

**ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
AU SEIN DE L'UES MALAKOFF HUMANIS**

ENTRE

D'une part,

- Les personnes morales composant l'UES MALAKOFF HUMANIS (dont la liste figure en Annexe 1), représentées par Monsieur Michel ESTIMBRE, dûment habilité à cet effet,

Ci-après dénommées « *La Direction* »

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Malakoff Humanis :

- **CFDT PSTE** – Fédération Protection Sociale, Travail, Emploi, représentée par Monsieur Kumaran RAMANADAPOULLE en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Ouafae BENDRISS, Monsieur Menouar BOUTCHICHE, Monsieur Yannick JOLY, Madame Véronique LOUCHATI, Madame Marie Claire PELLOIE et Madame Séverine MAYOR en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CFE-CGC IPRC** – Syndicat National du Personnel d'encadrement des Institutions de Prévoyance ou de Retraite Complémentaires des Salariés et des Organismes de Retraite ou d'Assurance Maladie des non-salariés non agricoles, représenté par Madame Nadia ALLALI en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et par Madame Karine DESLIENS, Monsieur Stéphane COQUEREL, Monsieur Stéphane DEVEAU, Monsieur Jérôme GROISY, Monsieur Jean Marc BROCK et Monsieur Fabien CATOIRE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CGT** – Fédération Organismes Sociaux, représentée par Monsieur Cyril RIBEYRE en qualité de Délégué Syndical Central et de Madame Catherine LECOEUR, Madame Béangère DU CAILAR, Monsieur Stéphane DUMONT, Monsieur Moise GERMANY, Monsieur Daniel TORRALBA et Monsieur Pascal FAURE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CGT-FO** – Fédération Employés et Cadres - Section Fédérale des Organismes Sociaux Divers, représentée par Madame Claire GUELMANI en qualité de Délégué Syndical Central et Madame Sabrina ABBASSI, Madame Véronique DANY, Madame Annie MOTHAI, Monsieur Elie ASSAAD, Monsieur Harold ABERLENC et Monsieur Jean-Christophe CHAUDIERE, en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **UNSA FESSAD**, représentée Madame Valérie RAHMANI, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et par Madame Nathalie QUATREVAUX RODRIGUEZ, Madame Stéphanie STACHOWIAK, Monsieur Olivier VELLARD, Monsieur Lorenzo VILLANI, Monsieur David RUBIN et Monsieur Bruno SORGUE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints.

JCC



U-D

EC

GR

## SOMMAIRE

|                                                                                                                   |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PREAMBULE</b> .....                                                                                            | <b>3</b>  |
| <b>CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION</b> .....                                                                     | <b>3</b>  |
| <b>CHAPITRE 2 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b> .....                                  | <b>3</b>  |
| <b>ARTICLE 1- EMBAUCHE</b> .....                                                                                  | <b>3</b>  |
| ARTICLE 1.1 - ACTIONS .....                                                                                       | 4         |
| ARTICLE 1.1.1- METHODES DE RECRUTEMENT .....                                                                      | 4         |
| ARTICLE 1.1.2 - INTEGRER DE LA MIXITE DANS LES CANDIDATURES EXTERNES.....                                         | 4         |
| ARTICLE 1.1.3 - ACTIONS DE SENSIBILISATION.....                                                                   | 4         |
| ARTICLE 1.2 - INDICATEURS ET OBJECTIFS .....                                                                      | 5         |
| <b>ARTICLE 2 - EVOLUTION DE CARRIERE ET PROMOTION PROFESSIONNELLE</b> .....                                       | <b>6</b>  |
| ARTICLE 2.1 – ACTIONS .....                                                                                       | 6         |
| ARTICLE 2.1.1 - LA PROCEDURE D'EVALUATION PROFESSIONNELLE .....                                                   | 6         |
| ARTICLE 2.1.2 - INTEGRER DE LA MIXITE DANS LES PROMOTIONS.....                                                    | 6         |
| ARTICE 2.1.3 - L'ACCOMPAGNEMENT DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE.....                                               | 6         |
| ARTICLE 2.1.4 - FORMATION ET SENSIBILISATION DES ACTEURS AUX PROBLEMATIQUES DE L'EGALITE<br>PROFESSIONNELLE ..... | 7         |
| ARTICLE 2. 2 - INDICATEURS ET OBJECTIFS .....                                                                     | 7         |
| <b>ARTICLE 3 - POLITIQUE DE REMUNERATION ET EGALITE SALARIALE</b> .....                                           | <b>8</b>  |
| ARTICLE 3.1 – ACTIONS .....                                                                                       | 9         |
| ARTICLE 3.1.1 - REDUCTION DES ECARTS DE REMUNERATION.....                                                         | 9         |
| ARTICLE 3.1.2 – TEMPS PARTIEL, CONGE MATERNITE, CONGE D'ADOPTION ET CONGE DE PATERNITE ....                       | 9         |
| ARTICLE 3.2 - INDICATEURS ET OBJECTIFS .....                                                                      | 10        |
| <b>ARTICLE 4 - ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE</b> .....                          | <b>10</b> |
| ARTICLE 4.1 - ACTIONS .....                                                                                       | 10        |
| ARTICLE 4.1.1- HORAIRES DE TRAVAIL .....                                                                          | 10        |
| ARTICLE 4.1.2 - TEMPS PARTIEL ET FORFAIT EN JOURS AMENAGE.....                                                    | 11        |
| ARTICLE 4.1.3 - REUNIONS .....                                                                                    | 12        |
| ARTICLE 4.1.4 - ACCOMPAGNEMENT DES CONGES MATERNITE ET CONGES PARENTAUX .....                                     | 12        |
| ARTICLE 4.1.5 - EXERCICE DES RESPONSABILITES FAMILIALES.....                                                      | 13        |
| ARTICLE 4. 2 - INDICATEURS ET OBJECTIFS .....                                                                     | 13        |
| <b>CHAPITRE 3 - ACTIONS DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION</b> .....                                          | <b>14</b> |
| <b>CHAPITRE 4. DISPOSITIONS DIVERSES</b> .....                                                                    | <b>15</b> |
| <b>ARTICLE 5 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE DE L'ACCORD</b> .....                                                     | <b>15</b> |
| <b>ARTICLE 6 - SUIVI DE L'ACCORD</b> .....                                                                        | <b>15</b> |
| <b>ARTICLE 7 - REVISION, DENONCIATION</b> .....                                                                   | <b>15</b> |
| <b>ARTICLE 8- DEPOT</b> .....                                                                                     | <b>15</b> |
| <b>ANNEXE 1</b> .....                                                                                             | <b>17</b> |

