



Index égalité professionnelle

femmes/hommes

2024

La note globale est de

94/100 POINTS

20/20 POINTS

écarts d'augmentations individuelles

15/15 POINTS

écarts de promotions

15/15 POINTS

Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé de maternité

5/10 POINTS

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

39/40 POINTS

écart de rémunération

Nos objectifs de progression sont disponibles dans l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la prévention du harcèlement et des agissements sexistes pour la période 2024-2026.



Février 2024

A C C O R D

**RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES ET A LA PREVENTION DU
HARCELEMENT ET DES AGISSEMENTS SEXISTES POUR
LA PERIODE 2024-2026
AU SEIN DE LA FEDERATION AGIRC-ARRCO**

● RETRAITE COMPLEMENTAIRE

agirc - arrco

Entre

- la Fédération Agirc-Arrco, dont le siège social est au 16-18 rue Jules César à Paris 12ème représentée par ----- en qualité de Directeur des Ressources Humaines ci-après dénommée la Fédération,

d'une part,

et

- Les organisations syndicales représentatives suivantes :
 - Organisation Syndicale CFDT PSTE, représentée par -----, ----- et ----- en qualité de délégué(es) syndicaux,
 - Organisation syndicale CGT, représentée par ----- et -----, en qualité de délégués syndicaux,
 - Organisation Syndicale IPRC-CFE-CGC, représentée par -----, ----- et -----, en qualité de délégués syndicaux,
 - Organisation syndicale SPAC, représentée par -----, ----- et ----- en qualité de délégués syndicaux,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit

PREAMBULE

La Fédération Agirc-Arrco entend confirmer les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre du précédent accord conclu le 15 janvier 2021.

A cet effet, le présent accord se fixe pour objectifs d'assurer la poursuite des dispositifs et outils déjà mis en œuvre et de renforcer certains d'entre eux.

Au vu du bilan des résultats obtenus sur la période 2021 à 2023, les parties signataires considèrent indispensables d'adapter les objectifs, les actions mises en œuvre et les indicateurs de suivi associés, afin d'intensifier les efforts engagés et d'apporter les correctifs nécessaires.

Dans ce cadre, elles conviennent de traiter, pour la durée d'application du présent accord, les domaines d'actions prioritaires suivants :

- ▶ La progression de la mixité des équipes dans tous les métiers ;
- ▶ La lutte contre les stéréotypes et l'accès des femmes aux postes à responsabilité ;
- ▶ Le respect du principe d'égalité des rémunérations ;
- ▶ La conciliation entre la vie professionnelle et la sphère personnelle ;
- ▶ La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le présent accord constitue le résultat de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en application des dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail.

Les parties ont entendu adapter la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 2242-10 et suivants du Code du travail. Elles ont retenu une périodicité triennale, afin d'assurer une mise en application réelle et durable des dispositifs prévus et de permettre ainsi une évaluation pertinente de leurs effets.

L'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est donc réputée remplie au titre du présent accord pour la période allant du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2026.

Sommaire

TITRE I - Principes généraux	4
Article 1 - Champ d'application et objet de l'accord	4
Article 2 - Outils de pilotage et de suivi	4
TITRE II - Le recrutement et la mixité des emplois	5
Article 3 - Actions :	5
Article 3.1 - Méthodes de recrutement.....	5
Article 3.2 - Répartition équilibrée dans les recrutements	6
Article 3.3 - Actions de sensibilisation.....	6
Article 4 - Indicateurs et objectifs	6
TITRE III - évolution de carrière	7
Article 5 - Evolutions professionnelle	7
Article 6 - L'accompagnement de l'évolution professionnelle	7
Article 7 - Indicateurs et objectifs	8
TITRE IV - égalité salariale	9
Article 8 - Résorption des éventuels écarts de rémunération dès l'embauche et en cas de mobilité	9
Article 9 - Suppression des écarts de rémunération non justifiés par des critères objectifs	9
Article 10 - La garantie d'une répartition équilibrée des augmentations individuelles	11
Article 11 - Les mesures en cas de congé de maternité ou d'adoption.....	11
Article 12 - Indicateurs	12
TITRE V - conciliation entre la vie professionnelle et la sphère personnelle	13
Article 13 - Le temps de travail.....	13
Article 14 - Temps partiel et forfait jours réduit.....	13
Article 15 - L'encadrement du départ et du retour d'un salarié lors d'une longue absence motivée par des raisons familiales	14
Article 16 - Indicateurs et objectifs	15
TITRE VI - Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes au travail .	16
Article 17 - Information et sensibilisation sur la lutte contre le harcèlement, les agissements sexistes et le sexisme ordinaire en entreprise.....	16
Article 18 - Traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes .	16
Article 19 - La lutte contre les violences faites aux femmes et aux hommes	17
TITRE VII - Dispositions générales	18
Article 20 - Durée de l'accord et possibilité de révision	18
Article 21 - Notification, dépôt et publicité	18

