

Accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail de l'Unité Economique et Social (UES) OVH

ENTRE :

L'Unité économique et sociale (UES) OVH, actuellement constituée de :

- La **SAS OVH**, Numéro INSEE 424 761 419, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : B 424 761 419 RCS ROUBAIX-TOURCOING, dont le siège social est situé 2 rue Kellermann à ROUBAIX (59100), dont le représentant est Monsieur en sa qualité de Président,
- La **SASU MEDIABC**, Numéro INSEE 508 639 499, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : B 508 639 499 RCS ROUBAIX-TOURCOING, dont le siège social est situé 2 rue Kellermann à ROUBAIX (59100), dont le représentant est Monsieur en sa qualité de Président,
- La **SA OVH GROUPE**, Numéro INSEE 537 407 926, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : B 537 407 926 RCS ROUBAIX-TOURCOING, dont le siège social est situé 2 rue Kellermann à ROUBAIX (59100), dont le représentant est Monsieur en sa qualité de Directeur général,

L'UES OVH est représentée par Madame , Directrice des Ressources Humaines Groupe, ci-après « DRH Groupe », spécialement mandatée pour conclure le présent protocole par les sociétés parties.

Ci-après désignée « **la Société** », d'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives définies ci-dessous :

- Printemps Ecologique – Médias, Information, Télécommunications, ci-après « **Printemps Ecologique** » représenté par Messieurs , et , dûment mandatés,
- Union Locale de Roubaix et environs de la Confédération Générale du Travail, ci-après « **CGT** » représentée par Madame , Messieurs et , dûment mandatés,
- Solidaires informatique, ci-après « **Solidaires Informatique** » représentés par Madame , Messieurs et , dûment mandatés,

Ci-après désignés les « **Syndicats** », d'autre part,

Ci-après désignées « **Les Parties signataires** ».

Préambule

La Direction et les partenaires sociaux sont persuadés que l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes est un enjeu majeur pour toutes les entreprises, et plus particulièrement que celle-ci contribue à améliorer le fonctionnement et le développement d'une entreprise et répond aux attentes légitimes de ses salariés. Ainsi, par le présent accord les parties ont souhaité rappeler, en les formalisant, les grands principes qui président déjà au sein de la Société mais également améliorer et promouvoir les pratiques en matière d'égalité professionnelle.

L'un des enjeux les plus importants est l'attraction des femmes dans la Société, qui y sont sous-représentées par rapport à la population masculine du fait de leur représentation de manière générale plus faible dans le secteur de la Tech. Partant du constat que les femmes représentent 22% des effectifs en 2024, la Société OVHcloud poursuit son engagement en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle, et réaffirme son attachement au principe de non-discrimination et à la lutte contre le harcèlement en appliquant une politique de tolérance zéro en la matière. La Société OVHcloud reconnaît que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité sociale.

Ainsi, un des objectifs de la Société est de capitaliser sur diverses initiatives afin d'influencer positivement l'image et les pratiques de la Société, dans le but d'y favoriser la diversité.

Consubstantiel de l'égalité entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail est un enjeu primordial de la Société. L'entreprise, consciente de l'importance fondamentale d'un environnement de travail respectueux, inclusif et équilibré, s'engage à promouvoir une qualité de vie optimale pour l'ensemble de ses salariés. Dans cette optique, elle met en place cet accord visant à aborder les axes prioritaires qui contribuent à un bien-être durable au travail.

Cet accord déc quatre axes prioritaires en matière de qualité de vie au travail :

- Le droit à la déconnexion, afin de garantir à chaque salarié la possibilité de séparer efficacement ses temps de travail et ses temps de repos, dans le respect de son équilibre personnel et de sa santé mentale, en réduisant les risques liés à la surcharge d'informations et aux sollicitations professionnelles en dehors des heures de travail ;
- L'équité dans l'accessibilité au contenu, en veillant à ce que tous les salariés, quelle que soit leur situation, aient un accès égal et adapté à l'ensemble des informations et des outils nécessaires à leur activité professionnelle, notamment à travers des dispositifs numériques accessibles et des supports adaptés aux divers besoins ;
- Le handicap, en mettant en place des mesures concrètes d'inclusion et d'accompagnement pour garantir une égalité des chances, permettant aux salariés en situation de handicap d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions possibles, tout en assurant l'adaptation des espaces de travail, des outils et des processus ;
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, en soutenant les salariés dans la gestion harmonieuse de leurs engagements professionnels et personnels, à travers des pratiques et des politiques qui favorisent la conciliation et la reconnaissance des besoins individuels en matière de temps de travail et de vie privée.

Cet accord vise ainsi à renforcer l'engagement de l'entreprise pour un environnement de travail respectueux de la diversité des besoins, garantissant ainsi à chaque salarié un épanouissement personnel et professionnel dans le cadre de ses fonctions.

C'est dans ce contexte que les parties se sont rencontrées lors de réunions en date du 11 et 25 octobre 2024, 7 et 21 novembre 2024, 4 et 20 décembre 2024, 16 janvier 2025 et 30 janvier 2025 dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail prévue à l'article 26 de l'accord relatif à la pratique du dialogue social et à l'exercice du droit syndical du 12 juillet 2024.

Les parties conviennent de s'accorder notamment sur :

- Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Les dispositions relatives à la qualité de vie au travail.

Table des matières

Préambule	2
Table des matières.....	3
Titre 1. Périmètre du présent accord	5
Chapitre 1. Périmètre de l’UES OVH	5
Chapitre 2. Adhésion	5
Titre 2. Les dispositions relatives à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5
Chapitre 1. L’embauche	6
Article 1. Objectif d’améliorer l’employabilité des femmes dans les métiers du numérique et de l’industrie	6
Article 2. Objectif d’accompagner les femmes dans les parcours académiques de la science, du numérique et de l’industrie	7
Article 3. Objectif de promouvoir un cadre de recrutement plus inclusif et valorisant pour les femmes	7
Chapitre 2. La promotion professionnelle	8
Article 1. Objectif de renforcer l’inclusivité dans la culture d’entreprise	8
Chapitre 3. La rémunération effective	10
Article 1. Objectif de garantir l’équité salariale en retour de congé maternité, de congé d’adoption, de congé parental d’éducation	10
Article 2. Objectif d’augmenter la visibilité autour des pratiques sur la rémunération	10
Chapitre 4. L’articulation vie personnelle et vie professionnelle	11
Article 1 : Objectif de promouvoir la formation et la sensibilisation des managers	11
Article 2 : Objectif d’amélioration de l’expérience collaborateurs dans le cadre de la parentalité	12
Chapitre 5. Les conditions de travail	14
Article 1 : Objectif de renforcer la prévention et les actions en matière de harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes	14
Article 2 : Objectif d’améliorer la santé des salariés	15
Titre 3. Les dispositions relatives à la qualité de vie au travail	16
Chapitre 1. Le droit à la déconnexion	16
Article 1. La création d’une Charte interne du droit à la déconnexion	16
Article 2. L’optimisation des réunions	17
Article 3. L’usage raisonnable des outils de communication	17
Article 4. La vigilance managériale sur la charge de travail	18
Chapitre 2. Traitement équitable en matière d’accessibilité aux contenus	19
Article 1. Principes généraux sur l’accessibilité aux contenus	19
Article 2. Traductions instantanées et différées	19

Chapitre 3. Handicap	21
Article 1. Les sensibilisations et formations sur le handicap	21
Article 2. L'information et la communication sur le handicap	21
Article 3. Le recrutement et l'intégration des salariés handicapés au sein des équipes.....	22
Article 4. Les dispositifs d'accompagnements concourant au maintien dans l'emploi et à l'évolution de carrière des salariés handicapés	22
Article 5. Les actions collaboratives avec le secteur protégé et adapté	23
Article 6. Maillage et structuration de la Mission Handicap	24
Chapitre 4. Articulation Vie professionnelle – Vie personnelle	24
Article 1. Le congé enfant malade.....	24
Article 2. Le temps partiel pour soutenir un proche.....	25
Article 3. Don de jours de repos à un salarié proche aidant	25
Article 4. Le congé parental d'éducation à temps partiel	25
Article 5. Le congé parental d'éducation à temps plein	26
Article 6. Ateliers thématiques pour grandir ensemble	26
Article 7 Les bénéficiaires d'une telle articulation	27
Titre 4. Dispositions finales	27
Article 1. Durée de l'accord	27
Article 2. Suivi de l'accord	27
Article 3. Révision de l'accord	28
Article 4. Dépôts	28

Titre 1. Périmètre du présent accord

Chapitre 1. Périmètre de l'UES OVH

L'Unité économique et sociale (UES) OVH est reconnue par décision judiciaire du 24 février 2022.