JCC

EC  
WR  
V.S

## PREAMBULE

Conformément aux dispositions légales (art. L. 2242-1, L2242-17, L. 2261-14 du code du travail), les partenaires sociaux de l'UES MALAKOFF HUMANIS se sont réunis les 11 février, 25 février, 29 septembre et du 14 octobre 2020 afin de négocier sur les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Cette négociation s'inscrit dans la continuité des négociations d'harmonisation intervenues suite à la constitution de l'UES MALAKOFF HUMANIS à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 visant la mise en place d'un nouveau statut commun.

A ce titre, les partenaires sociaux rappellent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un élément fondamental de la politique sociale de l'entreprise irriguant l'ensemble des accords conclus.

Les partenaires rappellent par ailleurs le travail déjà engagé au sein des ex-périmètres en matière d'égalité professionnelle ainsi qu'en matière de lutte contre toutes les discriminations ayant permis l'obtention du Label Alliance.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont souhaité, au regard des éléments de diagnostic partagés, poursuivre leurs efforts dans les 4 domaines d'actions suivants :

- embauche ;
- formation et promotion professionnelle ;
- rémunération ;
- articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

## CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entités employeurs de l'UES MALAKOFF HUMANIS mentionnées en Annexe 1.

## CHAPITRE 2 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### ARTICLE 1- EMBAUCHE

Au 31 décembre 2019, les effectifs CDI de l'UES MALAKOFF HUMANIS sont composés :

- à 73 % de femmes ;
- à 27 % d'hommes.

... répartis comme suit :

- Employés : 83 % de femmes, 17 % d'hommes ;
- Agents de maîtrise : 77 % de femmes, 23 % d'hommes ;
- Cadres : 53 % de femmes, 47 % d'hommes.

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux constatent une inégale répartition des sexes en fonction des emplois et des catégories socioprofessionnelles, et particulièrement sur les classes 3, 7 et 8.

A ce titre, les parties conviennent de la nécessité de développer la mixité Femmes / Hommes dans les emplois et classes de l'entreprise via les actions définies ci-après.

## **ARTICLE 1.1 - ACTIONS**

### **ARTICLE 1.1.1- METHODES DE RECRUTEMENT**

La Direction s'engage à ce que toutes les procédures de recrutement, internes et externes, se déroulent dans des conditions identiques pour les femmes et pour les hommes, sur le seul fondement de critères objectifs et identiques pour tous les candidats afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil de ces derniers (compte tenu de leurs compétences, de leur formation, de leur expérience professionnelle, de leurs qualifications, de leur potentiel) et les compétences requises pour occuper l'emploi proposé. La Direction affirme son attachement à ce principe à l'égard de toutes embauches, notamment concernant le recrutement des salariés en alternance.

Par ailleurs, afin de ne pas véhiculer de stéréotypes contraires à l'égalité professionnelle et d'éviter tout phénomène d'auto censure :

- les offres d'emploi internes et externes ;
- les fiches emploi ;
- et les procédures internes / documents de gestion interne ;

... seront rédigées de manière neutre, sans référence au sexe, à la durée de travail ou à la situation de famille du candidat.

