au foyer d'un enfant adopté.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour le calcul de l'ancienneté des salariés ayant moins de trois ans d'ancienneté avant le début du congé.

La Société TDF s'engage à ce que la durée du congé soit prise en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté des salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à trois ans avant le début du congé.

Le (ou la) salarié(e) peut utiliser le compte épargne temps pour financer tout ou partie de son congé parental d'éducation conformément à l'accord sur le compte épargne temps du 19 mars 2012.

27.2) Congé parental d'éducation à temps partiel

La fixation des objectifs doit tenir compte du temps de présence du (ou de la) salarié(e) dans l'entreprise sur l'exercice considéré.

Afin de minimiser l'impact du congé parental d'éducation à temps partiel sur la retraite, la Société TDF prendra en charge les parts salariales et patronales des cotisations retraite de base et complémentaire sur la base d'une rémunération à taux plein, conformément à l'article L.241-3-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Les modalités de prise en charge de ces cotisations retraite seront définies lors de la demande du (ou de la) salarié(e).

Article 28 - Mesures en cas d'enfant gravement malade

28.1) Le congé de présence parentale est ouvert à tout salarié ayant la charge d'un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap graves nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants qu'il conviendra au médecin traitant de préciser par certificat médical.

Pour bénéficier de ce dispositif, l'enfant doit être âgé de moins de 16 ans ou avoir entre 16 et 20 ans s'il perçoit une rémunération n'excédant pas 55 % du Smic.

Le (ou la) salarié(e) bénéficie de 310 jours ouvrés de congés, qu'il/elle peut utiliser en fonction de ses besoins, dans la limite maximale de 3 ans. Dans le cadre de ce congé, le contrat de travail du (ou de la) salarié(e) est suspendu. A ce titre, il/elle n'est plus rémunéré(e) par TDF et ne bénéficie plus du régime de mutuelle. Dans ce cadre, des allocations spécifiques sont versées par différents organismes.

La Société TDF s'engage à ce qu'il ne constitue pas un frein dans la carrière professionnelle du (ou de la) salarié(e) concerné(e). Le (ou la) salarié(e) peut utiliser le compte épargne temps pour financer tout ou partie de son congé de présence parentale conformément à l'accord sur le compte épargne temps du 19 mars 2012.

28.2) Soucieuse d'accompagner les salarié(e)s confrontés à de telles situations, la Société TDF s'engage à créer un dispositif plus adapté pour répondre au mieux aux besoins de ces derniers. A ce titre, dans les mêmes conditions que le congé de présence parentale précité, tout salarié, sur présentation de justificatif médical, pourra également bénéficier de 60 jours ouvrés d'absences rémunérées (fractionnables ou non), par enfant malade sur la durée du présent accord.

Ce dispositif permettra ainsi au (ou à la) salarié(e) de pouvoir s'absenter sur de courte période (une journée, plusieurs jours, une semaine) en fonction des besoins de leurs enfants.

Ces absences n'entraînant pas de suspension de leur contrat de travail, ils continueront de bénéficier de tous les avantages liés à leur qualité de salarié, notamment la mutuelle.

Ces absences autorisées seront rémunérées à hauteur de 80% du salaire de base.

Il est précisé que ces autorisations d'absences rémunérées n'ont aucun impact sur le calcul du 13^{ème} mois et sur le calcul de la participation.

28.3) Les parties signataires rappellent qu'il existe un dispositif de don de jours dans le cadre l'accord relatif à la Qualité de Vie au Travail signé le 23 mai 2018.

Il permet aux salariés, notamment pour les cas énoncés dans le présent article, de bénéficier de jours de repos cédés au sein du Fonds de Solidarité, dans la limite de 40 jours ouvrés par an et dans la limite du nombre de jours disponibles dans le Fonds.

Article 29 - Aide à la garde des enfants

29.1) Congés exceptionnels pour enfant malade

Conformément à l'accord d'adaptation aux dispositions de la CCNT du 31 janvier 2003, il existe des autorisations d'absences rémunérées pour enfant malade âgé de moins de 16 ans, sur présentation de justificatif et dans la limite de :

- 6 jours par an pour 1 enfant ;
- 9 jours par an pour 2 enfants ;
- 12 jours par an pour 3 enfants et plus.

29.2) Berceaux en crèche pour les enfants de 0 à 3 ans

La Société TDF s'engage à continuer sa participation à un réseau de crèches interentreprises et financer 30 berceaux pendant la période d'application de l'accord.

Les frais de dossier pour la recherche d'un mode de garde (assistante maternelle, auxiliaire parentale, garde périscolaire...) seront pris en charge par la Société TDF dans la limite de 100 euros par an et par salarié, sur présentation des justificatifs.

