Avenant n°1 à l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Malakoff Humanis signé le 5 décembre 2023

UES MALAKOFF HUMANIS

2 novembre 2026

ENTRE

Les Personnes Morales composant l'Unité Économique et Sociale Malakoff Humanis (dont la liste figure en annexe 1), représentées au présent accord par Monsieur A, dûment habilité à cet effet, ci-après dénommé « l'Entreprise ».

D'une part,

ET
Les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES Malakoff Humanis :

- CFDT PSTE - Fédération Protection Sociale, Travail, Emploi, représentée par Monsieur B en qualité de Délégué Syndical Central et par Monsieur C, Madame D, Madame E, Madame F, Madame G en qualité de Délégué(e)s Syndicaux/ales Centraux/ales Adjoint(e)s,

- CFE-CGC IPRC – Syndicat National du Personnel d'encadrement des Institutions de Prévoyance ou de Retraite Complémentaires, représenté par Madame H en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et, Monsieur I, Monsieur J, Monsieur K, Monsieur L en qualité de Délégué(e)s Syndicaux/ales Centraux/ales Adjoint(e)s,

- CGT – Fédération Organismes Sociaux, représentée par Monsieur M en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame N, Madame O, Monsieur P, Monsieur Q et Monsieur R en qualité de Délégué(e)s Syndicaux/ales Centraux/ales Adjoint(e)s,

- CGT-FO – Fédération Employés et Cadres - Section Fédérale des Organismes Sociaux Divers, représentée par Monsieur S en qualité de Délégué Syndical Central et par Monsieur T, Madame U, Madame V, Monsieur W et Monsieur X en qualité de Délégué(e)s Syndicaux/ales Centraux/ales Adjoint(e)s,

- SPOR – CFTC, Fédération nationale des Personnels des Organismes de Retraite Complémentaire, représentée par Monsieur Y en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Z, Madame A, Monsieur B Madame C, Madame D en qualité de Délégué(e)s Syndicaux/ales Centraux/ales Adjoint(e)s,

- UNSA FESSAD – représentée par Monsieur E en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame F, Madame G, Madame H, Monsieur I, Monsieur J en qualité de Délégué(e)s Syndicaux/ales Centraux/ales Adjoint(e)s,

D'autre part,

C1 – Diffusion interne

SOMMAIRE

TITRE 1 – DISPOSITIONS PREALABLES 4

Article 1.1 - Objet de l'avenant 4

Article 1.2 - Champ d'application de l'avenant 4

TITRE 2 - MODIFICATIONS A L'ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES MALAKOFF HUMANIS DU 5 DECEMBRE 2023 5

Article 2.1 – Modifications de l'Axe 3 5

Article 2.2 – Modifications de l'Axe 4 5

Article 2.3 – Modifications de l'Axe 5 6

Article 2.4 – Modifications de l'Axe 6 7

Article 2.5 – Modifications de l'Axe 7 8

Article 2.6 – Autres dispositions 9

TITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES 10

Article 3.1 - Durée de l'avenant 10

Article 3.2 - Notification, dépôt et publicité 10

C1 – Diffusion interne

TITRE 1 – DISPOSITIONS PREALABLES

Article 1.1 - Objet de l'avenant

L'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Malakoff Humanis, signé le 5 décembre 2023, a été conclu pour une durée déterminée de trois ans, prenant effet au 1er janvier 2024 et prenant fin au 31 décembre 2026.

Suite aux échanges intervenus dans le cadre des bilans de suivi de l'application de l'accord et à l'occasion des réunions de négociations des 22 septembre, 8 octobre et 22 octobre 2026 et compte tenu des évolutions législatives et règlementaires à venir - notamment en ce qui concerne la transposition de la directive sur la transparence des rémunérations - les parties ont décidé d'un commun accord de poursuivre les engagements pris et de renouveler les dispositions prévues par cet accord, tout en révisant ou intégrant de nouvelles dispositions dans les conditions définies ci-après.