TITRE I - PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 1 - Champ d'application et objet de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Elles traitent respectivement du recrutement, de l'évolution de carrière, de la rémunération, de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et de la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

Certains sujets entrant dans le champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes font d'ores et déjà l'objet d'accords dédiés ou de dispositifs conventionnels existants.

Article 2 - Outils de pilotage et de suivi

La Fédération s'engage à inclure, dans le cadre du baromètre social, réalisé tous les ans, une série de questions relatives à la perception des salariés de l'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les stéréotypes et le sexisme.

Ceci permettra d'évaluer l'impact des mesures mises en œuvre et l'évolution des risques de discrimination, et ainsi de prendre toutes les actions correctives nécessaires.

Le suivi du présent accord sera réalisé au sein de la commission de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle du Comité Social et Economique.

TITRE II - LE RECRUTEMENT ET LA MIXITÉ DES EMPLOIS

La Fédération réaffirme son engagement en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le cadre de sa politique de recrutement, à la fois en interne et en externe.

Ainsi, l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le recrutement constitue un axe majeur de la politique de mixité des emplois.

Entre 2020 et fin 2023, la répartition des femmes au sein de chacune des classes d'emploi a évolué comme suit :

	2020		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Classe 3	50%	50%	50%	50%
Classe 4	72%	28%	64%	36%
Classe 5	76%	24%	83%	17%
Classe 6	46%	54%	45%	55%
Classe 7	45%	55%	45%	55%
Classe 8	38%	62%	41%	59%
HC	20%	80%	30%	70%

En 2022, 54,2% des recrutements ont été pourvus par des femmes, soit un taux quasi identique à celui constaté en 2019 (54,9%). En 2023, ce taux s'est établi à 38,6% du fait du nombre important des recrutements à la DSI, emplois pour lesquels on note encore une sous-représentation structurelle des femmes dans les candidatures.

En 2023, 42% des recrutements de « cadres » en CDI (50% en 2022 et 51% en 2020) et 66.6% des embauches d'« agents de maîtrise » en CDI (89% en 2022 et 80% en 2020) ont été pourvus par des femmes.

Aussi, en vue d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi, quel que soit le positionnement hiérarchique, les parties signataires conviennent des actions suivantes.

Article 3 - Actions :

Article 3.1 - Méthodes de recrutement

Toutes les procédures de recrutement, internes et externes, se déroulent dans des conditions identiques pour les femmes et pour les hommes, sur le seul fondement de critères objectifs et identiques pour tous les candidats, afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre les compétences requises pour occuper l'emploi proposé et le profil des candidats, en termes de compétences, de formation, d'expérience professionnelle, de qualifications, et de potentiel.

Afin de ne pas véhiculer de stéréotypes contraires à l'égalité professionnelle, toutes les offres d'emploi sont rédigées de telle manière qu'elles soient autant accessibles et attractives pour les femmes que pour les hommes. Elles sont rédigées de manière neutre, sans référence au genre ou à la situation de famille du candidat.

Article 3.2 - Répartition équilibrée dans les recrutements

Pour tout emploi à pourvoir en contrat à durée indéterminée relevant d'un emploi ou d'une classe en situation de déséquilibre constaté entre les femmes et les hommes, la Direction des Ressources Humaines s'engage, dans la mesure du possible, à proposer au manager recruteur, à compétences équivalentes, au moins une candidature féminine et une candidature masculine en dernière sélection.

Cet engagement concerne les recrutements réalisés dans le cadre, soit d'un recrutement externe, soit d'une mobilité interne.

La Direction des Ressources Humaines sera particulièrement vigilante au respect de cet engagement sur les emplois de classe 7, 8 et hors-classe.