Elle est actuellement constituée de :

- La SAS OVH, Numéro INSEE 424 761 419, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : B 424 761 419 RCS ROUBAIX-TOURCOING, dont le siège social est situé 2 rue Kellermann à ROUBAIX (59100), dont le représentant est Monsieur en sa qualité de Président ;
- La SASU MEDIABC, Numéro INSEE 508 639 499, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : B 508 639 499 RCS ROUBAIX-TOURCOING, dont le siège social est situé 2 rue Kellermann à ROUBAIX (59100), dont le représentant est Monsieur en sa qualité de Président ;
- La SA OVH GROUPE, Numéro INSEE 537 407 926, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : B 537 407 926 RCS ROUBAIX-TOURCOING, dont le siège social est situé 2 rue Kellermann à ROUBAIX (59100), dont le représentant est Monsieur en sa qualité de Directeur général.

Les parties ont toujours été tout à fait d'accord pour considérer que l'UES n'a pas à être divisée en établissements distincts.

Enfin, l'UES n'est de fait pas constituée en établissements distincts et les réunions des représentants du personnel sont toujours présidées par la personne (ou son délégataire) disposant du pouvoir de gestion, notamment en ce qui concerne le personnel.

Chapitre 2. Adhésion

Toute nouvelle société intégrant l'UES OVH après la signature du présent accord, parce qu'elle vient à rejoindre l'UES OVH, sera adhérente de plein droit au présent accord, sous réserve de la signature d'un avenant constatant la volonté d'adhésion de cette nouvelle société et qui ne devra être signé qu'à l'initiative de la nouvelle société, ou par les représentants employeurs et salariés de cette dernière, selon l'une des modalités prévues à l'article L.2261-3 et suivants du Code du travail.

Toute société quittant l'UES OVH après la signature du présent accord, parce qu'elle n'appartient plus à l'UES OVH, cessera d'adhérer de plein droit au présent accord. La Société concernée concrétisera la fin de cette adhésion par une dénonciation qui sera notifiée à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente.

Titre 2. Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et conformément à l'article R. 2242-2 du Code du travail, au moins 4 domaines d'action doivent être retenus par les Parties, parmi ceux figurant à l'article L. 2312-36 du même Code.

La Société souhaite aller plus loin que le minimum légal et développer son engagement.

Les Parties ont ainsi convenu de prévoir des mesures sur cinq domaines d'action parmi ceux prévus par l'article L.2312-36 du Code du travail en s'engageant d'une part, à pérenniser les actions déjà existantes et, d'autre part, en prenant de nouvelles mesures précises assorties d'indicateurs permettant d'en apprécier la réalisation :

- L'embauche ;
- La promotion professionnelle ;
- La rémunération effective ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- Les conditions de travail.

Chapitre 1. L'embauche

Le recrutement est une étape essentielle dans la lutte contre les discriminations, il permet de favoriser la diversité et la mixité des métiers. La Société réaffirme sa volonté de lutter contre toute forme de discrimination dans le processus de recrutement.

Ce domaine d'action sous-tend 3 objectifs distincts :

- Améliorer l'employabilité des femmes dans les métiers du numérique et de l'industrie ;
- Accompagner les femmes dans les parcours académiques de la science, du numérique et de l'industrie ;
- Promouvoir un cadre de recrutement plus inclusif et valorisant pour les femmes.

Article 1. Objectif d'améliorer l'employabilité des femmes dans les métiers du numérique et de l'industrie

Action 1 : Poursuivre le déploiement de partenariats avec des acteurs dédiés

La Société s'engage à poursuivre les partenariats avec des acteurs dédiés tels que *Les Décodeuses*, *Ada Tech School*, *Force Femmes* et *Femmes Ingénieures* afin de promouvoir l'accès et la progression des femmes dans les métiers de la science, du numérique et de l'industrie. Les partenaires choisis le sont par rapport à leur capacité à promouvoir, valoriser et augmenter la place des femmes dans les filières où elles sont sous-représentées.

Plus particulièrement, les *NEETs* (*Not in Employment, Education, or Training*) regroupent les personnes qui ne travaillent pas, ne suivent pas de formation, ni ne poursuivent d'études. Les femmes représentent souvent une part plus importante des *NEETs* notamment en raison des responsabilités familiales ou domestiques qui leur sont plus fréquemment attribuées. Dans ce cadre, la Société renouvelle son partenariat avec *les Plombiers du Numérique* qui favorisent l'insertion de ces populations dans les filières du numérique et de l'industrie.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'actions menées avec les acteurs dédiés par année ;
- Feedbacks des partenaires une fois par an ;

Article 2. Objectif d'accompagner les femmes dans les parcours académiques de la science, du numérique et de l'industrie

Action : Déploiement des partenariats avec les établissements scolaires

Les Parties rappellent l'importance de favoriser les actions visant à valoriser les parcours féminins au-delà de la Société pour encourager les vocations scientifiques, technologiques et industrielles.

Afin de permettre aux femmes de mieux pouvoir se positionner sur le marché de la science, du numérique et de l'industrie, la Société oriente ses efforts dans l'aide à la formation en développant des partenariats au cours du second semestre de l'exercice FY25 avec les établissements scolaires du collège jusqu'au supérieur via le rectorat de chaque région.

Dans ce cadre, la Société promeut par l'intermédiaire d'un portail externe, les filières scientifiques, technologiques et industrielles auprès des collégiennes, lycéennes, étudiantes et du corps enseignant en valorisant des parcours internes et en rendant plus visible les formations, les possibilités de métiers et d'évolutions professionnelles. La navigation sur ce portail sera l'occasion d'organiser des sensibilisations et ateliers dans les établissements scolaires pour leur permettre de mieux comprendre les métiers de la tech.

Indicateur de suivi :

Nombre d'interventions dans les collèges, lycées et établissements du supérieur auprès des élèves et des enseignants par année.

Article 3. Objectif de promouvoir un cadre de recrutement plus inclusif et valorisant pour les femmes

Action 1 : Inclure systématiquement les *soft skills* requis dans les offres d'emplois

Partant du postulat que beaucoup de femmes sous-évaluent leurs compétences ou hésitent à postuler si elles ne remplissent pas 100 % des critères d'une annonce, la Société décide de renforcer la visibilité sur ces *soft skills*, comme la prise de décision et l'adaptabilité, permettant ainsi de valoriser leur potentiel, au-delà des qualifications techniques.

Afin d'accroître la mixité dans les candidatures sur toutes les offres d'emploi et augmenter la proportion de femmes dans les métiers du numérique et de l'Industrie, la Société s'engage à porter une attention particulière à la rédaction des offres d'emploi en incluant systématiquement davantage de *soft skills* et en évitant tout stéréotype lié au genre, ou pouvant décourager les femmes de postuler aux postes proposés.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de candidatures reçues par genre (y compris ne se prononce pas), par CxO et par BU avant la mise en œuvre du présent accord ;
- Nombre de candidatures reçues par genre (y compris ne se prononce pas), par CxO et par BU par année durant la période d'application du présent accord

Action 2 : Renforcer la transparence pour les candidats dans le parcours de recrutement

La Société s'engage à donner de la visibilité pour les candidats dans les différentes étapes du parcours de recrutement. En outre, un feedback systématique sera délivré aux candidats non retenus ayant participé aux entretiens de recrutement.

En l'occurrence, donner du feedback aux candidats non retenus à l'issue d'un processus de recrutement peut contribuer à renforcer la confiance, notamment chez les femmes. En effet, recevoir un retour personnalisé montre que leur candidature a été prise en compte et valorisée, ce qui peut aider à atténuer le sentiment de rejet. Une reconnaissance bienveillante de leurs compétences et de leur parcours renforce l'estime de soi. Mettre en avant les éléments positifs de leur candidature, comme leurs compétences techniques ou leurs *soft skills*, aide les femmes à prendre conscience de leurs forces, et en recevant un feedback constructif sur les axes à travailler les prépare plus efficacement en vue de futures opportunités. Cela transforme une expérience perçue comme négative en un levier d'apprentissage et de progression. Un retour encourageant et objectif peut inciter les candidates à continuer à postuler sur des postes similaires ou même plus ambitieux.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de candidatures par année ;
- Nombre de clôtures post feedbacks délivrées par année.

Action 3 : Promouvoir la Diversité et l'Inclusion sur les plateformes externes

Durant l'exercice FY26, la Société s'engage à créer une page sur la Diversité et l'Inclusion sur différentes plateformes externes (ex : *LinkedIn* et le site internet *Glassdoor*, le site carrière) afin notamment de présenter les initiatives réalisées par la Société.