### **ARTICLE 1.1.2 - INTEGRER DE LA MIXITE DANS LES CANDIDATURES EXTERNES**

Pour tout emploi à pourvoir en CDI relevant d'un emploi ou d'une classe en situation de déséquilibre constaté entre les Femmes et les Hommes, la Direction s'engage à présenter, à compétences équivalentes, au moins une candidature féminine et une candidature masculine au manager. La DRH sera particulièrement vigilante au respect de cet engagement pour les recrutements effectués sur les postes de classe 7 et 8.

L'Entreprise réaffirme par ailleurs le principe selon lequel les salaires à l'embauche sont, à profil équivalent (diplôme, compétence, expérience) identiques entre les Femmes et les Hommes.

### **ARTICLE 1.1.3 - ACTIONS DE SENSIBILISATION**

Une formation de sensibilisation aux problématiques d'égalité professionnelle, de prévention des risques de discrimination directe ou indirecte dans les processus de recrutement sera dispensée à l'ensemble des recruteurs internes.

Les recruteurs externes seront également sensibilisés aux problématiques d'égalité professionnelle, de prévention sur les risques de discriminations directe indirecte ou indirect dans les processus de recrutement.

Un guide de bonnes pratiques de recrutement sera communiqué aux managers et à l'ensemble des collaborateurs de la Direction des Ressources Humaines. Les managers recrutant de manière moins régulière se verront sensibiliser aux principes de non-discrimination par le service recrutement.

La Direction s'engage par ailleurs à promouvoir sa politique de diversité (incluant la thématique de l'égalité professionnelle) dans les supports de présentation groupe.

#### ARTICLE 1.2 - INDICATEURS ET OBJECTIFS

Compte tenu des constats partagés et des actions mises en œuvre, les partenaires sociaux se sont fixé les objectifs suivants dans le cadre de la politique d'embauche et de promotion de l'entreprise :

- Publier 100 % d'offres d'emploi neutres (exclusion de toute référence au sexe, à la nature du contrat, au temps de travail, à la situation de famille) ;
- Sensibiliser 100 % des recruteurs au sujet de l'égalité Femmes / Hommes sur la durée de l'accord ;
- Sensibiliser 100 % des nouveaux managers (salariés nouvellement recrutés ou promus sur un poste de management) au sujet de l'égalité Femmes / Hommes sur la durée de l'accord ;
- Porter le taux de masculinisation des CDI classe 3 de 16 % à 18 % sur la durée de l'accord ;
- Porter le taux de féminisation des CDI classe 7 et 8 de 40 % à 43 % sur la durée de l'accord.

Le suivi de ces actions et objectifs sera effectué au regard des indicateurs suivants :

- Embauches de l'année répartie par catégorie professionnelle, par famille de métier, par classe, par sexe ;
- Nombre de candidatures internes et externes reçues dans l'année et enregistré dans l'outil RH dédié réparti par sexe, par famille de métier, par classe ;
- Pourcentage de Femmes et d'Hommes recrutés par classe ;
- Pourcentage d'Hommes recrutés sur un poste en classe 3 ;
- Pourcentage des Femmes recrutées sur un poste de classe 7 et 8 ;
- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un changement de classe, de famille de métier et ou d'emploi par sexe ;
- Nombre de recruteurs ayant bénéficié d'une formation sur le sujet de l'égalité sur la durée de l'accord ;
- Nombre de nouveaux managers ayant bénéficié d'une action de sensibilisation aux problématiques d'égalité professionnelle et de prévention de la discrimination dans les processus d'embauche sur la durée de l'accord / nombre de nouveaux managers ;
- Salaire moyen à l'embauche par classe et par sexe ;
- Salaire minimum / maximum à l'embauche par classe et par sexe.

## ARTICLE 2 - EVOLUTION DE CARRIERE ET PROMOTION PROFESSIONNELLE

Au regard des éléments de diagnostic partagés, les partenaires sociaux constatent une inégale répartition des sexes en fonction des emplois et des catégories socioprofessionnelles plus particulièrement concernant les classes 3, 7 et 8.

A ce titre, ils conviennent de la nécessité de mettre en place par le biais de la promotion professionnelle des actions de rééquilibrage de manière à restaurer progressivement de meilleurs équilibres et réaffirment le principe selon lequel tous les salariés doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution professionnelle sans distinction liée à leur genre, à leur situation familiale ou à leur temps de travail.

### ARTICLE 2.1 – ACTIONS

#### ARTICLE 2.1.1 - LA PROCEDURE D'EVALUATION PROFESSIONNELLE

La Direction s'engage à ce que toutes les procédures d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière se déroulent dans des conditions identiques pour les femmes et pour les hommes, sur le seul fondement de critères objectifs reposant sur la compétence, l'expérience et la performance des collaborateurs, à l'exclusion de l'âge, de l'ancienneté ou du temps de travail dans l'entreprise pouvant encore potentiellement pénaliser les collaborateurs en charge de famille, cette situation concernant particulièrement les femmes.

