Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Malakoff Humanis

UES MALAKOFF HUMANIS

5 DECEMBRE 2023

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 Centraux Adjoints,

- **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 par Madame I, Monsieur J, Monsieur K, Monsieur L, Monsieur M en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,

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

- **CGT-FO** – Fédération Employés et Cadres - Section Fédérale des Organismes Sociaux Divers, représentée par Madame T en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et par Monsieur U, Monsieur V, Madame W, Madame X, Monsieur Y en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints

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

- **UNSA FESSAD** – représentée par Monsieur F en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame G, Madame H, Madame I, Monsieur J, Monsieur K en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,

D'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE 4

TITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION 4

TITRE 2 – OBJET 4

TITRE 3 – AGIR ENSEMBLE POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 6

ARTICLE 1 - LA DIRECTION GENERALE DE MALAKOFF HUMANIS 6

ARTICLE 2 - LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES 6

ARTICLE 3 - LES REPRESENTANT(E)S DU PERSONNEL 6

ARTICLE 4 - LES MANAGERS 7

ARTICLE 5 - LE SERVICE DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL 7

ARTICLE 6 - LE SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL 8

ARTICLE 7 - LES COLLEGUES 8

TITRE 4 – PRINCIPES FONDAMENTAUX DE L'ACCORD : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A TOUTES LES ETAPES DE LA VIE PROFESSIONNELLE 9

TITRE 5 – LES AXES D'ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 10

AXE 1 - ANIMER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DES L'EMBAUCHE ET TOUT AU LONG DE L'INTEGRATION AU SEIN DE MALAKOFF HUMANIS 10

A. CONSTAT 10

B. OJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION 11

AXE 2 – ACCOMPAGNEMENT DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE PAR LE DEVELOPPEMENT DE CARRIERE ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE 13

A. CONSTAT 13

B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION 13

AXE 3 - EN MATIERE DE POLITIQUE DE REMUNERATION ET D'EGALITE SALARIALE 16

A. CONSTAT 16

B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION 17

AXE 4 – GARANTIR UNE ARTICULATION OPTIMALE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE 20

A. CONSTAT 20

B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION 21

AXE 5 – ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LES FEMMES ATTEINTES D'ENDOMETRIOSE 25

A. CONSTAT 25

B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION 25

AXE 6 – PREVENIR ET PROTEGER CONTRE TOUS LES TYPES DE VIOLENCES OU D'AGISSEMENTS SEXISTES A L'ENCONTRE DES FEMMES ET DES HOMMES 26

A. CONSTAT 26

B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION 26

AXE 7 - SENSIBILISER LES COLLEGUES SUR LE THEME DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 30

A. CONSTAT 30

B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION 31

TITRE 6 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE 32

TITRE 7 – NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ 32

PREAMBULE

Les parties prenantes au présent accord réaffirment leur engagement dans une politique ambitieuse en faveur de l'inclusion et du respect de la diversité au sein des entités composant l'Unité Economique et Sociale Malakoff Humanis. Pour ce faire, la Direction s'engage, avec les partenaires sociaux, sur des trajectoires triennales de progression et de suivi, afin de lutter contre les stéréotypes et leurs impacts discriminants et inéquitables en matière d'égalité professionnelle.

Dans ce cadre, un premier accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Malakoff Humanis a été signé le 14 octobre 2020 pour une durée de 3 ans, applicable du 1er avril 2020 au 31 mars 2023. Ce dernier a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2023, par un avenant signé le 3 mars 2023.

Conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux de l'UES Malakoff Humanis ont été réunis les 7 et 9 septembre 2023 ainsi que les 5, 19 octobre 2023 et, enfin, le 14 novembre 2023 afin de négocier sur les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES.

Un bilan a été réalisé et partagé avec les partenaires sociaux (cf. annexe 3). Il a permis d'identifier les forces et axes de progrès de l'UES Malakoff Humanis sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'objectif recherché est de garantir à chaque collègue, quel que soit son genre, une équité de traitement, à compétences égales, à toutes les étapes de sa vie professionnelle.

Pour y parvenir, le présent accord renforce certains dispositifs existants, mais prévoit aussi la prise de nouveaux engagements.

Enfin, par le présent accord, les parties prenantes rappellent leur volonté de définir et/ou d'ajuster des dispositifs adaptés, permettant de garantir la situation relative à l'égalité professionnelle afin que ces sujets soient animés à chaque niveau de l'UES : gouvernance, dialogue social, instances représentatives du personnel, équipes managériales et l'ensemble des collègues.

TITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

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

TITRE 2 – OBJET

La négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une des négociations obligatoires encadrées par le code du travail. Aux termes de ces dispositions, les partenaires sociaux doivent travailler sur quatre des huit domaines d'actions rappelés ci-dessous :

1. La promotion professionnelle ;
2. La formation ;
3. La rémunération effective ;
4. La classification ;
5. L'embauche ;
6. Les conditions de travail ;
7. La qualification ;

8. L’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Au regard de ces dispositions légales, les parties conviennent de travailler prioritairement sur la durée du présent accord sur les domaines d’actions suivants :

- Embauche ;
- Promotion professionnelle ;
- Rémunération ;
- Articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Conscientes que l’égalité professionnelle s’intègre à la politique globale de prévention des discriminations, d’égalité des chances et participe à l’engagement sociétal porté par le projet d’entreprise du groupe, les parties conviennent des actions complémentaires suivantes :

- Poursuite de l’engagement en matière de prévention des discriminations notamment dans le cadre du Label Alliance ;
- Accompagnement de la conciliation des temps de vie dans un contexte de transformation permanente ;
- Développement des dispositifs permettant d’améliorer la conciliation des temps de vie, en intégrant une dimension liée à la prévention santé ;
- Mise en œuvre d’actions de communication et de sensibilisation auprès de tous les collègues, afin de porter à leur connaissance les principes et enjeux de ce sujet ;
- Accompagnement des femmes atteintes d’endométriose ;
- Lutte contre tous les types de violences ou d’agissements sexistes au sein de la communauté de travail.

A travers ces domaines d’action, l’UES Malakoff Humanis poursuit son ambition de positionner l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un axe de progrès et de vigilance continu, nécessaire et essentiel à sa politique sociale.

TITRE 3 – AGIR ENSEMBLE POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Tous/toutes les acteurs/actrices de l'UES Malakoff Humanis, en fonction de leurs domaines d'intervention, doivent disposer des moyens nécessaires à leur implication dans le respect et l'application des mesures en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'ensemble des parties prenantes s'assure du respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous les niveaux l'UES Malakoff Humanis, notamment en adoptant des démarches individuelles et/ou collectives qui permettent à chacune et chacun de s'en inspirer en termes d'exemplarité.

ARTICLE 1 - LA DIRECTION GENERALE DE MALAKOFF HUMANIS

La Direction Générale de l'UES Malakoff Humanis définit la stratégie en plaçant la performance économique et sociale durable au cœur du projet d'entreprise.

Par ailleurs, elle impulse une politique, des actions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Enfin, elle met à disposition les moyens nécessaires en lien avec les acteurs/actrices concerné(e)s de l'entreprise, et participe à sa mise en œuvre.

ARTICLE 2 - LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

La Direction des Ressources Humaines élabore, en lien avec les partenaires sociaux notamment dans le cadre de la négociation du présent accord, la politique relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et met en œuvre des dispositifs de communication, de sensibilisation et/ou de formation adaptés et cohérents afin de favoriser leur compréhension et leur appropriation par l'ensemble des parties prenantes. Elle peut notamment s'appuyer sur la communauté des animateurs de site pour relayer les dispositifs actuels.