Éduquer sur l'importance de la diversité sur des plateformes telles que *LinkedIn* et *Glassdoor*, avec ses millions de membres, est une façon idéale pour toucher un large public et sensibiliser aux avantages d'un environnement inclusif.

Indicateur de suivi :

Nombre de pages créées et publications sur ces dernières sur les plateformes externes.

Chapitre 2. La promotion professionnelle

La promotion professionnelle et le déroulement de carrière représentent des axes importants dans l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Société.

Les Parties réaffirment leur attachement au principe selon lequel tout salarié bénéficie d'une évolution de carrière conforme à ses qualités et aptitudes professionnelles suivant les besoins de l'entreprise. La Société s'engage à assurer un environnement de travail propice à l'évolution de carrière pour toutes et tous en renforçant l'inclusivité et l'égalité des chances au cœur de la culture d'entreprise.

Article 1. Objectif de renforcer l'inclusivité dans la culture d'entreprise

Action 1 : Sensibilisations et formations pour faire évoluer les comportements dans l'entreprise

Les Parties conviennent qu'il est indispensable de mettre en œuvre des sensibilisations pour tous les salariés de la Société afin de faire évoluer durablement les comportements dans le sens d'une pleine égalité entre les femmes et les hommes dans la vie de l'entreprise. Ces sensibilisations ont pour objectif d'éradiquer les attitudes, remarques, allusions qui traduisent volontairement ou involontairement une attitude

discriminatoire et/ou sexiste et à sensibiliser les salariés sur les risques associés à ce type d'attitudes. En outre, elles visent à lutter contre les stéréotypes de genre en promouvant un environnement de travail où chaque salariée peut se projeter dans son évolution de carrière et progresser.

A compter de l'exercice FY26, la Société s'engage à proposer des ateliers, conférences et E-learning accessibles à tous les salariés de l'entreprise durant leur temps de travail, sur les comportements ou pratiques qui pourraient s'avérer discriminants et/ou sexistes à l'encontre des salariés femmes et hommes, et notamment sur les biais inconscients - qui proviennent de l'éducation, du contexte culturel ou du conditionnement social – par exemples : Fresque de la Diversité, animation sur le syndrome de l'imposteur.

Les managers veilleront à la promotion de ces ateliers dans leurs équipes et à l'anticipation autant que possible, des agendas au regard de leurs contraintes opérationnelles et du calendrier des ateliers.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'animations/ateliers réalisés par année ;
- Pourcentage de managers ayant suivi le module obligatoire « *Vivre ensemble la Diversité* ».

Action 2 : Création d'une Charte interne contre les discriminations et tout type de harcèlement

Pour répondre à l'enjeu de promouvoir un environnement inclusif, respectueux et équitable, la création d'une Charte contre les discriminations et toutes formes de harcèlement s'impose comme un engagement fondamental. Cette démarche vise à garantir que chaque individu puisse évoluer dans un cadre sécurisé, exempt de toute atteinte à sa dignité ou à son intégrité. La Charte incarne une volonté collective de prévenir, sensibiliser et lutter activement contre les comportements inappropriés, en affirmant des valeurs de respect, d'égalité et de bienveillance. Elle constitue un outil essentiel pour établir des principes clairs et partagés, tout en renforçant les actions de prévention et de prise en charge en cas de signalement. Par cette initiative, la Société affirme sa détermination à construire un espace où chacun peut s'épanouir pleinement, dans un esprit de solidarité et de justice.

Indicateurs de suivi :

- Mise à disposition de la Charte sur l'intranet au sein de la Société à compter de l'exercice FY26 ;
- Signature de la Charte aux nouveaux entrants.

Action 3 : Intégration d'une question sur l'inclusion dans les Exits Interviews

Dans le cadre du programme Diversité et Inclusion, la Société s'engage à intégrer pour l'exercice FY26 une question relative à l'inclusion au sein de l'entreprise lors de chaque entretien *d'Exit Interview (Off-boarding)*. Ainsi, les salariés qui quittent l'entreprise auront la possibilité de partager leur ressenti en toute transparence avec leur HRBP sur le sujet.

Les réponses apportées à cette question constitueront l'un des outils pour contribuer à l'amélioration continue des pratiques inclusives de l'entreprise en renforçant ou en ajustant les actions et/ou initiatives sur le sujet.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'*Exit Interviews* et nombre d'*Exit Interviews* contenant une réponse à cette question ;
- Analyse des réponses anonymisées via un bilan annuel avec la Commission de suivi de l'accord et mesures associées le cas échéant.

Chapitre 3. La rémunération effective

L'égalité salariale constitue un principe fondamental de toute politique visant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les écarts de rémunération lorsqu'ils existent doivent être justifiés par des raisons professionnelles objectives liées aux compétences, aux performances, à l'expérience professionnelle ainsi qu'à la qualification des salariés. La Société déclare par conséquent poursuivre son travail de communication et d'analyse concernant les pratiques de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 1. Objectif de garantir l'équité salariale en retour de congé maternité, de congé d'adoption, de congé parental d'éducation

Action : Vérification systématique de la rémunération pour chaque retour de congé maternité, de congé d'adoption, de congé parental d'éducation

La Société s'engage à porter une attention particulière durant toute la durée d'application du présent accord à repérer et analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

La Société procédera à une vérification mensuelle et à chaque retour de congé maternité, de congé adoption, de congé parental d'éducation des salariés, afin de s'assurer qu'il n'existe pas un éventuel écart de rémunération les concernant avec une femme ou un homme, selon le cas, à catégorie, classe d'emploi, niveau et expérience équivalents dans l'entreprise. Le cas échéant, la Société portera une attention particulière à la moyenne en *Annual Review* (AR) et en *Annual Review Targeted* (ART) pour les salariés relevant de la même classe d'emploi.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés concernés par mois et par année par cette vérification mensuelle ;
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation compte tenu d'un écart de rémunération avec une femme ou un homme à catégorie, classe d'emploi, niveau et expérience équivalents dans l'entreprise au cours de la période d'application de l'accord.

Article 2. Objectif d'augmenter la visibilité autour des pratiques sur la rémunération

Action : Mise à disposition de l'ensemble des modalités AR et ART pour l'ensemble des salariés

La Directive sur la transparence des rémunérations, adoptée par l'Union Européenne en 2023, vise à combler les écarts salariaux entre les femmes et les hommes et à promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Elle impose aux entreprises une série d'obligations pour garantir une plus grande transparence, notamment la mise à disposition d'informations claires sur les critères de fixation des salaires, la communication des niveaux de rémunération des postes, et l'établissement de rapports réguliers sur les écarts de rémunération entre les sexes.

La Société affirme son intention de communiquer à tous les salariés de l'entreprise les pratiques concernant la rémunération des salariés à temps plein et à temps partiel à compter de l'exercice FY26. L'action de sensibilisation autour des pratiques de rémunération concernant les modalités d'AR et ART pourra prendre la forme d'un guide mis à disposition sur l'intranet.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de ressource(s) mise(s) à disposition ;
- Nombre de consultations sur le ou les documents mis à disposition.

Chapitre 4. L'articulation vie personnelle et vie professionnelle

Les Parties partagent la conviction que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est source d'épanouissement, qu'importe le sexe et le genre des salariés. Ainsi, la Société souhaite soutenir tous les salariés de la Société dans la réalisation de leur équilibre entre leur activité professionnelle et l'exercice de leurs responsabilités familiales. Dès lors, la Société vise les objectifs suivants et s'engage à mettre en œuvre les actions associées en vue de faciliter cette articulation.

Article 1 : Objectif de promouvoir la formation et la sensibilisation des managers

Action 1 : Formations sur les retours de congé maternité, de congé paternité, de congé adoption et de congé parental d'éducation

Les managers doivent, dans l'exercice de leurs responsabilités, assurer notamment une réelle égalité entre les salariés femmes et hommes. Ils sont attentifs à prévenir et à corriger toute situation de discrimination au sein de leur équipe. Ainsi, leur rôle est important dans le cadre des conditions de travail des salariés au retour du congé maternité, du congé paternité, du congé adoption et/ou du congé parental d'éducation.

Il appartient à chaque manager de suivre, dès leur prise de poste puis ultérieurement, les formations obligatoires en entreprise concernant l'anticipation et l'organisation du retour des salariés dans le cadre de leur congé maternité, congé paternité, congé adoption et/ou congé parental d'éducation et de s'assurer que la passation des dossiers entre les salariés de l'équipe est réussie au départ et au retour de congé des salariés. Ainsi, la Société s'engage à ce que 100% des managers soient formés au terme du présent accord.