A ce titre, l'entreprise réaffirme le principe selon lequel l'exercice d'une activité à temps partiel n'est pas incompatible avec l'exercice d'un poste à responsabilité ; tout choix devant, en cas de promotion, être justifié de manière objective.

#### ARTICLE 2.1.2 - INTEGRER DE LA MIXITE DANS LES PROMOTIONS

Pour tout emploi à pourvoir en CDI relevant d'un emploi ou d'une classe en situation de déséquilibre constaté entre les Femmes et les Hommes, la Direction s'engage à présenter, à compétences équivalentes, au moins une candidature féminine et une candidature masculine au manager. La DRH sera particulièrement vigilante au respect de cet engagement pour les promotions effectuées sur les postes de classe 7 et 8.

#### ARTICE 2.1.3 - L'ACCOMPAGNEMENT DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer des actions de formation en vue du développement professionnel des collaborateurs permettant de mettre en valeur leurs compétences et de gérer leur parcours professionnel.

A ce titre, l'entreprise s'engage à :

- étudier lors de chaque promotion ou mobilité, l'opportunité de mettre en place un plan individuel d'intégration et de formation défini par le manager, la Direction des Ressources Humaines et le collaborateur ;
- faire bénéficier l'ensemble des collaborateurs promus à un poste de manager de la formation « *socle managériale* » ;

JCC



CC  
ML  
H.S.

- de proposer à autant de femmes que d'hommes, la mise en place de plan d'accélération de carrière, dont l'objectif est de proposer un plan d'accompagnement personnalisé permettant de développer les compétences nécessaires à la transformation de l'entreprise.

La Direction s'engage par ailleurs à :

- faciliter l'accès des femmes aux formations certifiantes et diplômantes ou permettant l'accès à des postes de responsabilité ou d'encadrement ;
- prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale qui peuvent entraîner des difficultés pour les salariés (femme ou homme) amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter de leur domicile pour un ou plusieurs jours via notamment :
  - le développement de cursus de formation multimodales ;
  - privilégier les formations sans déplacement de longue durée.

La Direction réaffirme enfin le principe selon lequel les salariés à temps partiel bénéficient de l'accès aux formations professionnelles dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

#### **ARTICLE 2.1.4 - FORMATION ET SENSIBILISATION DES ACTEURS AUX PROBLEMATIQUES DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

Un programme interactif de sensibilisation à la discrimination sera proposé à l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise dans le cadre de leur parcours professionnel. Un module spécifiquement conçu pour les managers sera disponible au sein de cette formation interactive.

La Direction des Ressources Humaines travaillera en lien avec l'association « Equilibres » (club de réflexion au sein du Groupe MALAKOFF HUMANIS ayant pour objectif de favoriser la mixité professionnelle) afin de proposer des actions de communication et d'instaurer des moments d'échanges et de partage de bonnes pratiques à destination des salariés de l'entreprise.

#### **ARTICLE 2. 2 - INDICATEURS ET OBJECTIFS**

Compte tenu des constats partagés et des actions mises en œuvre, les partenaires sociaux se sont fixé les objectifs suivants :

- Promouvoir un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion de chaque sexe dans la classe d'emploi ;
- Mettre en place 50% des plans d'accélération de carrière à destination des femmes ;
- Former 100% des collaborateurs promu à un poste de manager au « socle managériale » ;
- Porter, via les mécanismes de recrutement interne et externe ainsi que la mobilité professionnelle, le taux de masculinisation des CDI classe 3 de 16 % à 19 % sur la durée de l'accord ;
- Porter, via les mécanismes de recrutement interne et externe ainsi que la mobilité professionnelle, le taux de féminisation des CDI classe 7 et 8 de 40 % à 43 % sur la durée de l'accord.

Le suivi de ces actions et objectifs sera effectué au regard des indicateurs suivants :

- Durée moyenne en année entre deux changements de classe par sexe ;

- Durée moyenne en année entre deux changements de niveau par sexe ;
- Pourcentage de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'un changement de classe, de métier, d'emploi par sexe ;
- Nombre de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'un plan individuel d'intégration et de formation à la suite d'une promotion ou une mobilité ;
- Répartition Femme / Homme des salariés ayant accédé à la famille métier « Management » par tranche d'âge ;
- Nombre de nouveaux managers ayant bénéficié d'une formation « socle managériale » / nombre de nouveaux managers ;
- Répartition Femme / Homme des salariés ayant accédé à la catégorie cadre par tranche d'ancienneté ;
- Pourcentage de changement de niveau / de classification réparti par sexe et par année ;
- Pourcentage des femmes promues sur un poste de classe 7 et 8 ;
- Ancienneté moyenne par CSP, par classe, par niveau et par sexe ;
- Nombre d'actions de sensibilisation et de communication sur la question de l'égalité Femme / Homme menées sur l'ensemble de l'accord ;
- Nombre de salariés ayant bénéficié de telles actions sur l'ensemble de l'accord.
- Nombre de collaborateurs à temps partiel ayant bénéficié d'une formation par sexe ;
- Répartition des salariés ayant obtenu une formation certifiante et / ou diplômante par sexe, CSP, et par classe.