Article 1.2 - Champ d'application de l'avenant

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des collègues des entités employeurs de l'UES Malakoff Humanis telles que mentionnées en annexe 1.

C1 – Diffusion interne

TITRE 2 - MODIFICATIONS A L'ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES MALAKOFF HUMANIS DU 5 DECEMBRE 2023

Article 2.1 – Modifications de l'Axe 3

2.1.1. L'enveloppe annuelle dédiée mentionnée dans l'objectif « *Promouvoir l'équité salariale entre les femmes et les hommes par une enveloppe dédiée* » de l'Axe 3 de l'accord du 5 décembre 2023 est portée de 500 000€ à 600 000 € pour la durée de l'avenant.

2.1.2 L'objectif « *S'assurer de la fixation d'objectifs justes et proportionnés pour les collègues bénéficiant d'une rémunération variable* » de l'Axe 3 de l'accord du 5 décembre 2023 est modifié dans les conditions suivantes pour la durée de l'avenant :

« - S'assurer de la fixation d'objectifs justes et proportionnés pour les collègues bénéficiant d'une rémunération variable

En ce sens, l'UES Malakoff Humanis s'engage à ce que les collègues à temps partiel et de retour de congé de maternité/paternité 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 collègues en temps partiel ou en congé maternité ou adoption.

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 salarié(e)s en congé maternité ou adoption, en congé paternité ou en congé supplémentaire de naissance pris(e)s en charge par la sécurité sociale. »

Article 2.2 – Modifications de l'Axe 4

2.2.1. L'objectif « *L'accompagnement de la parentalité au sein de l'UES Malakoff Humanis* » de l'Axe 4 de l'accord du 5 décembre 2023 est complété par les dispositions suivantes pour la durée de l'avenant :

« - L'incitation à la prise du congé supplémentaire de naissance

Afin d'encourager les collègues à prendre leur congé supplémentaire de naissance, entré en vigueur le 1er juillet 2026, l'UES Malakoff Humanis décide de maintenir à tout(e) collègue, sans condition d'ancienneté, s'il/elle est pris en charge par la Sécurité sociale, le salaire net qu'il/elle aurait perçu s'il/elle avait continué à travailler, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale nettes (application de la subrogation des IJSS).

Par dérogation aux dispositions légales, cette période de suspension du contrat de travail :

✓ *S'accompagne du maintien de la couverture sociale (frais de santé et prévoyance) dans les conditions définies dans l'accord relatif à la couverture sociale en date du 15/11/2019 et ses avenants en cas de maintien de salaire, les contributions de l'employeur sont maintenues pendant toute la période*

C1 – Diffusion interne

de suspension du contrat de travail indemnisée et parallèlement, le collègue doit continuer à acquitter ses propres parts de contribution (frais de santé et prévoyance) ;

- ✓ *Donnera lieu à l'acquisition du 13ème mois et de la prime vacances ;*
- ✓ *Donnera lieu à l'acquisition de congés payés. »*

Les dispositions ci-dessus seront appliquées aux congés supplémentaires de naissance pris en charge par la Sécurité sociale à compter du 1er juillet 2026. Pour les collègues ayant bénéficié du versement direct des IJSS avant l'entrée en vigueur du présent avenant, la régularisation de leur situation est subordonnée à la transmission du bordereau des versements perçus. »

2.2.2. L'objectif « *L'accompagnement de la parentalité au sein de l'UES Malakoff Humanis* » de l'Axe 4 de l'accord du 5 décembre 2023 est modifié dans les conditions suivantes pour la durée de l'avenant :

« - *La prise en compte des dispositions législatives en matière de procréation médicalement assistée*

Conformément aux dispositions de l'article L.1225-16 du Code du travail, la collègue engagée dans un parcours de procréation médicalement assistée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du Code de la santé publique.

La collègue bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par le Code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour tous les actes médicaux nécessaires.