Indicateur de suivi :

Nombre de managers formés par rapport au nombre de managers à former par année.

Action 2 : Formations sur les sujets de la Diversité et de l'Inclusion

Il appartient à chaque manager de porter une attention spécifique sur les sujets de la Diversité et l'Inclusion et de suivre toutes les formations et sensibilisations obligatoires dans l'entreprise sur le sujet afin de favoriser l'implication collective et individuelle de chacun au sein de son équipe. Ainsi, la Société s'engage à ce que 100% des managers soient formés d'ici FY26 et promotion auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Dans ce cadre, les objectifs de la formation « *Vivre ensemble la Diversité* » sont les suivants :

- Connaître ce qui est discriminatoire au regard de la loi ;

- Prendre conscience des biais et des stéréotypes ;
- Repérer les situations concrètes de discrimination liées à un large ensemble de critères ;
- Découvrir les bonnes pratiques comportementales ;
- Devenir plus sensibles et développer un comportement adapté.

Indicateur de suivi :

Nombre de managers ayant suivi le E-learning « *Vivre ensemble la Diversité* » par année par rapport au nombre de managers à former par année.

Article 2 : Objectif d'amélioration de l'expérience collaborateurs dans le cadre de la parentalité

Action 1 : Pérenniser la mise à disposition de places en crèche

Afin de faciliter l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, la Société propose des solutions aux salariés permettant de mieux vivre leur parentalité. L'ambition est d'aider au mieux les salariés dans l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

La Société s'engage à faciliter le mode de garde des enfants âgés de 10 semaines à 3 ans en crèche face aux difficultés pour trouver un mode de garde pour les parents salariés et ce, quel que soit la structure familiale. A ce titre, la Société pérennise la mise à disposition de places de crèche en France. Dès lors, la Société veille durant toute la durée d'application du présent accord à ce que le nombre de berceaux attribués le soit de manière équitable entre les différents sites de l'entreprise. Le nombre de berceaux financés pourra être réévalué chaque année en fonction des besoins et budgets disponibles.

En outre, la Société pérennise l'accès au mini club situé au siège social, pour l'accueil périscolaire des enfants de 4 à 7 ans.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de demandes des salariés ;
- Nombre de berceaux réservés par année.

Action 2 : Accompagner les salariés après une absence pour congé maternité, congé adoption et/ou congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel

La Société s'engage à soutenir les salariés à leur retour de congé maternité, de congé adoption et/ou de congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel afin de faciliter une réintégration progressive et efficace. Cette période de retour en entreprise peut être une période sensible pour les salariés, liée à la fatigue et à la remise en question. La Société favorise une culture inclusive et souhaite faciliter et ouvrir le dialogue avec les salariés qui vivent ces grands changements en proposant le processus de *Re Onboarding* suivant :

- Un entretien professionnel de retour avec le manager. L'objectif est de discuter des perspectives d'évolution professionnelle, des conditions de la reprise, des événements intervenus durant l'absence du salarié concernant la vie en entreprise et au sein de l'équipe, de répondre aux questions du salarié ;
- Un échange avec le HRBP concernant les conditions de la reprise et les éventuels aménagements à prévoir ;

- Des rendez-vous avec la Responsable Parentalité pour être accompagné dans ce changement de vie et répondre à l'ensemble des questions autour de la parentalité, les orienter vers des professionnels externes en cas de difficultés et/ou questionnements, proposer des axes d'améliorations sur les dispositifs existants.

La Société met à disposition un local sur chaque site pour toutes les femmes allaitant leur enfant, dans un endroit propice à cette pratique pendant toute la durée nécessaire. Chaque parent juge de façon stricte et personnelle de la durée de l'allaitement de son enfant. La Société s'engage à respecter le choix personnel de la salariée et de ne lui demander aucune justification.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés au retour de congé maternité, de congé adoption et/ou de congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel ;
- Nombre de salariés ayant bénéficié au-moins d'un entretien dans le cadre d'un *Re Onboarding*.

Action 3 : Favoriser la mise à disposition de ressources concernant la parentalité, la Diversité et l'Inclusion et l'équité

La Société s'engage à informer tous les salariés de leur droits et modalités concernant les sujets de la parentalité, de la Diversité et l'Inclusion et de l'équité, via des groupes sur l'intranet (*à la date du présent accord : Root*).

Par ailleurs, la Responsable Parentalité et le Responsable Diversité et Inclusion se tiennent à la disposition des salariés qui souhaiteraient éventuellement obtenir des explications sur l'ensemble des ressources contenues sur l'intranet (*à la date du présent accord : Root*).

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés abonnés au groupe sur l'intranet « *Diversité Equité et Inclusion* » et nombre de salariés dans l'entreprise par année ;
- Nombre de ressources consultées.

Action 4 : Poursuivre le déploiement des sensibilisations sur les sujets de la Diversité et l'Inclusion, l'équité et la parentalité

La Société s'engage, dans le cadre du programme Diversité et Inclusion, à proposer régulièrement des ateliers et/ou conférences, des rencontres avec des experts sur les sujets de la Diversité et l'Inclusion, de l'équité et de la parentalité (de la petite enfance jusqu'à l'adolescence).

En outre, la Société rappelle l'accès pour tous les salariés à une application qui propose une large gamme de conseils et de service parentalité et Qualité de Vie au Travail (QVT) tels que des articles, des vidéos, des conférences en live et replay, des offres exclusives à prix négociés (soutien scolaire, aide à l'orientation, activité extra scolaires, solution de garde en périscolaire, coachings) (*à la date du présent accord : Mes Solutions Family en partenariat avec le Groupe Babilou*)

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'ateliers et/ou conférences, rencontres avec des experts sur ces sujets tenus ;
- Nombre de salariés ayant assistés à ces sensibilisations.

Chapitre 5. Les conditions de travail

Les Parties souhaitent renforcer davantage les conditions de travail pour tous les salariés et ont choisi de retenir le thème « Conditions de Travail » dans le cadre de la négociation de l'accord Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes, et Qualité de vie au Travail. Ainsi, elles souhaitent améliorer les pratiques en entreprise et promouvoir un environnement de travail plus inclusif en renforçant la prévention et la protection de la santé physique et mentale des salariés.

Article 1 : Objectif de renforcer la prévention et les actions en matière de harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes

Action 1 : Renforcer le nombre de référents harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein de l'entreprise et augmenter leur visibilité

La Société comptait 1 référent Entreprise et 1 référent CSE en matière de lutte contre harcèlement sexuel et agissements sexiste. Elle s'engage à former pour l'avenir, deux référents Entreprise et deux référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La Société s'engage à rendre plus visible ces rôles au sein de l'entreprise. Les coordonnées de ces référents sont communiquées sur l'intranet et tableau d'affichage dans chaque bâtiment pour porter la connaissance de ces référents à l'ensemble des salariés de la Société ; y compris les intervenants externes.

Indicateur de suivi :

Mise à disposition de communications sur les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes à tous les salariés chaque année.

Action 2 : Sensibilisations sur les sujets de harcèlement sexuel et agissements sexistes

La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est une priorité. A ce titre, la Société met en place des actions de sensibilisation (ateliers, E-learning, livret et mémo) durant l'exercice FY26, accessibles notamment sur le groupe « *Diversité et Inclusion* » sur l'intranet (à la date du présent accord : *Root*). Une formation spécifique sur le harcèlement moral pourra être développée dans ce cadre.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de sensibilisations sur ces sujets ;
- Nombre de salariés ayant assistés à ces sensibilisations ;
- Nombre de personnes ayant suivi le module *Skillhub* sur le sexisme ordinaire .

Action 3 : Formation sur les sujets de harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Afin de faire évoluer durablement les comportements en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes et favoriser un environnement de travail respectueux de chacun, la Société s'engage à créer au cours de l'exercice FY26 un module de formation via *Skillhub* sur les sujets de harcèlement sexuel et les agissements sexistes. L'objectif est de permettre aux salariés d'identifier, de prévenir et de réagir sur ces comportements.

Ainsi, l'ensemble des salariés seront formés aux risques associés au harcèlement sexuel ainsi qu'aux attitudes, remarques et/ou allusions qui traduisent volontairement ou non une attitude sexiste.

Indicateurs de suivi :

- Création/mise à disposition du module de formation sur la plateforme *Skillhub* ;
- Nombre de managers dans l'entreprise et nombre de managers formés par année ;
- Nombre de salariés dans l'entreprise et nombre de salariés formés.

Article 2 : Objectif d'améliorer la santé des salariés

Action 1 : Pérenniser le droit à l'information sur les sujets de la santé

La Société soutient la santé de chacun de ses salariés et pérennise ainsi toutes les actions et dispositifs existants visant à prévenir les risques en matière de santé et met en place des mesures de prévention adaptées.