### ARTICLE 3 - POLITIQUE DE REMUNERATION ET EGALITE SALARIALE

Les parties signataires rappellent que l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

A ce titre, ils réaffirment le principe d'égalité de rémunération entre les Femmes et les Hommes à formation, compétence, expérience, niveau de responsabilité et résultat équivalent.

Au regard des éléments quantitatifs partagés dans le cadre du bilan social, du rapport de situation comparée et du bilan NAO 2019, les parties signataires constatent que les écarts moyens de salaire par classe et niveau entre les femmes et les hommes sont très limités. Néanmoins, constatant que des écarts injustifiés peuvent apparaître ponctuellement, les parties signataires réaffirment la nécessité de mettre en place des dispositifs de contrôle correctif afin de réduire tout écart non justifié par des critères objectifs.

JCC

CC  
GR  
H-D



## ARTICLE 3.1 – ACTIONS

### ARTICLE 3.1.1 - REDUCTION DES ECARTS DE REMUNERATION

Les parties conviennent de la mise en place d'une enveloppe dédiée aux mesures de résorption des écarts de rémunération non justifié d'un montant minimal de 150 000 € par an sur la durée du présent accord. Cette enveloppe vise à corriger, de manière homogène entre les catégories professionnelles, ces potentiels écarts de rémunération non justifiés. Elle pourra faire l'objet d'une révision annuelle dans le cadre de la NAO et fera l'objet d'un suivi dans le cadre des éléments transmis lors de la NAO.

La Direction s'engage par ailleurs à :

- réaliser à l'occasion de chaque mobilité de collaborateur une analyse de son positionnement salarial afin de détecter tout écart potentiel de rémunération, donnant lieu, si nécessaire, à une revalorisation de sa rémunération ;
- sensibiliser chaque année les membres des CODIRs sur la problématique des écarts de rémunération au sein de leur périmètre via une présentation en réunion ;
- sensibiliser chaque année les managers au principe de non-discrimination dans le cadre de la note de cadrage diffusée auprès des managers pour la campagne d'augmentations individuelles et de promotions.

### ARTICLE 3.1.2 – TEMPS PARTIEL, CONGE MATERNITE, CONGE D'ADOPTION ET CONGE DE PATERNITE

Les parties signataires rappellent la nécessité de porter une attention particulière à la situation des salariés à temps partiel, en congés maternité, adoption et accueil d'enfant, majoritairement féminine.

En ce sens, la Direction s'engage à ce que les collaborateurs à temps partiel et les collaboratrices de retour de congé de maternité ne soient pas pénalisés dans le cadre de la détermination des objectifs fixés pour le versement de leur rémunération variable. Ces objectifs seront donc adaptés pour les collaborateurs en temps partiel ou en congé maternité.

Les parties rappellent par ailleurs que conformément aux dispositions de l'article 12 de l'annexe IV de la Convention Collective des IRC, les salariés rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficient d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation de travail identique. A cette fin, lors de leur retour, une comparaison est effectuée avec les évolutions de rémunération des salariés de l'entreprise.

Les intéressés bénéficient, outre des augmentations prévues par la Convention collective durant la période de congés, de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la classe d'emploi sur laquelle porte la comparaison. Le rattrapage salarial éventuel aura lieu dès le retour du congé maternité ou d'adoption. Dans le cas où le congé maternité ou d'adoption est suivi d'un congé parental d'éducation, ce n'est qu'au retour du collaborateur dans l'entreprise, soit au retour du congé parental, que ce rattrapage salarial sera appliqué.

Dans le même sens, les salariés en congé parental d'éducation bénéficieront, le cas échéant à leur retour, des augmentations générales attribuées pendant leur absence.

Il est également rappelé que, la disposition de l'accord relatif à la structure de rémunération du 11 février 2020 concernant le maintien de la part de la rémunération variable des salariés en incapacité de travail, s'applique également aux salariées en congé maternité prises en charge par la sécurité sociale.

### **ARTICLE 3.2 - INDICATEURS ET OBJECTIFS**

Compte tenu des constats partagés et des actions mises en œuvre, l'entreprise s'engage à ce que la part des augmentations individuelles et des promotions accordées aux femmes soit proportionnelle à la part de ces dernières dans l'effectif par classe.

Le suivi de ces actions et objectifs sera effectué au regard des indicateurs suivants :

- Rémunérations moyennes minimales et maximales (distinguant salaire de base et salaire de base + prime d'ancienneté) par famille de métier, par catégorie professionnelle, par classe, par niveau et par sexe ;
- Evolution des rémunérations mensuelles moyennes par sexe sur la durée de l'accord ;
- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations ;
- Nombre et taux de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une mesure d'équité salariale par CSP et par famille de métier ;
- Pourcentage moyen de correction salariale par CSP ;
- Pourcentage de salariés à temps complet et à temps partiel ayant bénéficié au cours de l'année d'un changement de classe, de métier, d'emploi par sexe.