Le collègue conjoint de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

La collègue bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par le Code de la santé publique pourra :

- ✓ *Pour les collègues disposant du télétravail habituel : bénéficier de 6 jours de télétravail supplémentaires par an ;*
- ✓ *Pour les collègues ne disposant pas du télétravail habituel (par choix ou par incompatibilité métier) : bénéficier de 6 jours d'absence autorisée et rémunérée par an.*

Ces 6 jours pourront être pris de manière consécutive ou non, dans la limite de 3 jours par mois.

Sans avoir à en préciser le motif, le manager devra être informé en amont de la prise d'un jour de télétravail ou de la pose d'une autorisation d'absence (dans ce dernier cas, dans un délai raisonnable dans la mesure du possible).

Il est rappelé que ces autorisations d'absences donnent lieu au maintien de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis liés à l'ancienneté au sein de l'UES Malakoff Humanis. »

Article 2.3 – Modifications de l'Axe 5

Les dispositions de l'article « *B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION* » de l'Axe 5 de l'accord du 5 décembre 2023 sont modifiées dans les conditions suivantes pour la durée de l'avenant :

« B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION

Dans l'attente d'un éventuel texte législatif en la matière, les parties conviennent que les collègues souffrant d'endométriose médicalement diagnostiquée (par un gynécologue et/ou obstétricien) pourront :

C1 – Diffusion interne

✓ *Pour les femmes disposant d'un avenant télétravail : bénéficier de 6 jours de télétravail occasionnel supplémentaires par an ;*
✓ *Pour les femmes ne disposant pas d'un avenant télétravail (par choix ou par incompatibilité métier) : bénéficier de 6 jours d'absence autorisée et rémunérée par an.*

Ces 6 jours pourront être pris de manière consécutive ou non, dans la limite de 3 jours par mois.

Sans avoir à en préciser le motif, le manager devra être informé en amont de la prise d'un jour de télétravail occasionnel ou de la pose d'une autorisation d'absence (dans ce dernier cas, dans un délai raisonnable dans la mesure du possible).

Cette mesure s'applique, sans distinction, à toutes les formes d'endométriose reconnues par les professionnels de santé compétents.

Les collègues concernées devront fournir un justificatif de leur diagnostic d'endométriose établi par un médecin spécialiste (gynécologue et/ou obstétricien). Les modalités pratiques feront l'objet d'une communication spécifique.

Un seul justificatif du diagnostic d'endométriose sera nécessaire, pour la durée de l'accord, pour justifier de la première demande.

Ces jours ne seront ni indemnisables, ni reportables d'une année sur l'autre.

Les parties prenantes confirment que cet axe pourra faire l'objet d'une modification par voie d'avenant au présent accord en cas d'évolution législative en la matière.

Les parties prenantes conviennent d'étendre dans les mêmes conditions (y compris la transmission d'un justificatif de diagnostic) les dispositions susvisées aux collègues souffrant d'adénomyose et aux collègues souffrant du syndrome des ovaires polykystiques. »

Article 2.4 – Modifications de l'Axe 6

L'objectif « *Accompagnement des collègues femmes ou hommes victimes de violences conjugales et intra-familiales* » de l'Axe 6 de l'accord du 5 décembre 2023 est modifié dans les conditions suivantes pour la durée de l'avenant :

2.4.1 « - Les acteurs/actrices internes de l'UES Malakoff Humanis habilités à accompagner les collègues concerné(e)s

Les acteurs/actrices internes de l'UES Malakoff Humanis habilités à accompagner les collègues concerné(e)s

Plusieurs acteurs/actrices, au sein de l'UES Malakoff Humanis, peuvent être amené(e)s à écouter et accompagner les victimes de violences conjugales et intra-familiales (cf. annexe 5).

Le service social du travail (assistants sociaux) peut, à titre non exhaustif, accompagner les collègues concerné(e)s en matière de formalités administratives et judiciaires, orienter vers des associations spécialisées ou faire le lien avec Action Logement afin de trouver, dans la mesure du possible, un logement d'urgence.