La Société s'engage à garantir un accès à l'information autour des sujets de santé pour tous les salariés via des conférences, webinaires et ateliers. Ces sensibilisations visent à permettre à chacun d'avoir accès aux informations nécessaires pour préserver son bien-être et prévenir les risques en matière de santé.

Indicateur de suivi :

Nombre de conférences, webinaires et ateliers organisés pour les salariés par année.

Action 2 : Prévenir les risques en matière de santé pour les salariés

La Société s'engage à pérenniser pour tous les salariés les actions et dispositifs existants afin de prévenir les risques en matière de santé pour les salariés. Ainsi, la Société poursuivra l'organisation dans l'ensemble de ses établissements la campagne annuelle de vaccination contre les virus comme la grippe pour les personnes dont la vaccination n'est pas prise en charge par l'assurance maladie. La Société prend à sa charge les vaccins et les salariés volontaires peuvent se faire vacciner pendant leur temps de travail. En outre, la Société s'engage à pérenniser les différentes actions existantes concernant les dépistages des cancers féminins et masculins, ainsi que les campagnes de dépistage qui seront définies en concertation avec l'équipe médicale.

Indicateur de suivi :

Nombre de campagnes réalisées par année.

Action 3 : Offrir des espaces d'écoute aux salariés pour progresser, améliorer les relations et les conditions de travail

Depuis fin 2020, la Société met à disposition de tous un service d'accompagnement pour aider, conseiller et soutenir les salariés. Au sein d'EmA, une cellule dédiée d'accompagnement est disponible dès lors qu'un salarié en ressent le besoin, quel que soit son site de rattachement, son périmètre et son besoin. Les appels sont confidentiels. Ce service est disponible gratuitement et permet de répondre à différents besoins d'ordre professionnels ou personnels tels que :

- Un soutien psychologique à hauteur de 4 séances maximum/personne/an ;

- Un accompagnement social à hauteur de 4 séances maximum/personne/an pour apporter des conseils face à un évènement d'ordre personnel ou professionnel, un soutien familial et un accompagnement dans les démarches administratives associées.

En outre, dans le cadre des restitutions des deux enquêtes annuelles OVHcloud Spirit, des moments d'échanges seront organisés dans toutes les équipes pour permettre aux salariés de faire le point sur les réussites, les difficultés et les améliorations à apporter.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'espaces d'écoute, de feedbacks et nombre de salariés par année ;
- Bilan des enquêtes OVHcloud Spirit en Commission de suivi de l'accord.

Titre 3. Les dispositions relatives à la qualité de vie au travail

Chapitre 1. Le droit à la déconnexion

Le présent chapitre renvoie au Chapitre 1 du Titre XI de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail de l'UES d'OVH du 1^{er} janvier 2018.

A ce titre, il est rappelé que chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion les soirs, les week-ends et jours fériés ainsi que pendant les congés et l'ensemble des périodes de suspension du contrat de travail.

Le droit à la déconnexion signifie que :

- Les salariés n'ont pas l'obligation de se connecter à leur ordinateur professionnel, de lire ou de répondre aux emails et appels téléphoniques qui leur sont adressés pendant les périodes de déconnexion.
- A titre exceptionnel, il peut être dérogé à ce principe en raison de la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet traité. Dans ce cas, les salariés peuvent être amenés à effectuer des interventions d'urgence. Ces interventions d'urgence ouvrent droit, pour les salariés dont la durée du travail se décompte en heures, au paiement des majorations légales et conventionnelles pour heures supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche ou des jours fériés, lorsqu'elles sont applicables. Pour les salariés au forfait jours, elles donnent lieu au paiement d'une prime dont le montant est fixé au regard de la complexité de l'intervention.
- Il est également demandé aux salariés de limiter au strict nécessaire les envois à leurs collègues ou subordonnés d'emails ou appels téléphoniques avant 7h30 le matin et après 19h30 le soir.

Les parties conviennent de renforcer l'effectivité de ce droit à la déconnexion par le biais de mesures complémentaires visées ci-après.

Article 1. La création d'une Charte interne du droit à la déconnexion

Dans un contexte où les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle tendent à s'estomper, notamment avec l'essor du télétravail et des outils numériques, la création d'une Charte sur le droit à la déconnexion devient une nécessité. Cette démarche vise à garantir à chacun le respect de son temps de repos, de sa vie privée et de son bien-être, tout en favorisant une organisation du travail plus saine et équilibrée. En affirmant ce droit, la Charte rappelle l'importance d'une gestion responsable des outils numériques et encourage une culture d'entreprise respectueuse des rythmes de chacun. Elle constitue ainsi un cadre clair pour sensibiliser, prévenir les risques liés à l'hyper-connexion, et promouvoir des pratiques professionnelles qui préservent la santé et l'efficacité durable des collaborateurs.

Les parties signataires ont ainsi souhaité se doter d'un dispositif incitatif en matière de droit à la déconnexion dans le but de sensibiliser les salariés, et ce, qu'ils soient émetteurs ou récepteurs de sollicitations via les outils de communication, au respect des temps de repos et de la vie personnelle et familiale de chacun.

Dans ce cadre, la Société s'engage à créer une « *Charte du droit à la déconnexion* » durant le second semestre de l'exercice FY25 reprenant les principes du droit à la déconnexion définis par le présent accord et les bonnes pratiques en matière d'usage des outils de communication à distance.

La Charte du droit à la déconnexion recommandera notamment de ne pas envoyer de courriels le soir, le week-end et pendant les congés ainsi que de ne pas appeler ou envoyer de sms pendant les temps de repos et les congés. La Charte rappellera également les bonnes pratiques en matière d'utilisation et de gestion de la messagerie électronique, d'usage des téléphones portables et smartphones, notamment en ce qui concerne les appels, les sms et les mails.

Article 2. L'optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est le gage d'une meilleure gestion du temps de travail et contribue donc à l'amélioration de la Qualité de Vie au travail. En conséquence, la Société recommande les comportements suivants :

- Les réunions courtes (jusqu'à 55 minutes) devront être privilégiées chaque fois que cela est possible ainsi que l'utilisation des moyens techniques mis à disposition par la Société (call, Webex notamment) ;
- Les réunions devront prendre en compte autant que possible, les contraintes de planning des participants. Ne seront invitées que les personnes concernées ;
- L'efficacité devra être recherchée ; Aussi, sauf urgence chacun des participants évitera de répondre aux sollicitations externes (email, messagerie, téléphone, SMS...) durant les réunions de façon à faciliter sa concentration et de respecter des collègues ;
- Respecter les horaires de début et de fin ;
- Rédiger si nécessaire, un compte-rendu.

Article 3. L'usage raisonnable des outils de communication

L'objectif de la Société est de garantir un bon usage des outils informatiques et outils de communication mis à disposition des salariés. Dans le cadre de ce présent accord, la Société veillera à :

- Eviter que les outils mis à la disposition des salariés ne se substituent au dialogue et aux rencontres entre les salariés qui favorisent le lien social et préviennent l'isolement ;
- Respecter un « droit à la déconnexion » de chaque collaborateur en dehors de son temps de travail effectif. Seules la gravité, l'urgence ou l'importance particulière d'une situation peuvent justifier l'usage de mails, appels téléphoniques ou SMS hors de cette période. Il ne pourra pas être tenu rigueur au salarié de ne pas être en mesure d'être joint et/ou de répondre à cette sollicitation. Une plage standard de déconnexion de 19h30 heures à 7h30 heures est instituée du lundi au vendredi ainsi que les week-ends et tous jours fériés. Le même respect du droit à la déconnexion s'applique également aux périodes de congés et à fortiori dans les périodes d'absence pour maladie. Dans le cadre des projets internationaux le management apportera une attention particulière à l'adaptation de ces règles de déconnexion. Cette plage s'adaptera le cas échéant, aux horaires atypiques visés à l'annexe 3 de l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 1^{er} janvier 2018.
- Rendre obligatoire l'utilisation des fonctionnalités « *out of office* » pour signifier les absences planifiées et indiquer les collaborateurs délégués à contacter en cas d'absence ;
- Inciter les salariés à utiliser le statut silencieux sur la messagerie professionnelle en dehors des heures de travail ;
- Promouvoir l'envoi différé d'email après 19h30 et jusqu'à 7h30 du matin.