↳ **Indicateur de suivi :** Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié du réseau de crèches interentreprises et d'une prise en charge des frais de dossier pour la recherche d'un mode de garde.

29.3) La garde d'urgence pour les enfants de 4 mois à 4 ans

Un système de garde d'urgence pour les enfants de 4 mois à 4 ans existe au sein de l'entreprise en cas de défaillance soudaine et non prévisible du mode de garde habituel.

29.4) Agence de service à la personne pour la garde d'enfant de 0 à 16 ans

La Société TDF propose aux salarié(e)s-parents les services d'une agence spécialisée dans la garde d'enfants à domicile.

Ce système est ouvert dans toute la France pour les enfants de 0 à 16 ans. Il permet de répondre au mieux aux besoins des salarié(e)s-parents en proposant différents modes de garde : temps plein, occasionnel, sortie d'école, de crèche, garde d'enfant en situation de handicap, garde partagée, horaires décalés etc.

Article 30 - Mesures liées à la parentalité

30.1) Rentrée scolaire

Une fois par an, les salariés ayant des enfants, ou s'occupant des enfants de leurs conjoints, scolarisés jusqu'en 6^{ème} bénéficient d'un aménagement de leurs horaires de travail le jour de la rentrée scolaire leur permettant soit de décaler leur arrivée le matin jusqu'à deux heures maximum, soit de repartir deux heures plus tôt le soir, soit de décaler leur arrivée le matin jusqu'à une heure maximum et de repartir une heure plus tôt le soir.

En cas d'enfant en situation de handicap, cette mesure est étendue à l'ensemble des rentrées scolaires sans limitation d'âge.

Par ailleurs, les managers feront preuve de souplesse en cas de demande d'un salarié ou d'une salariée à s'absenter pour se rendre aux réunions parents-professeurs de son ou de ses enfants.

30.2) Soutien scolaire et aide à l'orientation

La Société TDF s'engage à prendre en charge le soutien scolaire jusqu'à 100 euros par an et par enfant scolarisé de la 4^{ème} à la terminale sur présentation des justificatifs.

La Société TDF s'engage à prendre en charge l'aide à l'orientation jusqu'à 100 euros par enfant scolarisé de la 3^{ème} à la terminale sur présentation des justificatifs.

↳ **Indicateur de suivi :** Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'une prise en charge au titre du soutien scolaire et de l'aide à l'orientation.

Article 31 - Mesures liées au temps partiel

31.1) Principes

La Société TDF a affiché, notamment au travers de l'accord pour la réduction et l'aménagement du temps de travail du 18 novembre 1998, sa volonté de favoriser le travail à temps partiel choisi. Les formules variées de temps partiel ont pour but de mieux concilier les souhaits du (ou de la) salarié(e) pour répondre à ses besoins individuels personnels ou familiaux, avec les besoins collectifs de fonctionnement de l'entité ou du service.

Les conditions du retour à temps complet doivent faire également l'objet d'une attention particulière pour permettre, dans le même esprit, de concilier les souhaits du (ou de la) salarié(e) et les nécessités de service.

La Société TDF s'engage à ce que l'attribution des objectifs des salariés à temps partiel et leur évaluation soient en adéquation avec le dispositif de temps partiel choisi.

Par ailleurs, les managers et la Direction des Ressources Humaines, s'engagent à étudier toutes les demandes de passage à temps partiel, notamment celles des salarié(e)s ayant des contraintes familiales et personnelles particulières (à titre d'exemple, la situation de famille monoparentale,

la maladie d'un proche, ...) et, dans la mesure du possible, à y répondre favorablement, en veillant à préserver les nécessités de service et à l'équité entre les salariés.

En cas de refus du manager et/ou de la Direction des Ressources Humaines concernant une demande de passage à temps partiel, le (ou la) salarié(e) se verra proposer un entretien RH afin de lui expliquer les raisons de ce refus.

↳ **Indicateur de suivi** : Nombre de demandes de passage à temps partiel et nombre d'acceptations et de refus (répartition femmes/hommes).

La Société TDF acceptera l'ensemble des demandes de reprise à temps plein.

↳ **Indicateur de suivi** : Nombre de reprise à temps plein.

31.2) Temps partiel annuel pour raisons familiales

Le (ou la) salarié(e) peut bénéficier du dispositif de temps partiel annuel pour raisons familiales prévu à l'article L. 3123-2 du Code du travail, sauf en cas de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise mentionné à l'article L. 3123-26 du Code du travail.

31.3) Possibilité de prise en charge des cotisations retraite par le (ou la) salarié(e) dans le cadre d'un temps partiel

Afin de minimiser l'impact du temps partiel sur la retraite, la Société TDF permet aux salarié(e)s de prendre en charge la part salariale et patronale des cotisations retraite de base et complémentaire sur la base d'une rémunération à taux plein, conformément à l'article L.241-3-1 du Code de la Sécurité Sociale.