### **ARTICLE 4 - ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE**

Les parties signataires rappellent que l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes passe nécessairement également par la recherche d'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des collaborateurs via notamment une meilleure flexibilité des modes d'organisation.

Comme précédemment énoncé, les parties rappellent que cette exigence irrigue l'ensemble du statut conventionnel négocié dans l'entreprise.

#### **ARTICLE 4.1 - ACTIONS**

##### **ARTICLE 4.1.1- HORAIRES DE TRAVAIL**

Les parties signataires rappellent que l'accord temps de travail conclu le 19 décembre 2019 met en place plusieurs dispositifs horaires temps plein permettant à chaque collaborateur d'opter pour le dispositif correspondant le mieux à ses contraintes personnelles. Ces horaires de travail sont accomplis dans le cadre d'horaires individualisés sans plages fixes permettant un assouplissement des conditions d'exécution du travail quotidien de chaque collaborateur, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par l'accord relatif à l'organisation du temps de travail au sein des centres de relations clients, des activités de vente à distance et des boutiques de l'UES Malakoff Humanis.

JCC



EC  
W  
H

De même, il est rappelé que chaque collaborateur bénéficie d'un droit à la déconnexion. Dans ce cadre, les sollicitations des collaborateurs via les outils de l'information et de la communication doivent intervenir au cours de la semaine du lundi au vendredi, dans le respect des horaires de travail habituels de l'entreprise. Les partenaires sociaux rappellent que la Direction et la ligne managériale sont les premières garantes de cette utilisation maîtrisée des outils de l'information et de la communication à travers leurs pratiques quotidiennes, les modalités d'organisation du travail mises en œuvre, la communication et plus globalement le management des collaborateurs.

De manière plus spécifique, les parties signataires rappellent encore que la Convention collective nationale des IRC prévoit que les femmes enceintes bénéficient d'une réduction de leur temps de travail avant et après le congé maternité.

Enfin, l'accord du 25 octobre 2019 relatif au télétravail doit permettre de répondre aux difficultés personnelles des salariés et ainsi de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des collaborateurs, facteur de bien-être au travail.

#### **ARTICLE 4.1.2 - TEMPS PARTIEL ET FORFAIT EN JOURS AMENAGE**

Les parties signataires rappellent que l'accord collectif conclu le 19 décembre 2019 relatif au temps partiel prévoit la mise en place de diverses formules de travail à temps partiel ainsi qu'une formule de travail dite « à temps scolaire » ayant pour objet de permettre une meilleure adéquation entre les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie personnelle et familiale des salariés.

Les collaborateurs à temps partiel peuvent, à leur demande et dans le respect de la réglementation en vigueur, bénéficier du maintien de l'assiette des cotisations de retraite (régime général de la sécurité sociale et régimes complémentaires) comme s'ils exerçaient leur activité à temps complet, de sorte que la nouvelle situation n'entraîne pas de perte de droits pour la retraite, sous réserve que ces salariés financent eux-mêmes la part salariale, l'Entreprise continuant de supporter la totalité de la part patronale. Le bénéfice du maintien de l'assiette des cotisations retraites s'applique dans les mêmes conditions au collaborateur en congé parental partiel ; il est étendu aux salariés en congé parental total.

En tout état de cause, les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

A ce titre, la Direction s'engage à ce que les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salariés à temps plein, aucune mobilité ne pouvant être refusée ou imposée aux salariés sur ce motif.

L'Entreprise veille à ce que l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail.

Les parties rappellent enfin que l'accord temps de travail du 19 décembre 2019 met en place plusieurs formules de forfait jours aménagé permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs.

JCC

EC  
OR  
U-D

### ARTICLE 4.1.3 - REUNIONS

L'Entreprise veille à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels.

En ce sens, les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux dispositions l'article 4-2-2 de l'accord temps de travail du 19 décembre 2019, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires habituels de travail, ne pouvant débuter avant 8h30 et se terminer après 18h30.

Afin de limiter les temps de déplacement des salariés, la Direction s'engage à favoriser l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (visioconférence, téléconférence...) dans l'organisation de ces réunions.

### ARTICLE 4.1.4 - ACCOMPAGNEMENT DES CONGES MATERNITE ET CONGES PARENTAUX

L'Entreprise s'engage à ce que le congé maternité ou d'adoption, le congé parental du/de la salarié(e) ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière.