Le service de prévention et de santé au travail, garant du secret médical et de la confidentialité, peut informer, écouter et conseiller, ainsi qu'orienter vers le médecin traitant ou tout autre professionnel de santé habilité à gérer ce type de situation.

Les collègues concerné(e)s peuvent, si elles/ils le souhaitent, s'orienter vers les référent(e)s harcèlements sexuels et agissements sexistes, les équipes de la QVCT et/ou des ressources humaines qui sauront les entendre et les orienter vers des acteurs/actrices spécialisé(e)s et garant(e)s de la confidentialité de leurs échanges.

Enfin, les victimes peuvent, toujours si elles le souhaitent, partager leurs difficultés avec leurs managers qui pourront, avec leur accord, faire le lien avec les acteurs/actrices internes spécialisé(e)s.

C1 – Diffusion interne

L'entreprise mettra en place un parcours de formation obligatoire des managers afin de leur permettre de comprendre pour prévenir ces situations et de mieux agir au sein de leur collectif de travail ».

2.4.2 « Des mesures d'accompagnement renforcées

L'UES Malakoff Humanis s'engage à poursuivre cette sensibilisation et ses actions :

- ✓ *En permettant à chaque collègue victime, en lien avec le service social du travail, de pouvoir bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée de 5 jours par an, à compter de la connaissance des faits de violence par l'UES Malakoff Humanis, afin de lui permettre d'établir toutes les démarches nécessaires à sa protection (dépôt de plainte, rendez-vous médicaux, démarches administratives, constitution d'un dossier d'aide financière…) ;*
- ✓ *En permettant à chaque collègue concerné(e), et à sa demande, de modifier son adresse e-mail professionnelle ainsi que son éventuel numéro de téléphone professionnel ;*
- ✓ *En organisant des webinaires dédiés à ce sujet sensible ;*
- ✓ *En formant régulièrement tous les acteurs/actrices internes de l'UES Malakoff Humanis amenés à accompagner les victimes.*

Enfin, les partenaires sociaux tiennent à souligner qu'un soutien financier pourrait aussi être sollicité auprès des Instances internes ou externes. »

Article 2.5 – Modifications de l'Axe 7

Les dispositions de l'article « *B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION* » de l'Axe 7 de l'accord du 5 décembre 2023 sont modifiées dans les conditions suivantes pour la durée de l'avenant :

« B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION

Convaincues que la sensibilisation de tous permettra de soutenir la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes déployée au sein de l'UES Malakoff Humanis, les parties s'engagent, dans le cadre du présent accord, à la définition et à la mise en œuvre d'un plan de communication adapté à compter de la mise en application du présent accord.

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

Outre les différentes actions et campagnes de sensibilisation qui ont déjà pu être explicitées dans les axes 1 à 6 du présent accord, l'UES Malakoff Humanis s'engage à :

- ✓ *Communiquer plus largement sur l'existence de salles dites « d'allaitement » présentes sur les sites plus de 500 salariés, constatant que certaines collègues n'étaient pas suffisamment informées de leur existence.*

  À ce sujet, l'UES Malakoff Humanis s'engage par ailleurs à expérimenter la mise en place de salles d'allaitement sur les sites de plus de 100 salariés (effectifs pendant une durée d'un an), à compter de la mise en œuvre du présent accord.