Elle veille à l'implication de l'ensemble des acteurs/actrices dans le respect des règles en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle analyse l'ensemble des projets d'entreprise sous l'angle de l'égalité professionnelle en assurant, notamment, l'identification, le traitement et le suivi des situations individuelles ou collectives, coordonne et oriente vers l'ensemble des dispositifs.

ARTICLE 3 - LES REPRESENTANT(E)S DU PERSONNEL

Les représentant(e)s du personnel contribuent à la protection de la santé et de la sécurité des collègues et participent aussi à l'amélioration des conditions de travail. Plus spécifiquement, et conformément aux dispositions des articles L2312-9 et suivants du code du travail, les membres du CSE contribuent à la prévention des risques professionnels, à la prévention du harcèlement moral, harcèlement sexuel et des agissements sexistes, à l'accompagnement des situations de fragilités des collègues.

Le CSE Central de l'UES Malakoff Humanis est par ailleurs consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi et, notamment, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les représentant(e)s du personnel proposent des espaces privilégiés de dialogue, remontent des informations et assurent le suivi des actions en matière de risques professionnels auprès des collègues.

Ils/Elles interviennent sur le déploiement des dispositifs existants et jouent un rôle fondamental en matière de remontée de propositions, de situations sensibles et de points de vigilance.

La Direction des Ressources Humaines informe les représentants du personnel des mesures d'accompagnement collectif mises en place en la matière au sein du Groupe.

ARTICLE 4 - LES MANAGERS

Les managers garantissent le bon équilibre de vie des équipes par leur exemplarité, leur bienveillance et l'organisation du travail mise en place au sein de leur équipe.

Ils/Elles veillent à garantir des conditions de travail de qualité : en donnant du sens au travail, en animant leurs équipes et en favorisant l'échange, notamment par le retour (feedback), en développant l'autonomie, la responsabilisation et la transversalité ; en accompagnant la montée en compétences, en faisant preuve de reconnaissance dans la contribution de leurs équipes en veillant au bon équilibre des relations et de l'adéquation de la charge de travail entre les collègues et/ou entre les équipes.

Ils/Elles accompagnent les collègues de leur équipe, notamment pour préserver l'égalité de traitement, en régulant si besoin les éventuelles situations d'iniquité de traitement liées au genre.

Ils/Elles sont sensibilisé(e)s et formé(e)s tout au long de leur mission à l'accompagnement des collègues de leur équipe et ils/elles veillent notamment au respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes de leur équipe.

Pour ce faire, ils/elles sont accompagné(e)s et soutenu(e)s dans leurs missions, plus particulièrement par leurs responsables hiérarchiques et par la Direction des Ressources Humaines.

ARTICLE 5 - LE SERVICE DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL

Le service de prévention et de santé au travail contribue à l'élaboration de la politique de prévention de l'égalité entre les femmes et les hommes en jouant un rôle de conseil et d'alerte des risques professionnelles pouvant être liés à une problématique de genre, tant au niveau individuel que collectif, et propose un accompagnement personnalisé pour chaque situation.

Le service de prévention et de santé au travail est associé à tous les projets de transformation pour proposer des accompagnements collectifs et individuels, mais également en amont pour mesurer les impacts.

Il participe aux différentes cellules pluridisciplinaires mises en place au sein de l'UES Malakoff Humanis.

Il est rappelé que les collègues peuvent aussi prendre contact directement avec le service de prévention et de santé au travail comme le prévoit l'article R.4624-34 du code du travail.

ARTICLE 6 - LE SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL

Le service social du travail, composé d'assistant(e)s sociaux du travail, propose un espace d'écoute, de conseils, d'orientation et d'accompagnement auprès des collègues qui se trouvent dans une situation de fragilité et/ou de vulnérabilité.

Dans le cadre du présent accord, le service social du travail a notamment un rôle fondamental dans l'accompagnement des collègues femmes ou hommes victimes de violences conjugales ou intra-familiales.

Il participe aux différentes cellules pluridisciplinaires mises en place au sein de l'Entreprise.

ARTICLE 7 - LES COLLEGUES

Les collègues contribuent à l'amélioration du collectif de travail en adoptant un comportement bienveillant et responsable pour eux-mêmes, mais également pour les autres.

Elles/ils sont vigilant(e)s au bon équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle.

Elles/ils sont attentifs/ives à la situation de leurs collègues et sollicitent si nécessaire les acteurs/actrices identifié(e)s sur les situations sensibles individuelles et/ou collectives.

Elles/ils se tiennent informé(e)s et utilisent tous les dispositifs mis à disposition au sein de l'UES Malakoff Humanis autant que de besoin.

La performance et l'innovation font aussi appel à l'intelligence collective des collègues.

TITRE 4 – PRINCIPES FONDAMENTAUX DE L'ACCORD : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A TOUTES LES ETAPES DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Les parties réaffirment l'importance de la lutte contre les stéréotypes et toutes les discriminations qui peuvent en résulter au sein de l'univers professionnel, notamment liés au genre.

Les stéréotypes et les discriminations du fait du genre contreviennent à la juste appréciation de la contribution de chacun et, par voie de conséquence, à la juste évaluation et à la promotion équitable des talents.

L'égalité des chances au sein de l'univers professionnel entre les femmes et les hommes, permet de reconnaître le potentiel de chacun, reflet de la diversité des équipes. Les parties reconnaissent le caractère fondamental de ce principe et considèrent qu'il constitue le fondement du présent accord.

Animer ce principe au sein de politiques RH conduit l'UES Malakoff Humanis à :

- ✓ Lutter contre et/ou prévenir les pratiques « de reproduction de modèle », entendues comme des comportements contributeurs à l'existence de stéréotypes ou, a minima, ne permettant pas d'améliorer la mixité des parcours et la situation comparée entre les femmes et les hommes, tant en termes de pratiques RH et/ou managériales, qu'en termes de comportement des collègues entre eux ;

- ✓ Analyser les évolutions sociétales et les attentes du corps social, via les différents canaux de communication internes et les acteurs/actrices impliqué(e)s dans l'animation des dispositifs (baromètre d'engagement et baromètre social, managers, RH de proximité, instances représentatives du personnel, etc…).

Les parties s'engagent à mettre en œuvre un panel d'actions ciblées et efficaces, visant à maintenir pour certains items, et à améliorer pour d'autres, la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Malakoff Humanis.

Pour cela, sept axes ont été identifiés, en déclinaison des domaines d'actions retenus au Titre II du présent accord :

- ✓ **Axe 1**. Animer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès l'embauche et tout au long de l'intégration au sein de Malakoff Humanis ;
- ✓ **Axe 2.** Accompagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par le développement de carrière et la promotion professionnelle ;
- ✓ **Axe 3.** Promouvoir une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et d'égalité salariale ;
- ✓ **Axe 4.** Garantir une articulation optimale entre la vie professionnelle et vie personnelle ;
- ✓ **Axe 5.** Accompagner et soutenir les femmes atteintes d'endométriose ;
- ✓ **Axe 6.** Prévenir et protéger contre tous les types de violences ou d'agissements sexistes à l'encontre des femmes et des hommes ;
- ✓ **Axe 7.** Sensibiliser les collègues sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE 5 – LES AXES D'ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

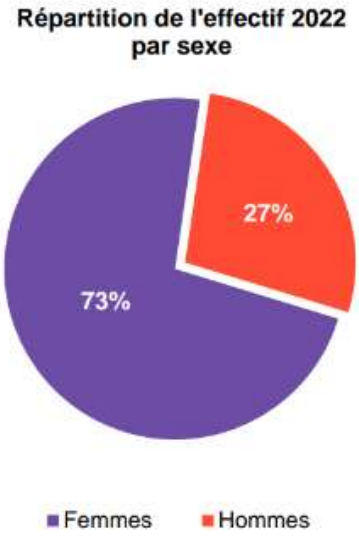
En préambule, il rappelé que le processus de recrutement de l'UES Malakoff Humanis repose sur l'adéquation entre les compétences et les expériences de la candidate / du candidat, avec celles requises pour le poste à pourvoir. Il est construit de manière à garantir l'application uniforme de ces critères, pour toutes et tous, quel que soit leur genre et quel que soit leur temps de travail. La Direction réaffirme son attachement à ce principe à l'égard de toutes embauches.