Elle prévoit les mesures suivantes :

- Les collaborateurs pourront solliciter, avant leur départ en congé maternité ou en congé parental, un entretien avec leur responsable hiérarchique et/ou un responsable des ressources humaines. Au cours de cet entretien, seront abordées les questions suivantes : organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé ; remplacement du ou de la salarié(e) ; souhaits d'évolution ou de mobilité au retour du congé. Il sera évoqué avec le collaborateur au cours de cet entretien la possibilité de garder contact avec l'entreprise par la mise en place de moyens destinés aux salariés qui le souhaitent d'avoir accès aux informations générales concernant la vie de l'entreprise.
- Dans les 45 jours précédant le retour du salarié ou de la salariée de congé parental ou du congé maternité, un entretien sera réalisé, si le ou la salarié(e) ne s'y oppose pas, avec le responsable hiérarchique et/ou un responsable des ressources humaines. Au cours de cet entretien, seront abordées les questions suivantes : modalités de retour au sein de l'entreprise ; besoins de formation ; souhaits d'évolution ou de mobilité. Pour la salariée en congé maternité, cet entretien aura lieu lors du retour.

Il est par ailleurs rappelé que, conformément aux dispositions de la Convention collective, les collaborateurs en congé parental continuent à acquérir de l'ancienneté pendant la durée de leur congé dans la limite de 3 ans.

Enfin, conformément aux dispositions de l'accord relatif à la couverture sociale conclu le 15 novembre 2019, les collaborateurs en congé parental bénéficient pendant la durée de leur congé :

- du maintien du régime complémentaire frais de santé dans les mêmes conditions que celles des collaborateurs en activité tant en ce qui concerne les taux de cotisations et leur répartition que le montant des prestations versées,
- du maintien des garanties liées aux risques décès, double effet décès, rente de conjoint, rente d'éducation, garantie obsèques dans les mêmes conditions que celles des collaborateurs en activité tant en ce qui concerne les taux de cotisations et leur répartition que le montant des prestations versées (seules sont exclues du maintien les garanties indemnités journalières et invalidité).

Enfin, le dispositif prévoyant le maintien de l'assiette de cotisations de retraite décrit à l'article 4.1.2 du présent article, bénéficie dans les mêmes conditions et dans le respect de la réglementation en vigueur, au salarié en congé parental partiel qu'au salarié en congé parental total, sous réserve que ces salariés financent eux-mêmes la part salariale, l'entreprise continuant de supporter la totalité de la part patronale.

Par ailleurs, et conformément à l'article L.1225-16 du code du travail, il est rappelé que la salariée engagée dans un parcours de procréation médicale assistée se voit accorder des autorisations d'absences rémunérées pour les actes médicaux nécessaires, tels que prévus par les articles L. 2141-1 et suivants du code de la santé publique.

#### **ARTICLE 4.1.5 - EXERCICE DES RESPONSABILITES FAMILIALES**

Les parties signataires rappellent que les dispositifs temps partiel ou encore le congé parental bénéficient dans les mêmes conditions aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Il est rappelé aux collaborateurs que, conformément aux dispositions de l'accord relatif aux congés exceptionnels du 19 décembre 2019, ils bénéficient du maintien de leur salaire net pendant le congé paternité et d'accueil de l'enfant et ce, sans condition d'ancienneté.

L'accord susvisé comporte également des dispositions permettant l'exercice des responsabilités familiales, notamment les congés pour enfants malades et le congé de rentrée scolaire, ce dernier étant étendu pour la rentrée scolaire d'un enfant en primaire et jusqu'à l'entrée en 6<sup>ème</sup>.

Afin que l'exercice des responsabilités familiales ne soit pas un frein à l'évolution de carrière, les parties ont instauré, dans le cadre de l'accord GPEC du 19 décembre 2019, une indemnité dite « de frais de garde d'enfant » dans le but d'accompagner la mobilité géographique des collaborateurs ayant de très jeunes enfants.

#### **ARTICLE 4. 2 - INDICATEURS ET OBJECTIFS**

Compte tenu des constats partagés et des actions mises en œuvre, les partenaires sociaux se sont fixés les objectifs suivants :

- Que 100% des collaborateurs ayant fait la demande d'entretien soient reçus avant leur départ en congé maternité ou en congé d'adoption ;
- Que 100% des entretiens de retour de congé maternité/adoption ou parental soient réalisés.

Le suivi de ces actions et objectifs sera effectué au regard des indicateurs suivants :

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien au retour de leur congé maternité/adoption ou parental ;
- Pourcentage de collaborateurs à temps partiel par sexe et CSP ;
- Nombre de demandes de salariés à temps partiel souhaitant bénéficier cotisation retraite temps plein ;
- Nombre de salariés reçus en entretien au retour de congé maternité / parental ;
- Nombre de salariés à temps partiel et en forfait aménagés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle ;

- Nombre de salarié en télétravail par sexe, CSP, temps de travail ;
- Moyenne des augmentations des salariés à tps partiel par statut et sexe ;
- Nombre de salariés à temps partiel par sexe ayant repris un temps plein ;
- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un congé parental de +6 mois par sexe.
- Communication de l'accord à tous les salariés ;
- Communication aux managers d'un guide des bonnes pratiques du recrutement ;
- Sensibilisation des nouveaux managers à l'égalité F/H ;
- Note de cadrage sur la non-discrimination lors de la campagne annuelle des augmentations
- Action de communication et de sensibilisation en lien avec le réseau mixité
- Organisation d'actions de sensibilisation thématiques (exemple : semaine diversité) pour promouvoir l'égalité femme-homme et lutter contre les stéréotypes de genre

### CHAPITRE 3 - ACTIONS DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION

Le présent accord sera mis à la disposition des salariés de l'entreprise et sa mise en place fera l'objet d'une communication à l'ensemble des salariés.