- ✓ *Élaborer une communication sur la non-discrimination entre les femmes et les hommes, au moment de la campagne des mesures individuelles, qui sera déployée à l'ensemble des managers de l'UES Malakoff Humanis ;*
- ✓ *Mettre en place des actions de communication et de sensibilisation en lien avec le réseau interne « équilibres » ;*
- ✓ *Intégrer une rubrique spécifique « égalité professionnelle femmes-hommes » dans l'intranet afin que les collègues puissent retrouver l'ensemble des dispositifs en la matière (en sus de la publication du présent accord sur l'intranet et des articles disponibles sur Irhis) ;*

- ✓ *Intégrer systématiquement dans le parcours de formation des nouveaux managers (internes ou externes) une thématique dédiée au sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;*
- ✓ *Faire émerger des groupes de travail intergénérationnels portant sur le thème de l'égalité femmes/hommes ;*
- ✓ *Organiser une semaine de sensibilisation dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en abordant, chaque jour, un thème propre à l'égalité professionnelle ;*
- ✓ *Poursuivre et mettre en place des dispositifs permettant de prévenir et d'accompagner des pathologies touchant les femmes et les hommes :*
  - *Information renforcée sur l'endométriose et le syndrome des ovaires polykystiques ;*
  - *Information renforcée sur la ménopause et l'andropause ;*
  - *Information renforcée sur tous types de cancer (« movember », « mars bleu », « octobre rose » etc.) ;*

  Cette sensibilisation pourra être réalisée par une campagne d'accompagnement dédiée à travers des réunions d'informations organisées en présentiel ou par webinaires, participation à des évènements de luttes contre ces pathologies etc….
- ✓ *Prévoir des actions de sensibilisation des collègues à la santé mentale, et plus précisément au post-partum ;*
- ✓ *Prévoir des actions de sensibilisation ciblées « parentalité » en organisant, par exemple, des Family Day (« Journées Familles ») ;*
- ✓ *Etudier la création d'une fresque de la diversité/égalité au sein de l'UES Malakoff Humanis. »*

Article 2.6 – Autres dispositions

Les autres dispositions de l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Malakoff Humanis du 5 décembre 2023 demeurent inchangées.

C1 – Diffusion interne

TITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES

Article 3.1 - Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, allant du 1er janvier 2027 au 31 décembre 2029 inclus, date à laquelle il cessera automatiquement de produire ses effets, sous réserve des dispositions de l'article 2.2.1 qui entreront en vigueur au 1er juillet 2026.

Les stipulations du présent avenant se substituent à cette même date à toute disposition conventionnelle, tout usage, décision unilatérale ou accord atypique en vigueur au sein de l'UES MALAKOFF HUMANIS portant sur les mêmes objets.

En cas d'évolutions législatives en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une négociation pourra être ouverte, à l'issue de laquelle cet avenant pourra faire l'objet de modifications par voie d'avenant.

Article 3.2 - Notification, dépôt et publicité

Le présent avenant est notifié à l'issue de la procédure de signature par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives par message électronique avec accusé réception.

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, il sera également transmis par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords en deux versions, une version complète et signée des parties en format PDF et une version anonymisée publiable en format docx, ainsi que les pièces nécessaires au dépôt.

Une copie de la version complète comportant la signature électronique des parties est déposée auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera mis à la disposition des collègues sur l'espace dédié sur l'intranet de l'entreprise.

Fait à Paris, le 2 novembre 2026 (en un exemplaire original numérique)

Pour l'ensemble des Personnes Morales composant l'UES Malakoff Humanis

Monsieur K

C1 – Diffusion interne

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CFDT-PSTE

Pour la CFE-CGC IPRC

Pour la CGT

Pour la CGT - FO

Pour l'UNSA FESSAD

Pour la CFTC

C1 – Diffusion interne

ANNEXE 1

LISTE DES ENTITÉS EMPLOYEURS DE L'UES MALAKOFF HUMANIS À LA DATE DE SIGNATURE DU PRÉSENT AVENANT

RAISON SOCIALE	*N° SIREN*
ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCE DE PERSONNES - AMAP	840 599 930
ASSOCIATION DE MOYENS RETRAITE COMPLÉMENTAIRE - AMRC	840 600 001
EPSENS	538 045 964
MALAKOFF HUMANIS SERVICES GESTION	380 587 378
SOPRESA	421 650 284
OWELLO	881 191 910

C1 – Diffusion interne