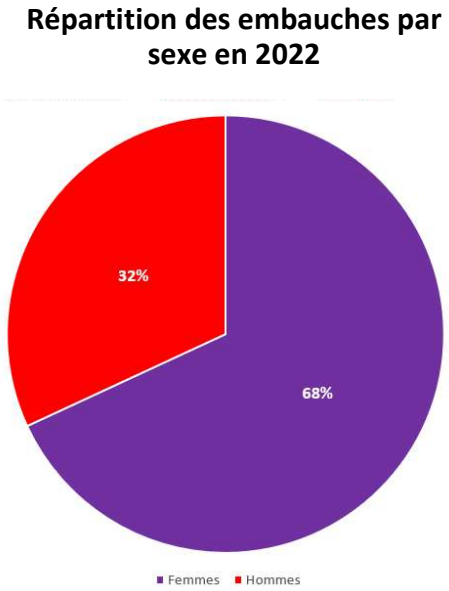
AXE 1 - ANIMER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DES L'EMBAUCHE ET TOUT AU LONG DE L'INTEGRATION AU SEIN DE MALAKOFF HUMANIS

A. CONSTAT

Les parties prenantes ont pu faire les constats suivants :

- ✓ Qu'au 31 décembre 2022, L'UES Malakoff Humanis comprenait un effectif de 10 168 collègues comprenant 73% de femmes et 27% d'hommes.





- ✓ Qu'au titre de l'année 2022, L'UES Malakoff Humanis a procédé à l'embauche de 1 518 collègues dont 68,1 % de femmes et 31,9% d'hommes.

- ✓ Que l'UES Malakoff Humanis est régulièrement auditée sur ses pratiques de recrutement au regard, à la fois du respect du principe de la diversité en Entreprise, mais aussi du respect des principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

  Les pratiques de recrutement de l'UES Malakoff Humanis ont par ailleurs été évaluées comme *« Performantes »* ; permettant à cette dernière d'obtenir le renouvellement de son label dit *« Alliance »,* délivré par l'AFNOR, soulignant l'amélioration constante de l'UES Malakoff Humanis en matière de diversité et d'égalité professionnelle.

  Il est ainsi rappelé que le label Alliance rassemble les labels Diversité et Égalité professionnelle : le premier valorise notre engagement dans la prévention des discriminations, le respect de l'égalité des chances et la promotion de la diversité ; le second certifie l'engagement de l'entreprise et des collègues à respecter l'égalité entre les femmes et les hommes.

- ✓ Qu'en février 2022, l'UES Malakoff Humanis a mis en place une formation à l'attention des managers du Groupe portant sur le management inclusif et, notamment, sur le sujet de l'égalité professionnelle et de la prévention de la discrimination dans les processus d'embauche.

  Au 31 décembre 2022, 708 managers ont bénéficié de cette formation, laquelle s'est poursuivie tout au long de l'année 2023.

B. OJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION

- **En matière de pratiques de recrutement**

Nonobstant la réussite actée par l'évaluation du Label Alliance en matière de recrutement, la Direction s'engage à définir des axes d'amélioration continue en la matière.

A cet égard, 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 candidat(e)s afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil de ces derniers/ères (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.

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 et inclusive.

- **En matière d'intégration de la mixité dans les candidatures internes et externes**

Dans l'optique de favoriser la diversité des candidatures, les équipes de recrutement s'engagent à rechercher une diversification des canaux de recrutement, et seront attentives à maintenir des contenus d'offres d'emplois exclusifs de tout stéréotype, notamment de genre.

Pour tout emploi à pourvoir au sein de l'UES Malakoff Humanis, relevant d'un emploi ou d'une classe en situation de sur-représentation 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.

A ce propos, constatant un écart dans les embauches entre les femmes et les hommes, l'UES Malakoff Humanis se fixe pour objectif de faire progresser le pourcentage de taux d'embauche des femmes ou des hommes, pour en réduire la sur-représentation.

La Direction des Ressources Humaines 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, niveau de responsabilité) identiques entre les femmes et les hommes.

Ces principes seront rappelés sur le site institutionnel de l'UES Malakoff Humanis, afin d'être visibles par tous les candidat(e)s tant internes qu'externes.

Par ailleurs, la Direction entend diversifier son *sourcing* pour la diffusion de ses offres d'emploi en travaillant avec des cabinets spécialisés. Enfin, des partenariats avec des écoles seront mis en place pour promouvoir nos offres d'emploi et présenter nos métiers.

- **En matière de sensibilisation des acteurs/actrices à propos du recrutement**

Afin de faciliter l'ancrage des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle, cette sensibilisation se fera, auprès des acteurs/actrices concerné(e)s, de manière régulière et par tout moyen.

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 équipes RH qui assurent les recrutements.

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

Par ailleurs, chaque nouvel arrivant au sein de Malakoff Humanis se verra remettre un pack dit *« nouvel(le) arrivant(e) »* reprenant tous les dispositifs existants au sein du Groupe et, plus particulièrement, ceux liés au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les recruteurs/recruteuses externes seront également sensibilisé(e)s aux problématiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou encore de prévention sur les risques de discriminations directe ou indirecte dans les processus de recrutement.

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

Enfin, pour sensibiliser les jeunes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- ✓ Une présentation des dispositions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes sera systématiquement intégrée au parcours d'intégration des alternant(e)s ;

- ✓ La Direction fera intervenir, au sein des écoles avec lesquelles elle est en partenariat, des collègues femmes ou hommes identifiés comme des *« modèles*

inspirant(e)s », soit parce qu'elles/ils exercent des métiers peu connus au sein de l'UES Malakoff Humanis qu'il convient de promouvoir soit, plus spécifiquement pour les femmes, parce qu'elles ont vécu un parcours d'évolution de carrière atypique.

AXE 2 – ACCOMPAGNEMENT DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE PAR LE DEVELOPPEMENT DE CARRIERE ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Les parties réitèrent leur volonté de mettre en place, par l'intermédiaire de la promotion professionnelle au regard des compétences et des performances développées et constatées, des actions de rééquilibrage de manière à restaurer progressivement de meilleurs équilibres et réaffirment le principe selon lequel tous les collègues doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution professionnelle sans distinction liée à leur genre, à leur situation familiale ou à leur temps de travail.

A. CONSTAT

Au regard des éléments chiffrés présentés aux partenaires sociaux, les parties prenantes au présent accord partagent la nécessité de communiquer davantage sur les possibilités d'évolutions professionnelles existantes au sein de l'UES Malakoff Humanis.

Ce constat est plus particulièrement partagé en ce qui concerne l'évolution de carrière des femmes au sein de l'UES Malakoff Humanis.

B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION

- **En matière d'accompagnement de l'évolution professionnelle par la formation**

Les parties prenantes reconnaissent la nécessité de développer des actions de formation en vue du développement professionnel des collègues permettant de mettre en valeur leurs compétences et de favoriser leur employabilité.

A ce titre, l'UES Malakoff Humanis réaffirme son engagement 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 collègue ;

- ✓ Faire bénéficier l'ensemble des collègues promus à un poste de manager de la formation « socle » managériale ;

- ✓ S'assurer que les collègues à temps partiel et / ou en congé parental ou maternité ou adoption bénéficient de formations, dans les mêmes conditions que les autres collègues de l'UES Malakoff Humanis ;

- ✓ De proposer à autant de femmes que d'hommes, proportionnellement à leur importance quantitative dans les effectifs, la mise en place de plan de

développement individuel, dont l'objectif est de proposer un dispositif d'accompagnement personnalisé permettant de développer les compétences nécessaires à la bonne tenue de l'emploi et à la transformation de l'entreprise (cf. point ci-dessous relatif à l'accompagnement des projets de carrières individuels).