L'usage raisonnable des mails est une co-responsabilité de tous les acteurs de l'entreprise : salariés et managers. En conséquence la Société promeut les usages suivants :

- Ne pas céder à l'instantanéité des messageries (mails, SMS, Webex) : spécifier le degré d'urgence des mails envoyés, gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone, notamment avec le manager ;
- Rester courtois, écrire intelligemment et ne mettre en copie que les personnes directement concernées ;
- Eviter les envois de mails en dehors des heures normales de travail ;
- S'assurer régulièrement de l'utilité du maintien de ses abonnements aux mailings list.

En outre, une formation sera mise en place aux fins de sensibilisation des managers à l'usage raisonné des outils de communication.

Article 4. La vigilance managériale sur la charge de travail

Les parties s'accordent sur le fait que la qualité de vie au travail est également liée à la perception de la charge de travail par les salariés. La gestion de la charge de travail nécessite donc un effort permanent de dialogue managers / salariés sur l'organisation du travail, les objectifs individuels, les moyens disponibles et les compétences.

Les managers doivent veiller au respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire, et des temps de pause.

A ce titre, la vigilance managériale sur la charge de travail est consubstantielle au droit à la déconnexion.

Les entretiens annuels sur la charge de travail au sein des équipes contribuent à cette démarche. Ils sont obligatoires pour les salariés cadre en forfait jours et la Société pérennise ces entretiens pour l'ensemble des salariés. Ils visent à réguler l'activité. La charge de travail est un sujet qui doit être abordé ouvertement, sans

tabou et formellement, entre le manager et le salarié et/ou l'équipe ; de façon régulière. Dans ce cadre, la Société ajoutera une question supplémentaire sur l'effectivité du droit à la déconnexion sur le formulaire d'entretien annuel via l'outil dédié (*à date du présent accord : TalentSoft*).

La sensibilisation des managers aux bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion est une étape essentielle pour promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle au sein des équipes. En tant qu'acteurs clés dans l'organisation et la gestion du travail, les managers jouent un rôle déterminant pour instaurer un environnement respectueux des horaires de travail et des temps de repos. Cette sensibilisation vise à leur fournir les outils nécessaires pour adapter leur communication, planifier efficacement les tâches, et éviter les sollicitations en dehors des heures convenues. Elle contribue également à renforcer leur compréhension des enjeux liés à l'hyperconnexion, tels que la fatigue, le stress ou le risque de burn-out. Par cette initiative, l'objectif est de développer une culture managériale exemplaire et bienveillante, tout en respectant le bien-être des salariés.

Chapitre 2. Traitement équitable en matière d'accessibilité aux contenus

Dans un monde professionnel de plus en plus diversifié et interconnecté, l'accessibilité aux contenus représente bien plus qu'une simple question de logistique. Elle incarne un engagement envers l'équité et l'inclusion, qui sont des piliers essentiels de la qualité de vie au travail. En garantissant à chaque employé un accès égal à l'information, indépendamment de sa langue maternelle ou de ses capacités, la Société crée un environnement où chacun peut s'épanouir pleinement.

L'accessibilité aux contenus contribue à réduire les barrières à la communication, favorisant ainsi une collaboration plus harmonieuse et efficace. Elle permet également de valoriser la diversité des perspectives, enrichissant ainsi le processus décisionnel et stimulant l'innovation. En investissant dans des dispositifs tels que les traductions instantanées et différées, la Société démontre son engagement envers le bien-être de ses employés, renforçant leur sentiment d'appartenance et de reconnaissance.

Ainsi, en intégrant l'accessibilité au cœur de sa stratégie de gestion des ressources humaines, la Société s'engage non seulement à respecter les droits de chacun, mais aussi à améliorer la qualité de vie au travail, en créant un climat de confiance et de respect mutuel où chaque voix peut être entendue et appréciée.

Article 1. Principes généraux sur l'accessibilité aux contenus

La Société s'engage à promouvoir l'égalité d'accès aux contenus pour tous les employés, indépendamment de leur langue, de leurs capacités physiques ou de leurs besoins spécifiques. Cet engagement repose sur la conviction que l'accès équitable à l'information est essentiel pour garantir l'inclusion, la diversité et l'efficacité au sein de la Société.

Article 2. Traductions instantanées et différées

Dans le cadre de sa démarche en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion, la Société s'engage à constituer un groupe de travail piloté au sein de la *SU.Customer & Employee Services* (Département CIO) à compter du 1^{er} septembre 2025. Ce groupe de travail aura pour mission de mettre en place des dispositifs d'intelligence artificielle visant à faciliter la traduction instantanée ou différée des contenus internes et externes, afin de garantir une meilleure compréhension des informations pour l'ensemble de ses salariés, quelle que soit leur

langue d'origine. Ces dispositifs pourront inclure, mais sans se limiter à, des outils de traduction automatique basés sur l'intelligence artificielle, dont l'utilisation sera régie par des protocoles garantissant la qualité, la confidentialité des données traitées, et le respect des normes légales en matière de protection de la vie privée. La Société s'engage à évaluer régulièrement l'efficacité de ces outils, à sensibiliser ses employés à leur utilisation et à veiller à leur mise à jour pour répondre aux évolutions technologiques et linguistiques.

Traductions instantanées :

Sont notamment visés ici des outils de traduction instantanée utilisables lors des grands événements en direct tel que le *CEO speaking* et/ou *CxO All-Hands*. Ces outils devront pouvoir permettre aux employés de participer activement le cas échéant, quel que soit leur niveau de maîtrise de la langue utilisée.

Traductions différées :

Pour les contenus écrits, tels que les politiques, les notes de service et les communications internes, ils sont systématiquement mis à disposition en anglais et en français.

Sont notamment visés ici des services de traduction différée compatibles avec les outils internes afin de rendre disponibles l'ensemble des contenus, le cas échéant par le biais de l'intelligence artificielle.

Accessibilité numérique :

La Société veillera à ce que ses plateformes numériques soient accessibles à tous les salariés, y compris ceux ayant des besoins spécifiques. Cela inclut l'utilisation de technologies d'assistance, telles que les lecteurs d'écran, et l'adoption de normes d'accessibilité reconnues. La Société a dans cette perspective, désigné des référents accessibilité numérique afin de garantir l'accessibilité de nos outils internes et externes à toute forme de handicaps visibles ou invisibles.

Formation et sensibilisation

Des sessions de formation seront organisées pour sensibiliser les salariés à l'importance de l'accessibilité et pour les former à l'utilisation des outils de traduction et d'accessibilité. L'objectif est de créer un environnement de travail inclusif où chacun se sent valorisé et soutenu.

On-boarding

Les sessions d'*On-boarding* seront organisées en Français si une majorité des nouveaux arrivants sont Francophones. Des sessions en anglais seront organisées quand la majorité des nouveaux arrivants sont étrangers. Un simple regroupement des nouveaux arrivants par langue est nécessaire et cela permettra une meilleure intégration et assimilation des informations divulguées pendant l'*On-boarding*.

De plus, une mise à disposition des supports utilisés lors de la session d'*On-boarding* devrait-être obligatoire.

Évaluation et amélioration continue

La Commission de suivi du présent accord sera chargée d'évaluer régulièrement l'efficacité des mesures mises en place et proposer des améliorations. Les salariés rencontrant des difficultés d'accès aux contenus peuvent faire remonter leur situation spécifique à la Commission de suivi dans ce cadre.

Chapitre 3. Handicap

La Société réaffirme son attachement aux principes généraux de non-discrimination et d'égalité des chances à l'égard des personnes handicapées, et afin de favoriser l'inclusion de ces personnes, leur employabilité, leur bien-être au sein de l'entreprise, la Société s'engage à poursuivre les actions suivantes :

- Les sensibilisations et formations sur le handicap ;
- L'information et la communication ;
- Le recrutement et l'intégration des salariés handicapés ;
- Les actions concourant au maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière des salariés handicapés ou pour qui survient un handicap ;
- Le développement du travail avec le secteur protégé et adapté ;
- Le maillage et la structuration autour de la Mission Handicap.

Article 1. Les sensibilisations et formations sur le handicap

Le Diagnostic Action établi en 2021 a révélé que bien que 68% des managers soient ouverts à l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein de la Société, leur connaissance sur le sujet reste limitée et la compréhension des engagements en interne reste faible, soit 3,25%.

Ainsi, un écosystème en interne a été réalisé en 2024 pour faire monter en compétences les différents acteurs au sein de la Société.