Elle veillera à ce que les acteurs internes du recrutement, les cabinets de recrutement externes ou les entreprises de travail temporaire auxquels la Fédération a recours respectent les principes de non-discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Concernant les embauches, l'entreprise poursuivra la mise en œuvre d'action de rééquilibrage pour les emplois où une sur-représentation masculine ou féminine (plus de 75%) est constatée. A cet égard, elle veillera particulièrement à la féminisation des emplois relevant de la filière informatique.

Ceci concerne également les recrutements d'alternants (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Article 3.3 - Actions de sensibilisation

Des actions régulières de communication interne sont réalisées, afin de sensibiliser l'ensemble des salariés aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Le guide du recrutement qui fixe les règles de bonnes pratiques à respecter lors des recrutements au sein de l'entreprise pour éviter toute discrimination directe ou indirecte, liée au genre, est diffusé aux membres du comité de direction ainsi qu'aux recruteurs.

Article 4 - Indicateurs et objectifs

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

- ❖ Publier la totalité des offres d'emploi de manière neutre ;
- ❖ Sensibiliser l'ensemble des managers, notamment lors des recrutements qu'ils opèrent, au sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la durée de l'accord ;
- ❖ Faire progresser le taux de féminisation des CDI de la classe 6, de la classe 7 et de la classe 8 à 50%, sur la durée de l'accord, via les mécanismes de recrutement interne et externe ;
- ❖ Faire progresser le taux global de masculinisation des CDI de classe 5 à 25% sur la durée de l'accord, via les mécanismes de recrutement interne et externe.

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

Pour l'ensemble des offres d'emploi parues sur l'année :

- Nombre de personnes ayant postulé par genre ;
- Nombre d'embauches de l'année répartie par classe et par genre ;
- Pourcentage de femmes et d'hommes recrutés par classe.

TITRE III - ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Article 5 - Evolutions professionnelle

Les évolutions promotionnelles, soient les changements de niveau à l'intérieur d'une classe d'emploi ou les changements de classe d'emploi, sont basées exclusivement sur les compétences exercées et les résultats obtenus.

L'application de ce principe doit conduire à ce que tout salarié bénéficie des mêmes possibilités d'évolution professionnelle, sans distinction liée à son genre, à sa situation familiale ou à son temps de travail.

En conséquence, pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise, la Fédération entend poursuivre son engagement visant à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel que soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

Entre 2021 et 2023, les pourcentages des femmes et des hommes promus par rapport à l'effectif des femmes et des hommes sont les suivants :

	% de femmes dans effectif	% de hommes dans effectif	% de femmes promues	% hommes promus
2021	49%	51%	43%	57%
2022	49%	51%	59%	41%
2023	47%	53%	58%	42%

Ainsi, les femmes promues par rapport à l'effectif féminin de la Fédération a évolué de 15 points sur 3 ans. On constate qu'il y a eu plus de femmes promues en 2023 par rapport à l'effectif des femmes au sein de l'entreprise.

Afin de promouvoir la mixité des promotions, la répartition des promotions des hommes et des femmes doit être proportionnelle à leur importance quantitative dans les effectifs de l'entreprise.

Dans le cadre de chaque campagne salariale, en amont de la décision définitive d'attribuer ou non une augmentation, la Direction des Ressources Humaines s'assurera que les montants des augmentations préférentielles des femmes, à caractère pérenne ou non, sont au moins égaux à ceux des hommes.

A ce titre, la prise en compte de l'égalité professionnelle dans le cadre de leurs choix et décisions constitue un objectif prioritaire assigné aux managers. L'atteinte de cet objectif est vérifiée au moment des entretiens annuels d'activité.

Enfin, la Direction continuera à veiller à l'équilibre des promotions entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein.

Article 6 - L'accompagnement de l'évolution professionnelle

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

A ce titre, l'entreprise s'engage à :

- Etudier lors de chaque promotion ou mobilité, l'opportunité de mettre en place un plan d'accompagnement individuel défini conjointement par le manager, le collaborateur et la Direction des Ressources Humaines ;
- Faciliter l'accès des femmes aux formations certifiantes et diplômantes ou permettant l'accès à des postes de responsabilité ou d'encadrement ;
- Veiller à ce que la durée entre deux promotions pour les femmes soit équivalente à celle des hommes pour la même classe et le même niveau ;
- Prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale qui peuvent entraîner des difficultés pour les salariés (femme ou homme) amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter de leur domicile pour un ou plusieurs jours, via notamment :
 - le développement de cursus de formations multimodales ;
 - la priorité donnée aux formations sans déplacement de longue durée.