Pour les managers, femmes ou hommes, cette formation fera notamment l'objet d'un module supplémentaire dans leur parcours de formation managériale.

La Direction confirme par ailleurs ses objectifs de :

- ✓ 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 collègues amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter de leur domicile pour un ou plusieurs jours, en développant des cursus de formations multimodales et en privilégiant les formations sans déplacement de longue durée.

Enfin, l'UES Malakoff Humanise rappelle le principe selon lequel les collègues à temps partiel bénéficient de l'accès aux formations professionnelles dans les mêmes conditions que les collègues à temps plein.

- **En matière d'évolution de carrière au sein de Malakoff Humanis**

L'UES Malakoff Humanis demeurera vigilante au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les process liés à l'évolution de carrière, dans le cadre de l'accès à un poste à responsabilités plus particulièrement.

Pour ce faire, dans le cadre d'une mobilité, une candidature femme et homme sera systématiquement présentée aux managers, le cas échéant, avec une attention particulière apportée pour les postes classe 7 et 8.

Afin de favoriser la continuité et la progressivité des parcours professionnels et en complément des dispositifs de formation qui pourront être proposés, la DRH de l'UES Malakoff Humanis s'engage à neutraliser les impacts des périodes de congés liées à la parentalité (congé paternité, maternité, adoption et congé parental) sur les parcours professionnels grâce aux mesures ci-après exposées.

Ainsi, la bourse de l'emploi demeurera accessible aux collègues qui le souhaitent, en situation de congé relatif à la parentalité. Le cas échéant, la DRH de l'UES Malakoff Humanis s'engage également à faciliter autant que possible les modalités de recrutement, notamment s'agissant des entretiens de mobilité, qui pourront se tenir en distanciel.

Enfin, la Direction des Ressources Humaines réaffirme son engagement 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 collègues, à l'exclusion de l'âge, de l'ancienneté ou du temps de travail dans l'entreprise pouvant encore potentiellement pénaliser les collègues 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 est compatible avec l'exercice d'un poste à responsabilité ; tout choix devant, en cas de promotion, être justifié de manière objective.

- **En matière d'accompagnement des projets de carrière individuels par l'identification des collègues à potentielle évolution**

L'UES Malakoff Humanis propose à ses collègues des opportunités de parcours professionnels sur le long terme.

Dans ce cadre, la Direction s'engage à proposer un plan de développement individuel à autant de femmes que d'hommes, proportionnellement à leur importance quantitative dans les effectifs.

Ce plan de développement individuel pourra être mis en place, en accord et par la DRH, dans le cadre d'un entretien dit de *« carrière ».*

Cet entretien sera également l'occasion pour les parties prenantes d'échanger sur les prérequis de réussite pour le parcours envisagé, et notamment le dispositif d'acquisition ou de renforcement de compétences pouvant être mis en place.

Dans ce cadre, les parties souhaitent renforcer l'animation et la lisibilité des parcours professionnels possibles et stimuler l'émergence de candidatures. Elles rappellent l'existence de canaux dédiés visant à recueillir les souhaits des collègues : postulation aux offres de recrutement interne, entretiens professionnels, échanges avec le manager …

Dans le cadre de son animation des parcours professionnels, l'UES Malakoff Humanis mettra en place une identification des collègues souhaitant bénéficier d'une mobilité ou candidats à une mobilité et à potentiel évolutif pour donner suite aux entretiens de carrières individuels et aux entretiens professionnels annuels, dans le cadre d'une revue RH notamment.

Une attention particulière sera portée à la promotion des carrières féminines, notamment afin de lever d'éventuels freins à la postulation que les collègues femmes peuvent avoir.

- **Favoriser les projets de carrière par des dispositifs dédiés (mentorat / co-développement entre pairs)**

Afin de répondre à un souhait d'évolution de carrière individuel et d'accompagner les collègues à se projeter dans des filières professionnelles ou vers des entités organisationnelles où leur genre est minoritaire, la Direction des Ressources Humaines promouvra des dispositifs en proximité, tels que des *« vis ma vie »* et/ou des rencontres entre différents métiers issus de l'ensemble des Directions de l'UES Malakoff Humanis.

La Direction mettra notamment en place des webinaires dans le cadre desquels interviendront des collègues identifié(e)s comme *« modèles inspirant(e)s ».* Ces interventions auront pour objectif de donner confiance aux collègues qui hésitent à candidater sur des offres d'emploi en interne et sans considération de leur genre.

Par ailleurs, la Direction proposera de mettre en place une démarche de co-développement permettant de créer une communauté qui favorisera l'expression bienveillante des questionnements, afin de trouver des solutions en profitant du regard et des conseils de ses pairs qui ont déjà vécu ces expériences de mobilité.

Par ailleurs, concernant les carrières féminines plus particulièrement, une démarche de mentorat pourra être initiée au bénéfice des collègues femmes identifiées avec un potentiel évolutif, afin de soutenir leur réflexion de mobilité, sous réserve de leur accord.

Le mentorat est un dispositif d'écoute et de partage au bénéfice des femmes à potentiel qui mènent une réflexion sur leur parcours. La Direction des Ressources Humaines animera la mise en place de ce dispositif en présentant les collègues, mentor(e)s et mentorées, et en proposant un cadre d'animation et de suivi RH.

La/le mentor(e) est une personne d'expérience qui investit sa capacité de recul et son expertise dans son rôle afin de favoriser auprès de la mentorée, son développement, sa réflexion sur son parcours, et plus largement ses compétences et ses objectifs. Par définition, le/la mentor(e) n'est pas le manager de la mentorée.

L'objectif poursuivi sera de lever d'éventuels freins à la postulation et d'inspirer et soutenir la collègue « mentorée » dans ses choix d'évolution professionnelle.

Parallèlement à ce dispositif, la Direction des Ressources Humaines animera auprès des collègues bénéficiant d'une évolution fonctionnelle notable, des dispositifs de suivi et d'accompagnement dédiés, afin de faciliter la prise de poste. Le cas échéant, des actions de coaching et/ou de suivi pourront, par exemple, être déployées.

AXE 3 - EN MATIERE DE POLITIQUE DE REMUNERATION ET D'EGALITE SALARIALE

L'UES Malakoff Humanis assure à tous les collègues une égalité de traitement dès l'embauche et tout au long de leur parcours professionnel.

De façon générale, il est rappelé qu'à aucun moment, la considération du handicap, du genre, de l'âge, de l'origine, des opinions et de tout autre critère discriminatoire ne peut interférer sur la fixation de la rémunération (article L1132-1 du Code du travail et suivants).

Les politiques dédiées à la promotion de la diversité et de l'inclusion, telles que relayées par le présent accord, peuvent identifier des moyens spécifiques et dédiés, voire des actions RH de priorisation, tout en animant et respectant les principes d'égalité de traitement vis-à-vis de tous les salariés.

Les parties signataires rappellent donc que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. A ce titre, la Direction réaffirme notamment le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à formation, compétence, expérience, niveau de responsabilité et résultat équivalent de performance.

A. CONSTAT

Au regard des données transmises aux partenaires sociaux, les parties prenantes ont pu constater que les écarts moyens de salaire entre les femmes et les hommes restaient limités, conformément aux engagements pris dans le cadre de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 14 octobre 2020.

A cet égard, il convient de rappeler que l'UES Malakoff Humanis a fait progresser de 11 points son index dit *« Pénicaud »* entre 2020 et 2022 ; cela se traduit par la dernière note de 96 points sur 100.