La recherche de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes nécessitant l'engagement de tous, il sera mis en œuvre pendant la durée de l'accord plusieurs actions de formation et de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs, afin de porter à leur connaissance les principes et enjeux de ce sujet :

- Communication de l'accord à tous les salariés ;
- Communication spécifique et régulière à destination des collaboratrices ayant déclaré leur maternité ainsi qu'aux collaborateurs et collaboratrices en congé maternité et congé parental ;
- Communication aux managers d'un guide des bonnes pratiques du recrutement ;
- Sensibilisation des nouveaux managers à l'égalité F/H ;
- Diffusion aux managers d'une note de cadrage sur la non-discrimination lors de la campagne annuelle des augmentations
- Mise en place d'actions de communication et de sensibilisation en lien avec le réseau mixité ;
- Organisation d'actions de sensibilisation thématiques (exemple : semaine diversité) pour promouvoir l'égalité femme-homme et lutter contre les stéréotypes de genre.

JCC

EC  
CR  
V.D

## CHAPITRE 4. DISPOSITIONS DIVERSES

### ARTICLE 5 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-12 du Code du travail, le présent accord est conclu pour une déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur le 1 avril 2020 et cessera de s'appliquer le 31 mars 2024. A l'échéance de ce terme, il cessera de produire ses effets et prendra fin automatiquement, sauf renouvellement.

Il est précisé que le présent accord vaut accord de substitution ou de révision aux dispositions conventionnelles portant sur les mêmes objets et contenu dans les accords précités conformément aux dispositions des articles L. 2261-8, L. 2261-10 et L. 2261-14 du Code du travail.

A ce titre, les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions issues :

- de l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES MALAKOFF MEDERIC conclu le 26 mars 2018 ;
- de l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et à la prévention des discriminations au sein de l'UES HUMANIS du 22 septembre 2016 ;
- de l'accord portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes et l'égalité de traitement conclu au sein du GIE SI2M le 6 mars 2015.

Il se substitue également à cette même date à tout usage, décision unilatérale ou accord atypique en vigueur au sein de l'UES MALAKOFF HUMANIS portant sur les mêmes objets.

### ARTICLE 6 - SUIVI DE L'ACCORD

Les indicateurs de suivi énoncés dans le texte de l'accord seront transmis et présentés annuellement à la commission égalité professionnelle du CSE Central.

### ARTICLE 7 - REVISION, DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé, après un préavis de 3 mois, ou révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord est conclu sur le fondement de la législation en vigueur à la date de signature. Dès lors que la loi, des mesures réglementaires ou encore des dispositions conventionnelles viendraient à bouleverser l'économie générale des mesures mises en œuvre par le présent accord, les parties conviennent de se rencontrer dans le mois qui suivrait l'entrée en vigueur d'une telle modification.

### ARTICLE 8- DEPOT

Le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des personnels entrant dans son champ d'application et diffusé sur l'espace dédié sur l'intranet de l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1, L. 2231-6, L. 3332-9 et R. 3332-4 du code du travail, il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 14 octobre 2020

En 8 exemplaires

Pour l'ensemble des personnes morales composant l'UES Malakoff Humanis

Monsieur Michel ESTIMBRE,

PO EMMANUEL COPIN  
DRH

Pour les Organisations Syndicales

Pour la C.F.D.T PSTE

M Kunlalan RAMANADAPOLLE to

Pour la CFE-CGC IPRC

M Le Marine DESLIENS

Pour la C.G.T

M Cyrille LIBERTE

Pour la C.G.T FO

M J-C CHADIENE

Pour l'UNSA FESSAD

M \_\_\_\_\_

ER  
ML  
4.10



## ANNEXE 1

Liste des Personnes morales composant l'UES Malakoff Humanis à la date de signature du présent accord :

- L'Association de Moyens Assurance de Personnes (AMAP)
- L'Association de Moyens Retraite Complémentaire (AMRC)
- Le Cercle
- Le Centre de Prévention Bien Vieillir AGIRC ARRCO Grand Est
- IPSEC
- EPSENS
- Malakoff Humanis Gestion d'Actifs
- GPA
- Malakoff Humanis Services Gestion
- SOPRESA

JCC  
K.D  
CL