La Société s'engage à développer, durant toute l'application du présent accord, les compétences des acteurs internes (les managers, les office managers, les ambassadeurs de la Diversité et Inclusion, les Représentants du Personnel) en vue de créer un socle solide pour accompagner les salariés ayant des besoins spécifiques et les intégrer au sein des équipes avec un traitement égal aux autres salariés par les moyens suivants :

- Des formations : « *Être Référent Handicap* » pour tous les offices managers, le rôle d'animation de la politique handicap pour les ambassadeurs Diversité et Inclusion, « *Acheter responsable* », pour les différentes directions Achats, l'animation de la politique handicap pour les Instances Représentatives du Personnel (IRP), la notion de handicap et agir avec la bonne posture pour les managers ;
- Des sensibilisations pour tous les salariés : campagnes semestrielles sur le handicap, e-learning sur l'accessibilité numérique, FAQ.

Article 2. L'information et la communication sur le handicap

La Société s'engage à développer des actions d'information et de communication pour l'ensemble des salariés, dans la continuité de ce qui a été fait en 2024. L'objectif étant de promouvoir une culture plus inclusive dans la Société en sensibilisant tous les salariés et en déjouant les préjugés par les moyens suivants :

- Mise à disposition d'information ou de partage en interne pour tous les salariés : Kit-Activeurs de progrès, création d'espaces dédiés sur l'intranet (*à la date du présent accord : Root*), création d'une plaquette d'informations, mise en place d'un outil de suivi d'indicateurs ;
- Communications externes : participation annuelle à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) et événements associés, participation aux actions #Activeurdeprogrès – communauté des entreprises qui pensent que les personnes handicapées les font progresser, et font progresser la société toute entière –, participation à des ateliers et échanges proposés par l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH), participation à des forums et salons dédiés au handicap, contribuer au workplace de l'AGEFIPH en partageant les outils développés en interne et ouverts à l'externe.

Article 3. Le recrutement et l'intégration des salariés handicapés au sein des équipes

Le marché de l'emploi des travailleurs handicapés se caractérise par un niveau de formation inférieur à l'ensemble de la population active. L'équipe recrutement a été formée pour tenir compte des spécificités métiers et identifier les acteurs spécifiques de l'écosystème du recrutement inclusif afin d'avoir la bonne posture en entretien. L'objectif vise à atteindre un taux d'emploi supérieur à 4% en sécurisant les parcours d'intégration et en développant les partenariats stratégiques et innovants avec les acteurs dédiés. Ainsi, la Société s'engage au cours de la période d'application du présent accord à développer les actions suivantes :

- Simplifier les processus de recrutement des personnes handicapés et élargir le pool de candidats qualifiés d'OVHcloud en collaborant avec *Agefiph Jobboard* et *CleverConnect* ;
- Participer activement au Portail Hello Handicap pour rencontrer des talents en situation de handicap et promouvoir les opportunités d'emploi au sein de l'entreprise ;
- Rechercher au sein des écoles/universités partenaires, s'il existe un relai handicap pour l'insertion des étudiants en situation de handicap ;
- Inviter toute l'équipe de recrutement formée à disposer du logo *Activeurdeprogrès* pour montrer la culture de l'entreprise dans ce domaine dès les premiers contacts (internes et externes) ;
- Compléter les fiches de poste pour appréhender les contraintes des postes et la réalité de l'activité sur les différents sites ;
- Optimiser les conditions d'accessibilité des sites.

Article 4. Les dispositifs d'accompagnements concourant au maintien dans l'emploi et à l'évolution de carrière des salariés handicapés

Les besoins spécifiques des salariés en situation de handicap doivent être pris en compte par les différents acteurs internes et l'environnement de travail doit être adapté si nécessaire. Ainsi, la Société s'engage à mener les actions suivantes durant la période d'application du présent accord :

- Compléter les procédures existantes pour identifier les besoins en termes d'actions de formation, d'aménagement du poste ou de compensation du handicap du salarié, suite à la formation des acteurs clés en 2024 ;

- Intégrer dans les procédures des points réguliers (entretiens professionnels, temps d'échanges) sur les besoins spécifiques pour anticiper l'évolution des besoins du salarié handicapé ;
- Communiquer auprès des managers sur les moyens mis à disposition pour l'aménagement des postes, les aides existantes et les interlocuteurs dédiés ;
- Évaluer annuellement l'accès à la formation pour les salariés handicapés ;
- Sensibiliser le collectif à l'arrivée d'un salarié handicapé par les référents handicap et ambassadeurs de la Diversité et Inclusion ;
- Accompagner les situations à risque et alerter les référents handicap par la mission handicap ;
- Optimiser les conditions d'accessibilité des sites.

En outre, dans la continuité des actions menées depuis 2023 afin de garantir le maintien dans l'emploi des salariés handicapés (mise à disposition d'un outil suivant les aménagements de postes, test d'un exosquelette, ateliers de sensibilisations sur les bons gestes et l'échauffement dans les DC et le centre de production,...) la Société, dans une démarche d'amélioration continue, s'engage à accompagner les managers dans la détections de signaux faibles et/ou situations complexes, les soutenir en tenant compte des restrictions d'aptitudes de la médecine du travail et mobiliser les acteurs internes et externes selon les situations pour soutenir les salariés handicapés. Ainsi, les actions suivantes seront menées durant la période d'application du présent accord :

- Suivi personnalisé annuel pour tous les salariés ayant une RQTH ou une demande en cours, par les référents handicap des sites ;
- Compléter les processus internes à la suite des formations des acteurs ;
- Enrichir les outils internes des résultats du diagnostic externe des enjeux d'accessibilité par métier et type d'activités (INDUS / DATA / TECH) ;
- Établir selon chaque site, la cartographie des acteurs clés à l'externe sur le maintien dans l'emploi autour du Service Santé au Travail.

Article 5. Les actions collaboratives avec le secteur protégé et adapté

En 2024, la Société a pris contact avec le réseau *Hosmoz* et a mis en place le code de bonnes conduites pour les fournisseurs, et s'engage durant la période d'application du présent accord :

- A faire progresser le chiffre d'affaires avec le secteur protégé et adapté,
- Doubler le montant des achats responsables par année,
- Etablir la feuille de route pour les prochaines années avec les partenariats,
- Capitaliser sur les actions déjà réalisées et créer des collaborations vertueuses et durables avec les acteurs externes identifiés.

Ainsi, les actions suivantes sont mises en place :

- Élaboration d'un guide détaillé des bonnes pratiques et des règles à suivre lors de la collaboration avec le milieu protégé ;
- Réalisation du Diagnostic Achats d'OVHcloud en collaboration avec APF France Handicap et le réseau Hosmoz, où des analyses approfondies seront menées pour évaluer et améliorer les pratiques d'approvisionnement du Groupe ;
- Développer la sous-traitance avec APF France Handicap (économie circulaire en partant du recyclage de nos disques durs), Réseau Résilience (textile), Urbilog (déblacklistage des adresses IP), ;
- COPIL mensuel « Politique Achats responsables ».

Article 6. Maillage et structuration de la Mission Handicap

Afin de promouvoir et développer un environnement de travail inclusif et respectueux, la Société a mis en place dès 2022 un réseau de référents handicap composé de professionnels dédiés à cette mission.

En 2024, 25 ambassadeurs Diversité et Inclusion ont été nommés pour animer la politique handicap au sein des équipes de l'entreprise pour sensibiliser les managers et leurs équipes, partager les meilleures pratiques, et contribuer à créer une culture d'inclusion au quotidien.

La Société s'engage durant la période d'application de l'accord à définir les rôles de chacun au sein de la Mission Handicap et met en place un partage en interne, notamment avec les managers, de fiches missions pour chacun des rôles afin d'identifier les acteurs clés en fonction des situations.

Chapitre 4. Articulation Vie professionnelle – Vie personnelle

L'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle est un enjeu central pour favoriser le bien-être des salariés. Afin de répondre à cet objectif, il est primordial pour la Société de mettre en place des dispositifs concrets qui permettent à chacun de concilier ses responsabilités personnelles avec ses engagements professionnels. Parmi ces dispositifs, le congé enfant malade, le temps partiel pour soutenir un proche et le don de repos pour soutenir un salarié proche aidant, le congé parental d'éducation à temps partiel, le congé parental d'éducation à temps plein ainsi que des ateliers de développement personnel et professionnel jouent un rôle essentiel.

Article 1. Le congé enfant malade

La prise en charge des enfants malades est une préoccupation majeure pour de nombreux parents actifs. Le congé enfant malade constitue une mesure phare permettant aux salariés de s'absenter temporairement pour s'occuper de leurs enfants dans ces situations critiques. En reconnaissant cette nécessité, la Société manifeste son soutien aux familles et contribue à réduire le stress lié à la conciliation des obligations personnelles et professionnelles.