Indicateurs	Résultats 2020	Résultats 2021	Résultats 2022	Points Attribués Index 2020	Points Attribués Index 2021	Points Attribués Index 2022	Note maximale
Ecart de rémunération	4,5%	4,5%	3,8%	35	35	36	40
Ecart de taux d'augmentations individuelles	4,5%	0,3%	2,8%	20	20	20	20
Ecart de taux de promotions	0,5%	0,3%	0,2%	15	15	15	15
Augmentations individuelles au retour de congé maternité	100%	100%	100%	15	15	15	15
Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunération	< 2	2	4	0	5	10	10
Total				85	90	96	100

Le bilan présenté aux partenaires sociaux a également confirmé le strict respect, par l'UES Malakoff Humanis, des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de garantie de salaire au retour de congé maternité ou adoption. Il ressort du bilan 2022 présenté aux partenaires sociaux que 100% des femmes ont bénéficié, à leur retour de congé maternité, d'une garantie d'évolution de salaire.

Zoom des AI Maternité de l'année 2022 par CSP				
CSP	Nombre d'AI Maternité	% AI Maternité	Montant AI Maternité €/An	% Montant AI Maternité €/An
Employé	55	54%	10 582	40%
Agent de maîtrise	24	24%	6 010	23%
Cadre	22	22%	9 605	37%
Total	**101**	**100%**	**26 197**	**100%**

B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION

- **S'assurer de l'équité de traitement entre les femmes et les hommes dès l'embauche et tout au long des évolutions professionnelles**

Dans le cadre de sa politique de recrutement interne et externe, l'UES Malakoff Humanis s'engage à assurer une équité de traitement entre les femmes et les hommes recrutés à un même poste.

La rémunération des collègues nouvellement recruté(e)s tient compte de la formation, de l'expérience et des compétences professionnelles ainsi que du contexte général, notamment l'évolution du marché.

Ainsi, les éventuelles disparités observées peuvent être admises si elles restent fondées sur l'évaluation de la contribution individuelle, la performance collective, les compétences techniques et comportementales, l'expérience, l'ancienneté dans le poste.

Enfin, les parties souhaitent réaffirmer la pratique actuelle visant à s'assurer que la rémunération de tout collègue, quel que soit son genre, bénéficiant d'une mobilité interne et accédant à une classe supérieure, soit en cohérence avec la rémunération de la classe et du poste de destination, à expérience et ancienneté comparables.

- **Par la mise en place de process liés à l'équité professionnelle**

La Direction réaffirme le déploiement des dispositifs de contrôle correctif afin de réduire ces écarts non justifiés par des critères objectifs.

- *Promouvoir l'équité salariale entre les femmes et les hommes par une enveloppe dédiée*

Les parties s'accordent sur la mise en place, au titre du présent accord, d'un processus de revue des rémunérations de l'ensemble des collègues, et d'un budget dit *« équité »* visant à la réduction des éventuels écarts non justifiés de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le processus de revue des rémunérations mettra en œuvre une méthode permettant de :

- ✓ Mesurer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes ;
- ✓ Analyser les situations individuelles pour lesquelles un écart aurait été constaté ;
- ✓ Décider de l'attribution d'augmentations individuelles de rémunération grâce au budget *« équité ».*

Pour ce faire, l'UES Malakoff Humanis met en place une enveloppe brute annuelle d'un montant de 500 000 euros bruts applicable sur toute la durée de l'accord. Cette enveloppe pourra être revue à la hausse de manière annuelle dans le cadre de la NAO et fera l'objet d'un suivi dans le cadre des éléments transmis lors de la NAO.

Il est précisé que cette enveloppe pourrait, notamment, être appliquée en cas d'écart injustifié de rémunération égal ou supérieur à 5% du salaire médian de référence par classe et par niveau. Une attention particulière sera portée à la situation des collègues femmes des classes et niveaux suivants : classe 6 niveau B, classe 6 niveau C et classe 6 niveau D.

Il est rappelé que cette enveloppe sera distincte de l'enveloppe d'augmentations individuelles annuelles négociée à l'occasion des négociations annuelles obligatoires.

Elle est également indépendante :

- ✓ Du statut et/ou du temps de travail des collègues concernés ;
- ✓ Des éventuels rattrapages salariaux obligatoires opérés à la suite d'un congé maternité ou congé adoption ou en raison de la détention de mandats électifs et/ou désignatifs.

Enfin, les parties prenantes ont souhaité réintégrer la méthodologie de calcul et de distribution de cette enveloppe, prévue par l'article 4 *« réduction des écarts de rémunération »* du protocole d'accord portant sur la Négociation Annuelle Obligatoire 2023 du 9 février 2023. Cette méthodologie est inscrite en annexe 4 du présent accord.

- *Promouvoir la réduction des écarts de rémunération par la sensibilisation des acteurs/actrices*

Pour ce faire, la Direction poursuit son engagement à l'équité du processus d'application des dispositifs annuels de revalorisation des rémunérations en assurant une réduction des écarts injustifiés de salaires entre les femmes et les hommes.

Lors de chaque campagne de rémunération, la Direction des Ressources Humaines veillera à la cohérence de la répartition de l'enveloppe annuelle d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes.

Le manager et la Direction des Ressources Humaines s'assureront de la répartition en équité de l'enveloppe d'augmentation annuelle, en s'accordant sur les critères de la compétence, de la performance et de l'implication, à l'exclusion de tout critère lié à la durée du temps de travail

À cette occasion, une sensibilisation des managers sera régulièrement réalisée afin de rappeler l'importance du respect des critères de diversité (femmes/hommes, temps partiel/temps plein, âge, etc) pour le choix de la répartition de l'enveloppe d'augmentation. La Direction des Ressources Humaines sera le relai opérationnel de cette politique en orientant et accompagnant les managers.

Par ailleurs, chaque année, les membres des différents Comités Direction seront sensibilisés et/ou formés au sujet des écarts de rémunération injustifiés au sein de leur périmètre.

Enfin, pour chaque recrutement et mobilité, la Direction procédera à une analyse des écarts injustifiés de rémunération.

- **Par la neutralisation des périodes de temps partiel et des périodes d'absence liées à la parentalité**

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

- *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 salariées en congé maternité prises en charge par la sécurité sociale.

- *Une évolution de salaire garantie pour les collègues de retour de congé maternité ou adoption*

Conformément aux dispositions légales, et en tout état de cause, l'UES Malakoff Humanis s'engage à neutraliser d'éventuels impacts sur la rémunération de base des périodes d'absence liées à la parentalité (congé paternité, maternité, adoption, aidants).

Par ailleurs, les parties rappellent que conformément aux dispositions de l'article 12 de l'annexe IV de la Convention Collective des IRC, les collègues revenant de congé de maternité ou d'adoption bénéficient, outre des augmentations générales, d'une évolution de salaire correspondant à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les autres collègues placés dans une situation de travail identique. À cette fin, lors de leur retour, une comparaison est effectuée avec les évolutions de rémunération des collègues de l'UES Malakoff Humanis.

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 collègue, soit au retour du congé parental, que ce rattrapage salarial sera appliqué.

AXE 4 – GARANTIR UNE ARTICULATION OPTIMALE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

Les parties signataires rappellent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe nécessairement par la recherche de la meilleure articulation possible entre la vie professionnelle et la vie personnelle des collègues.

Cet équilibre des temps de vie participe à la réduction des stéréotypes liés à la charge de famille et ceux qui sont supposés l'assumer. Mais encore, il contribue à animer l'égalité des chances pour l'ensemble des collègues. De façon générale, les dispositifs liés à la parentalité, à l'organisation du travail et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée bénéficient à l'inclusion et à la satisfaction de tous les collègues. Ils contribuent, ainsi, à la réussite des politiques d'égalité professionnelle.