La prise en charge de ces cotisations retraite par le (ou la) salarié(e) fera l'objet d'une disposition spécifique dans l'avenant au contrat de travail.

Article 32 - Programmation des réunions et utilisation des TIC (Technologies de l'Information et de la Communication)

32.1) La Société TDF rappelle l'importance de prendre en considération, à tous les niveaux, les contraintes familiales et personnelles de ses salariés. Ces principes sont notamment rappelés dans les affiches relatives aux règles d'or de la réunion, présentes dans les différents sites.

En ce sens, les réunions de travail doivent être programmées en tenant compte des horaires habituels de travail des salariés. La programmation des réunions prendra en considération les plannings de présence des salariés travaillant à temps partiel.

32.2) La Société TDF invite l'ensemble des salariés à rester mesurés dans l'utilisation des outils de communication en dehors des horaires d'ouverture des bureaux.

A ce titre, une charte sur le droit à la déconnexion et à la connexion choisie est mise à la disposition de l'ensemble des salariés.

Titre VI - Sensibilisation et lutte contre les discriminations et les stéréotypes

L'atteinte des objectifs fixés par le présent accord et le succès de sa mise en œuvre reposent en partie sur la sensibilisation du collectif de travail sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Société TDF portera une attention particulière sur toutes les actions de communication réalisées dans ce cadre afin de développer une véritable culture d'entreprise autour de ces sujets.

Par ailleurs, il est rappelé que les Responsables Ressources Humaines de Proximité, les représentants du personnel ainsi que les managers seront formés sur le thème de la diversité afin de les sensibiliser sur ces sujets.

Article 33 - Auto-évaluation

Afin de sensibiliser les salariés sur leurs éventuels biais inconscients, stéréotypes, une auto-évaluation, par exemple sous la forme d'un questionnaire ludique, sera proposée aux salariés volontaires.

Celle-ci permettra à chacun de prendre conscience des impacts, parfois involontaires, de leur comportement.

Article 34 - Semaine de l'égalité professionnelle

Afin de développer la communication des mesures du présent accord et l'objectif de la Société TDF de lutter contre les inégalités et discriminations entre les femmes et les hommes, une semaine de l'égalité professionnelle sera organisée autour de la journée nationale du droit des femmes (8 mars).

Cette semaine sera l'occasion d'organiser des événements internes, notamment par la mise en place de conférences dédiées à ces sujets.

Titre VI - Modalités de suivi de l'accord

Un bilan du présent accord sera présenté chaque année au Comité Social et Economique.

La Commission Egalité professionnelle du Comité Social et Economique se réunira au moins une fois par an préalablement à la réunion du Comité Social et Economique.

La commission sera chargée d'assurer le suivi de l'application du présent accord et notamment :

- De suivre la mise en œuvre du présent accord et notamment d'établir un bilan annuel sur la base des indicateurs identifiés dans le cadre de l'accord ;
- D'analyser le rapport annuel concernant la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

En outre, les parties conviennent de se réunir, sous un mois, en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles venant modifier de manière substantielle la réglementation dans les domaines visés par le présent accord, et le cas échéant, de réviser le présent accord si cela s'avérait nécessaire.

Titre VII - Dispositions générales

Article 35 - Conditions de validité

Le présent accord collectif est conclu dans le respect des conditions de validité de droit commun prévues à l'article L. 2232-12 du Code du travail.

Article 36 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord collectif entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 37 - Modalités de révision

Un avenant de révision pourra être conclu dans les conditions légales.



Les demandes de révision ou de modification du présent accord devront être présentées par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives et à la Direction.

La négociation devra obligatoirement être initiée au plus tard dans un délai maximum de trois mois à compter de la réception de la demande de révision.

Si un accord de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Article 38 - Dispositions finales

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales intéressées au niveau de l'Entreprise à compter de la date de sa signature et déposé par la Direction des Ressources Humaines :

- en deux exemplaires, dont une version de l'accord original signé par les parties au format PDF et une version au format docx anonymisée et éventuellement sans les éléments confidentiels en cas de demande de publication partielle ou d'éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de la Société, sur la plateforme téléprocédure du Ministère du travail ;
- et un exemplaire auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Fait à Montrouge, le 7 novembre 2019

CFDT / TDF

CGT / TDF

UNSA / TDF

ANNEXE 1**Répartition Femmes/Hommes au sein de ces familles d'emplois au 30/09/2019**

Familles d'emplois	Nombre de Femmes	Nombre d'Hommes
Management	34	157
Informatique	3	25
Gestion des sites et infrastructures	6	45
Déploiement	16	120
Conception	8	88
Production	22	519