Ce congé ne se limite pas à offrir une simple flexibilité organisationnelle. Il s'inscrit dans une politique globale de bienveillance et de respect des besoins individuels. En donnant aux salariés la possibilité de se dédier

entièrement à leur rôle parental dans des moments critiques, la Société participe non seulement à leur équilibre personnel, mais aussi à leur engagement et à leur sérénité professionnelle.

Dans ce cadre, la Société élargit ce droit dès le 1^{er} mars 2025 et permet à tous les salariés, sans condition d'ancienneté, de bénéficier de 4 jours par année civile et par enfant (de moins de 12 ans), rémunérés à 100% du salaire net, pour s'occuper de leur enfant malade.

En outre, afin de s'assurer de couvrir également les situations particulières, la Société ouvre également le droit à un congé enfant malade de 4 jours rémunérés à tous les salariés devant s'occuper de leur enfant hospitalisé ayant entre 12 ans et 16 ans.

Il est rappelé, conformément à l'article L.1225-61 du Code du travail, les salariés bénéficient en outre d'un jour ouvré non rémunéré par année civile et par enfant si ce dernier est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

Il est également rappelé que dans le cadre de pathologies graves, les salariés peuvent exercer leur droit au congé de présence parentale conformément aux dispositions des articles L.1225-62 à L.1225-65 du Code du travail.

Article 2. Le temps partiel pour soutenir un proche

Il est rappelé que dans le cadre du congé proche aidant, les salariés peuvent interrompre temporairement leur activité professionnelle pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie, conformément aux dispositions des articles L.3142-16 à L.3142-27 du Code du travail.

La Société s'engage à soutenir les salariés dans les moments de vie qui peuvent être particulièrement éprouvants pour eux et leurs proches. Ainsi, elle permet à chaque salarié, sans condition d'ancienneté, de pouvoir transformer le congé proche aidant en période de travail à temps partiel. Pendant une durée de six mois, le droit au temps partiel est garanti pour le salarié : la Société se refuse d'y opposer une quelconque contrainte de service. Les modalités applicables concernant ce dispositif demeurent celles prévues aux articles L.3142-16 à L.3142-27 du Code du travail.

Article 3. Don de jours de repos à un salarié proche aidant

Il est rappelé que l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail prévoit les modalités applicables en matière de don de jours de repos aux points 285 et suivants pour la situation d'un enfant gravement malade. Les parties conviennent d'étendre lesdites modalités pour la situation du salarié proche aidant à compter du 1^{er} mars 2025.

Article 4. Le congé parental d'éducation à temps partiel

Il est rappelé que le recours au temps partiel lorsqu'il est choisi par le salarié est susceptible de répondre à des aspirations en matière d'équilibre vie professionnelle, vie personnelle. La Société constate que le recours au congé parental d'éducation à temps partiel répond à cette aspiration jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant. Cette limite du 3^{ème} anniversaire de l'enfant est perçue comme un frein au recours au temps partiel. Aussi, dans

le cas où un salarié a un enfant à charge de moins de 12 ans, la Société priorisera leur demande de recours au temps partiel.

Dans le cas où cette demande serait refusée, la Société s'engage à y répondre de manière écrite et motivée. En outre, un entretien de facilitation sera proposé avec le responsable parentalité ou le HRBP et le manager pour rechercher de manière conjointe une solution compatible avec les nécessités de service et permettant de résoudre, en partie, les contraintes rencontrées par le salarié.

Article 5. Le congé parental d'éducation à temps plein

Afin de faciliter le recours au congé parental d'éducation à temps plein, la Société s'engage à prendre en compte l'intégralité de la période de congé pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. En effet, l'article L.1225-54 du Code du travail ne prévoit qu'une prise en compte pour moitié de cette durée, ce qui peut être considérée comme un frein.

Article 6. Ateliers thématiques pour grandir ensemble

Au-delà des mesures décrites ci-dessus, l'organisation peut renforcer son soutien en proposant des ateliers sur des thèmes variés, visant à enrichir les salariés tant sur le plan personnel que professionnel. Ces ateliers offrent une opportunité unique de croissance et de partage d'expériences, tout en favorisant la création de liens au sein des équipes.

Parmi les thématiques possibles, on peut notamment citer :

- Sur le sujet de la parentalité :
 - Atelier « Adolescence et écran » ;
 - Atelier « Comprendre et accompagner son adolescent » ;
 - Atelier « L'hypersensibilité » ;
 - Atelier « Bien être et équilibre parental » ;
 - Conférence « Pédagogie Montessori » ;
 - Conférence « Tabagisme et alcool : comment en parler avec nos ados ? » ;
 - Conférence « Comment développer l'empathie chez son enfant » ;

- Sur le sujet de la santé :
 - Prévention cancers féminins ;
 - Prévention cancers masculins ;
 - Dépistages dermatologiques ;
 - Troubles musculosquelettiques ;

Ces ateliers, conçus dans une approche participative, permettent aux salariés de développer des compétences et des connaissances utiles dans tous les aspects de leur vie. En les aidant à grandir, la Société contribue à leur épanouissement global et renforce leur sentiment d'appartenance.

Article 7 Les bénéfices d'une telle articulation

L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, soutenue par des dispositifs comme le congé enfant malade, le temps partiel pour soutenir un proche et le don de repos pour soutenir un salarié proche aidant, le congé parental d'éducation à temps partiel, le congé parental d'éducation à temps plein et des ateliers thématiques, produit des effets positifs multiples :

- Pour les salariés : un bien-être accru, une réduction du stress et une meilleure capacité à concilier leurs différents rôles ;
- Pour la Société : une amélioration de l'engagement, une baisse de l'absentéisme et une consolidation de la cohésion d'équipe ;

En reconnaissant que les salariés sont des individus aux multiples facettes, la Société se positionne comme un acteur clé de leur épanouissement. Cette vision, conjuguant humanité et performance, constitue un levier stratégique pour construire un avenir durable, à la fois pour les salariés et pour l'organisation elle-même.

Titre 4. Dispositions finales

Article 1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Sa date d'entrée en vigueur est fixée, en application de l'article L.2261-1 du Code du travail, le jour suivant son dépôt auprès de la DREETS.

Article 2. Suivi de l'accord

Une Commission de suivi du présent accord est créée à compter de la signature du présent accord.

Elle aura pour mission l'examen des modalités d'application de l'accord. La Commission de suivi appréciera la réalisation des objectifs au moyen des indicateurs décrits dans le présent accord qui seront collectées par la Société. L'ensemble des données collectées fera l'objet d'une consolidation dans le but de disposer d'un suivi de la réalisation des objectifs fixés au sein du présent accord.

La Commission de suivi, qui se substitue également à la Commission Egalité Professionnelle du Comité Social et Economique (CSE), pourra étudier ou formuler toute proposition dans le domaine de l'égalité professionnelle qu'elle pourra transmettre au CSE dans le cadre de la consultation annuelle de ce dernier sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

En outre, la Commission portera une attention particulière :

- A la réalisation des actions retenues dans le cadre du programme Diversité et Inclusion et proposera si nécessaire d'ajuster les actions programmées en fonction des résultats obtenus.
- Aux contenus des Chartes, sensibilisations et formations prévues au présent accord.

Le suivi de l'application du présent accord sera assuré par cette Commission de suivi composée de l'employeur ou de son représentant légal et une ou plusieurs Organisations Syndicales signataires ou adhérentes.

Elle se réunira en cas de besoin à l'initiative de la Partie la plus diligente et au-moins deux fois par an.
En cas d'évolution législative ou réglementaire qui viendrait à modifier l'équilibre du présent accord il est convenu que la Société et les Organisations Syndicales Représentatives se réuniraient afin d'adapter lesdites dispositions.

Article 3. Révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision devra être notifiée aux parties signataires par courrier électronique avec un préavis de 1 mois.

En cas de demande de révision émanant d'une partie habilitée en application de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, les négociations commenceront dans les 3 mois suivant la réception de la demande.

Article 4. Dépôts

Dès sa conclusion et conformément à l'article L. 2261-1 du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé en ligne sur la plateforme de télétransmission des accords <https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>.

Un exemplaire du présent accord sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

En outre, un exemplaire du présent accord sera établi pour chaque partie et lui sera remis.

Il fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Enfin, conformément aux articles R.2262-1, R.2262-2 et R.2262-3 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention en sera faite par tout moyen aux salariés de la Société.

Fait à ROUBAIX,

Le 31 janvier 2025,

En 6 exemplaires,

Pour l'**UES OVH** : Madame , Directrice des Ressources Humaines du Groupe

Printemps Ecologique représenté par Messieurs , et ,
dûment mandatés,

CGT représentée par Madame , Messieurs et , dûment mandatés,

Solidaires Informatique représentés par Madame , Messieurs et , dûment mandatés