En complément des dispositions inscrites ci-dessous, il est rappelé que l'accord du 25 octobre 2019 relatif au télétravail, et ses avenants, permet aussi de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des collègues, facteur de bien-être au travail.

A. CONSTAT

Les parties prenantes au présent accord ont constaté le respect des mesures inscrites au sein de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 14 octobre 2020.

Les parties réaffirment leur volonté de renforcer l'information des collègues aux différents dispositifs en matière d'articulation entre la vie professionnelle et personnelle.

L'UES Malakoff Humanis confirme son souhait de poursuivre la mise en œuvre des mesures existantes en matière de durée du travail et de temps de travail lesquelles seront complétées d'actions nouvelles portant notamment :

- ✓ Sur l'accompagnement des collègues au retour de leur congé maternité/paternité ou adoption ou parental ;
- ✓ D'incitation à la prise du congé paternité par l'augmentation du nombre de congés octroyés ;
- ✓ De sensibilisation des collègues quant à leurs droits en matière de parentalité.

B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION

- **Rappel des dispositions conventionnelles existantes en matière de durée du travail et de temps de travail**

- *Règles relatives aux horaires de travail et d'organisation des réunions*

Dans un premier temps, il est rappelé que l'accord temps de travail conclu le 19 décembre 2019 met en place plusieurs dispositifs horaires temps plein permettant à chaque collègue d'opter pour le dispositif correspondant le mieux à sa situation, en concertation avec le manager.

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 collègue, 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.

De même, il est rappelé que chaque collègue bénéficie d'un droit à la déconnexion. Dans ce cadre, les sollicitations des collègues 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.

La Direction des Ressources Humaines et la ligne managériale sont les premières garantes de cette utilisation maitrisée 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 collègues.

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.

Dans un second temps, la Direction continuera de prendre en considération, dans la mesure du possible, 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.

- *Règles relatives aux temps partiel et forfaits jours aménagés*

L'accord d'entreprise relatif au temps partiel conclu le 19 décembre 2019 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.

Par ailleurs, les collègues 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 si elles/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.

L'UES Malakoff Humanis continuera de s'assurer que l'organisation et la charge de travail d'un collègue 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 aménagés, permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et personnelle des collègues.

- **L'accompagnement de la parentalité au sein de l'UES Malakoff Humanis**

- *L'incitation à la prise du congé paternité*

Afin d'encourager les collègues à prendre leur congé paternité, l'UES Malakoff Humanis décide d'accroitre le nombre de jours de congé accordés.

Les parties souhaitent rappeler que ce congé paternité bénéficie :

- ✓ Au collègue et père de l'enfant ;
- ✓ Ou au collègue en couple avec la mère de l'enfant.

Les parties prenantes conviennent ainsi de majorer le congé paternité de cinq jours calendaires.

Durant ce congé, la rémunération du collègue est maintenue à condition que ce dernier bénéficie des indemnités journalières de sécurité sociale.

Enfin, il est rappelé qu'en cas de décès de la mère de l'enfant, le collègue père de l'enfant bénéficie du congé maternité postnatal. Dans ce contexte, le collègue peut solliciter le report de son congé paternité afin de pouvoir le prendre à l'issue du congé maternité postnatal.

Le collègue vivant en couple avec la mère, mais n'étant pas le père biologique de l'enfant, pourra bénéficier de ce congé à la condition que le père biologique de l'enfant n'en bénéficie pas déjà.

- *L'accompagnement des congés maternité ou adoption, paternité et parentaux*

L'UES Malakoff Humanis réitère son engagement à ce que le congé maternité / paternité ou d'adoption, le congé parental ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière.

Elle prévoit notamment les mesures suivantes :

- ✓ Les collègues concerné(e)s se verront proposer un entretien destiné à préparer le départ en congé maternité ou paternité ou adoption, congé parental avec les managers et/ou la Direction des Ressources Humaines.

  Au cours de cet entretien, seront notamment abordées les questions suivantes, en fonction de la situation de chaque collègue : organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé ; remplacement du collègue ; souhaits d'évolution ou de mobilité au retour du congé. Il sera évoqué au cours de cet entretien la possibilité de garder contact avec l'entreprise par la mise en place de moyens destinés aux collègues qui le souhaitent d'avoir accès aux informations générales concernant la vie de l'entreprise.

- ✓ Dans les 45 jours précédant le retour de congé parental ou du congé maternité ou adoption, un entretien sera proposé au collègue par le responsable hiérarchique et/ou la Direction des Ressources Humaines. Pour la collègue en congé maternité, cet entretien aura lieu à compter de son retour.

  Au cours de cet entretien, seront notamment abordées les questions suivantes, en fonction de la situation de chaque collègue : modalités de retour au sein de son équipe; besoins éventuels de formation ; souhaits éventuels d'évolution ou de mobilité.

  À l'issue de cet entretien, si besoin et en concertation avec le collègue, un dispositif d'accompagnement individuel pourrait être mis en place.

- ✓ Plus spécifiquement pour le congé paternité : dans le mois qui suit son retour, le collègue concerné pourra solliciter un entretien avec le responsable hiérarchique et/ou la Direction des Ressources Humaines.

  Au cours de cet entretien, seront notamment abordées les questions suivantes : modalités de retour sur le poste ; point sur les dossiers/sujets traités en son absence (entretien de passation).

- *Les spécificités liées aux congés parentaux au sein de Malakoff Humanis*

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. Au regard des dispositions de l'accord relatif à la couverture sociale conclu le 15 novembre 2019, les collègues 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 collègues 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 collègues 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, il est rappelé que le dispositif prévoyant le maintien de l'assiette de cotisations de retraite, bénéficie dans les mêmes conditions que pour les collègues à temps partiel, et dans le respect de la réglementation en vigueur, aux collègues en congé parental partiel sous réserve que ces derniers financent eux-mêmes la part salariale, l'entreprise continuant de supporter la totalité de la part patronale.

- *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.

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.

- *Informer et sensibiliser à la parentalité au sein de l'UES Malakoff Humanis*

Afin d'informer et sensibiliser les collègues de l'UES Malakoff Humanis au sujet de la parentalité, la Direction déploiera une information générale portant sur l'offre dite de « parentalité », déjà existante au sein du Groupe.

Cette information portera notamment sur les différents types de congés et dispositifs existants, mais également sur la présence d'un référent « parentalité » au sein de l'UES et afin que les collègues puissent avoir pleinement connaissance de leurs droits en la matière, notamment sous la forme d'un tableau synthétique récapitulatif.

La Direction des Ressources Humaines pourra organiser des évènements dédiés à la famille (tels que des Family Day et des actions de prévention portant sur des sujets d'actualité de tout type) pouvant avoir un impact sur la responsabilité des parents (ex : utilisation des écrans par les enfants, prévention routière des jeunes…).

La Direction s'engage à étudier l'abondement d'un système de CESU, en faveur de la garde d'enfants notamment, qui pourrait être mis en place par les CSE de l'UES Malakoff Humanis dans le cadre des Activités Sociales et Culturelles.

Les conditions relatives à cet abondement feront l'objet d'échanges à l'issue de la mise en place de ce système de CESU.

AXE 5 – ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LES FEMMES ATTEINTES D'ENDOMÉTRIOSE

A. CONSTAT

La loi n°2021-2018 dite *« loi santé »* du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail engage et incite les entreprises à inscrire dans leurs politiques internes de démarches en lien avec des sujets nationaux de santé publique.

Les parties prenantes s'entendent pour constater qu'il apparait aujourd'hui nécessaire que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit également étudiée sous l'angle de la santé.

À cet égard, l'UES Malakoff Humanis réaffirme son souhait de conduire une politique interne portant sur la sensibilisation des collègues de pathologies médicales ciblées ci-après en intensifiant sa stratégie de sensibilisation actuelle et en déployant, pour les femmes atteintes d'endométriose, des mesures d'accompagnement dédiées.

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 :

- ✓ Pour les femmes disposant d'un avenant télétravail : bénéficier de 5 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 5 jours d'absence autorisée et rémunérée par an.

Ces 5 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.

AXE 6 – PRÉVENIR ET PROTÉGER CONTRE TOUS LES TYPES DE VIOLENCES OU D'AGISSEMENTS SEXISTES À L'ENCONTRE DES FEMMES ET DES HOMMES

A. CONSTAT

Les violences intra-familiales, conjugales et/ou sexistes peuvent affecter sous plusieurs formes les collègues concerné(e)s.

Outre l'impact moral et physique de ces violences, les parties au présent accord constatent que ces dernières peuvent aussi entrainer des conséquences sur la performance individuelle et/ou collective des collègues concerné(e)s.

Le rôle des entreprises en général, et de l'UES Malakoff Humanis en particulier, est de soutenir ces collègues en leur garantissant, notamment, un environnement de travail sain et sécurisé ainsi qu'un accompagnement dédié afin de leur permettre de sortir plus rapidement de cycle de violence.

Les parties conviennent de la nécessité d'agir, d'une part, de façon globale pour la prévention des violences faites aux femmes et aux hommes et, d'autre part, pour la prévention de toute forme d'agissement sexiste au sein de l'UES Malakoff Humanis.

B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION

Dans cette optique, l'UES Malakoff Humanis s'engage, dans le cadre du présent accord, à poursuivre ses actions de sensibilisation et de communication sur la prévention des agissements sexistes et des violences conjugales et intra-familiales et à mettre en place des mesures d'accompagnement renforcées pour les victimes concernées, notamment, par l'octroi d'autorisations d'absence dans les conditions ci-après exposées.

- *Poursuite de la lutte en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein des entreprises et les dispositifs existants dans l'Entreprise*

La politique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes déployée au sein de l'UES Malakoff Humanis relaie la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, déclarée dès novembre 2017 grande cause nationale.

Dans le cadre du présent accord, la Direction souhaite rappeler les dispositions légales en vigueur, et réaffirmer son engagement à mettre en place des actions de sensibilisation et de prévention efficaces sur ces sujets.

Pour rappel, l'article L. 1142-2-1 du Code du travail définit l'agissement sexiste comme *« tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».*

L'article L 1153-1 du code du travail prévoit qu'à la date de signature du présent accord :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Enfin, les parties rappellent les dispositions de l'article L 1132-3 du Code du travail, qui assure une protection pour tout collègue ayant relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Les parties conviennent que le strict respect de ces dispositions légales doit être observé et animé au sein de l'UES Malakoff Humanis.

Dans le cas contraire, la Direction prendra toutes les mesures nécessaires à la prévention de ce type de risques, voire à la sanction de ce type d'agissements dès lors qu'ils sont avérés, et à l'accompagnement des victimes.

À cet égard, l'UES Malakoff Humanis met en place des dispositifs d'écoute et de soutien. Leur existence sera régulièrement rappelée aux collègues.

Il est également rappelé le travail des équipes dédiées à la prise en charge de ces problématiques (les assistants sociaux, le Service de Prévention et de Santé au Travail ; partenaires et référents RH ; équipe Qualité de Vie et Conditions du Travail …) et qui proposent un accompagnement au collègue sur tout type de difficultés, dans le strict respect de la confidentialité.

Les référent(e)s harcèlement sexuel et agissements sexistes des CSE et de la Direction pourront, conformément aux dispositions légales applicables, être saisi(e)s pour toute demande de cette nature. En complément de ce rôle d'alerte, ils/elles seront les promoteurs/trices de la présente politique, qu'ils/elles pourront relayer auprès des collègues.

Enfin, en déclinaison de ces principes, l'UES Malakoff Humanis réaffirme avec la plus grande fermeté son engagement contre tout type d'agissement à caractère sexiste ou sexuel sur le lieu de travail, qui ne saurait être toléré dans un contexte professionnel.

- *Accompagnement des collègues femmes ou hommes victimes de violences conjugales et intra-familiales*

  - *Une sensibilisation interne renforcée*

L'UES Malakoff Humanis réaffirme son engagement à lutter contre toutes formes de violences conjugales et intra-familiales. Elle affirme qu'il est important de rompre le silence et l'isolement social des collègues concerné(e)s en ouvrant et libérant la parole sur ce sujet.

Au regard des données transmises aux partenaires sociaux, les parties prenantes ont pu constater que l'UES Malakoff Humanis est investie dans la lutte contre ce type de violence.

L'UES Malakoff Humanis a mené une large campagne de sensibilisation sur ce sujet. Elle a notamment organisé, le 25 novembre 2022, un webinaire au cours duquel l'association *Elle's Imaginent* est intervenue, et a construit une plateforme digitale d'information dédiée, accessible à l'ensemble des collègues.

Outre des podcasts, vidéos explicatives et autres précieuses sources d'information à propos de ce sujet, cette plateforme dédiée reprend tous les dispositifs existants au sein de l'UES Malakoff Humanis pour lutter contre ces violences et accompagner les collègues concerné(e)s.

À cet égard, sont notamment mentionnés sur cette plateforme :

- *Les mesures de protection existantes*

L'UES Malakoff Humanis rappelle qu'elle ne peut se substituer aux personnes dépositaires de l'autorité publique. Pour autant, elle encourage chaque victime à faire appel aux associations, aux médecins (généralistes, spécialisé ou du travail) et aux personnes représentant le système judiciaire (police, gendarmerie, avocat(e)) afin que ces derniers puissent prendre toutes les mesures nécessaires permettant de leur assurer une protection.

- *Les aides financières pouvant être déployées*

Il est rappelé que divers dispositifs d'accompagnement externes et/ou internes peuvent être mis en place.

À ce titre, l'État met notamment à disposition des victimes différentes aides financières telles que l'aide juridictionnelle, le droit à l'assurance chômage en cas d'obligation de démission pour quitter le domicile, l'Allocation de soutien Familial (ASF) et le Fonds d'Aides aux Jeunes (FAJ).

L'UES Malakoff Humanis rappelle la possibilité pour ces personnes de faire, à tout moment, des demandes d'avances sur salaire. L'UES Malakoff Humanis s'engage à ce que cette demande, urgente, soit prise en compte dans les meilleurs délais.

Par ailleurs, il convient de rappeler que chaque victime concernée a la possibilité, conformément aux dispositions du décret n°2020-683 du 4 juin 2020, de débloquer par anticipation ses avoirs disponibles sur son Plan d'Épargne Entreprise (PEE).

Un dispositif d'accompagnement psychologique est également mis à disposition. Ce dispositif est gratuit et anonyme.

- *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 concernées 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.

- *Les acteurs externes en mesure d'accompagner les victimes*

L'UES Malakoff souligne l'existence de dispositifs externes dédiés à l'accompagnement et au soutien des personnes victimes de violences. En effet, de nombreux acteurs peuvent accompagner ces personnes.

Dans le cadre du présent accord, les parties prenantes ont souhaité réinscrire dans le présent accord les numéros d'urgence, de structures de conseil et les associations existant à la date de signature de ce dernier**.**

Pour les numéros d'urgence :

- La police au 17 ou 112 ;
- Le SAMU au 15 ;
- Les pompiers au 18.

Pour les structures de conseil et de soutien :

- La ligne 3919, accessible 24h/24 et 7j/7, qui est une ligne d'écoute, d'information et d'orientation pour les femmes victimes de violence ;
- La ligne SOS Hommes Battus au 06.81.92.14.58 qui est une ligne dédiée aux hommes victimes de violence ;
- Le portail en ligne www.service-public.fr/cmi dédié aux signalements des violences sexistes et sexuelles.

Pour les organismes existants et relayés sur le site du Gouvernement comme par exemples :

- Les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), acteurs de proximité au niveau de départements ;
- La Fédération Nationale de Solidarité Femmes qui fédère un grand nombre d'associations aidant les femmes victimes de violences ;
- SOS Hommes Battus, pour aider les hommes victimes de violences.

➢ *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 3 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.

AXE 7 - SENSIBILISER LES COLLÈGUES SUR LE THÈME DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une priorité à laquelle l'UES Malakoff Humanis est fortement attaché. Il s'agit d'une préoccupation et d'une attention de tous les instants que chaque acteur/actrice du Groupe doivent animer au quotidien, avec enthousiasme, dans chacune de nos actions, en tant que managers et collègues.

A. CONSTAT

Le bilan partagé avec les partenaires sociaux a su démontrer que, chaque année, l'UES Malakoff Humanis organise des actions de sensibilisation au sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette sensibilisation se manifeste sous différentes formes :

- ✓ En interne, par le biais de communication via l'intranet, Yammer, des flashs infos, des webinaires dédiés …
- ✓ En créant des ateliers de réflexions auprès la communauté des alternants d'une réflexion quant au développement de nouvelles actions en matière de mixité et d'égalité professionnelle …
- ✓ En externe par la publication des actions de l'UES Malakoff Humanis sur des réseaux sociaux tels que LinkedIn.

Outre les actions de communication visant à informer sur les divers dispositifs existant en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'UES Malakoff Humanis a lancé, en 2023, une enquête mixité auprès de tous les collègues en partenariat avec le Réseau dit *« Equilibres ».*

Par ailleurs, l'UES Malakoff Humanis conduit des actions locales de sensibilisation sur ses sites. A tire d'exemple, le 8 mars 2023, plusieurs actions au sein du site de Malakoff-Cadran de Malakoff dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes.

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 pour 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 portant sur le thème de l'égalité femmes/hommes constitués d'alternants(es) et/ou de jeunes embauchés(ées) de moins de 30 ans ;

- ✓ 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 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.

TITRE 6 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er janvier 2024. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 années. Les dispositions du présent accord seront donc applicables du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2026 à minuit.

En cas d'évolutions législatives en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, cet accord pourra fait l'objet de modifications par voie d'avenant.

Les stipulations du présent accord se substituent dès son entrée en vigueur 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.

TITRE 7 – NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord 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 5 décembre 2023 (en un exemplaire original numérique)

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

Monsieur A, Directeur Général Adjoint

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

ANNEXE 1
LISTE DES ENTITÉS EMPLOYEURS DE L'UES MALAKOFF HUMANIS À LA DATE DE SIGNATURE DU PRÉSENT ACCORD

RAISON SOCIALE	N° SIREN
ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCE DE PERSONNES - AMAP	840 599 930
ASSOCIATION DE MOYENS RETRAITE COMPLÉMENTAIRE - AMRC	840 600 001
IPSEC	775 666 357
EPSENS	538 045 964
GROUPEMENT DE PARTENARIATS ADMINISTRATIFS - GPA	321 570 210
MALAKOFF HUMANIS SERVICES GESTION	380 587 378
SOPRESA	421 650 284

ANNEXE 2
LISTE DES INDICATEURS

Axe 1. Animer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès l'embauche et tout au long de l'intégration au sein de Malakoff Humanis

- Embauches de l'année répartie par catégorie professionnelle, par famille de métier, par classe, par genre ;
- Nombre de candidatures internes et externes reçues dans l'année et enregistrées dans l'outil RH dédié réparti par genre, par famille de métier, par classe ;
- Pourcentage de femmes et d'hommes recruté(e)s par classe ;
- Pourcentage de femmes et d'hommes recruté(e)s par poste et par classe ;
- Nombre de collègues ayant bénéficié d'un changement de classe, de famille de métier et ou d'emploi par genre ;
- Salaire moyen à l'embauche par classe et par genre ;
- Salaire minimum / maximum à l'embauche par classe et par genre ;
- Communication aux managers d'un guide des bonnes pratiques du recrutement.

Axe 2. Accompagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par le développement de carrière et la promotion professionnelle

- Nombre de recruteurs/recruteuses ayant bénéficié d'une formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Répartition des collègues ayant accédé à la famille métier « Management » par tranche d'âge et par genre ;
- Répartition collègues ayant accédé à la catégorie cadre par tranche d'ancienneté et par genre ;
- Pourcentage de changement de niveau / de classification réparti par genre 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 genre ;
- Répartition des collègues ayant obtenu une formation certifiante et / ou diplômante par genre, CSP, et par classe ;
- Nombre de managers ayant bénéficié de la formation *« socle managérial »* incluant un module relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Pourcentage de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'un changement de classe, de métier, d'emploi par sexe ;
- Nombre de plans individuels de carrière déployé par genre et par classe ;
- Nombre d'actions de mentorat mis en place par genre ;
- Nombre de webinaires organisés en présence d'un "modèle inspirant".

Axe 3. Promouvoir une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et d'égalité salariale

- Nombre de collègues à temps partiel ayant bénéficié d'une formation par genre et par classe ;
- 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 genre ;
- Pourcentage de collègues à temps complet et à temps partiel ayant bénéficié au cours de l'année d'un changement de classe, de métier, d'emploi par genre ;
- Pourcentage moyen de correction salariale par CSP ;
- Nombre et taux de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une mesure d'équité salariale par CSP et par famille de métier ;
- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations ;
- Évolution des rémunérations mensuelles moyennes par sexe sur la durée de l'accord.

Axe 4. Garantir une articulation optimale entre la vie professionnelle et vie personnelle

- Nombre de collègues ayant bénéficié d'un entretien au retour de leur congé maternité/adoption ou parental ;
- Pourcentage de collègues à temps partiel par genre et par CSP ;
- Nombre de collègue à temps partiel par genre ayant repris un temps plein ;
- Nombre de collègues ayant bénéficié d'un congé parental de plus de 6 mois par genre ;
- Nombre de demandes de collègues à temps partiel souhaitant bénéficier cotisation retraite temps plein
- Nombre de collègues à temps partiel et en forfait aménagés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle ;
- Nombre de collègues en télétravail par genre, CSP, temps de travail ;
- Moyenne des augmentations des collègues à temps partiel par statut et par genre ;
- Nombre d'accompagnement individuel mis en place au retour de congé maternité, paternité, adoption ou parental.

Axe 5. Accompagner et soutenir les femmes atteintes d'endométriose

- Nombre de collègues femmes ayant sollicité des mesures dites « endométriose » ;
- Nombre de collègues ayant sollicité des jours de télétravail occasionnel ;
- Nombre de collègues ayant sollicité les autorisations d'absences rémunérées.

Axe 6. Prévenir et protéger contre tous les types de violences ou d'agissements sexistes à l'encontre des femmes et des hommes

- Nombre de collègues ayant bénéficié des jours d'absences autorisées en cas de violences conjugales et intra-familiales ;
- Nombre de collègues ayant sollicité le changement de courriel et de numéro de téléphone professionnel à la suite d'une alerte pour violences conjugales et intra-familiales.

Axe 7. Sensibiliser les collègues sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- Nombre de webinaires organisés à propos des violences conjugales, intra-familiales et sexistes ;
- Nombre d'actions de sensibilisation relatives aux différentes thématiques entourant le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Malakoff Humanis ;
- Nombre de groupes de travail créés sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Malakoff Humanis ;
- Nombre de communications, par typologie, adressées aux collègues de l'UES Malakoff Humanis au sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.