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

Article 7 - Indicateurs et objectifs

Les parties signataires fixe l'objectif suivant :

- Promouvoir un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion de chaque genre dans l'entreprise ;
- Promouvoir les femmes à temps partiel proportionnellement à leur importance quantitative dans les effectifs.

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

- ❖ Pourcentage de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'un changement de classe d'emploi par genre ;
- ❖ Nombre de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'un plan individuel d'intégration et de formation à la suite d'une promotion ou d'une mobilité ;
- ❖ Répartition par genre des salariés ayant accédé à la famille métier « Management » par tranche d'âge ;
- ❖ Nombre de nouveaux managers ayant bénéficié d'une formation « parcours primo-manager » par rapport au nombre de nouveaux managers ;
- ❖ Pourcentage de changement de niveau et de changement de classe réparti par genre ;
- ❖ Durée moyenne entre deux changements de classe et de niveau par genre ;
- ❖ Pourcentage de femmes promues sur un emploi de classe 7 ;
- ❖ Pourcentage de femmes promues sur un emploi de classe 8 ;
- ❖ Ancienneté moyenne par classe d'emploi, par niveau et par genre ;
- ❖ Nombre de collaborateurs à temps partiel ayant bénéficié d'une formation par genre ;
- ❖ Répartition des salariés ayant obtenu une formation certifiante et / ou diplômante par genre, et par classe d'emploi.

TITRE IV - ÉGALITÉ SALARIALE

Au regard des éléments quantitatifs partagés dans le cadre du bilan social, du rapport de situation comparée et du rapport NAO, les parties signataires constatent que des écarts injustifiés de rémunération peuvent apparaître et réaffirment la nécessité de mettre en place des dispositifs de contrôle correctif, afin de réduire tout écart de rémunération non justifié par des critères objectifs.

Article 8 - Résorption des éventuels écarts de rémunération dès l'embauche et en cas de mobilité

Afin d'éviter un écart de rémunération entre les femmes et les hommes dès l'entrée dans l'entreprise, le salaire proposé à l'embauche et dans le cadre d'une mobilité doit être cohérent non seulement avec les salaires des collaborateurs de profil et niveau équivalent sur un emploi similaire, mais aussi avec le marché du travail. Pour ce faire, avant chaque proposition à l'embauche, une étude de rémunération est effectuée par la Direction des Ressources Humaines.

Article 9 - Suppression des écarts de rémunération non justifiés par des critères objectifs

Les parties signataires rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale constitue un élément déterminant de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

La Direction réaffirme le principe légal de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale et le principe selon lequel les femmes doivent bénéficier d'une rémunération équivalente à celle perçue par les hommes présentant un niveau d'expérience professionnelle, de formation en lien avec les fonctions occupées, de compétences et de responsabilités similaires.

Ce principe est notamment rappelé à chaque manager au moment des campagnes salariales.

Pour réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes occupant le même emploi au même niveau de maîtrise, non justifiés par des critères objectifs, la Direction mènera les différentes actions suivantes, chaque année, sur la durée de l'accord :

La Direction des Ressources Humaines étudiera les situations individuelles des salariées se situant :

- ❖ dans une même tranche d'âge (par tranche de 10 ans) et une même classe d'emploi et niveau, pour lesquelles l'écart de salaire brut par rapport au salaire brut médian hommes est supérieur à 5%.
- ❖ En l'absence de référence à un salaire brut médian hommes pour une tranche d'âge considérée : dans une même classe d'emploi et niveau pour lesquelles l'écart de salaire brut par rapport au salaire brut médian hommes est supérieur à 5%.

Les salariées embauchées depuis moins de 18 mois sont exclues du ciblage.

Cette étude a pour objet de vérifier si les écarts ainsi constatés sont justifiés par des critères objectifs.

Pour cela, un système de « scoring » est mis en place et piloté par la Direction des Ressources Humaines ; il est calculé sur 6 points donnant la priorité maximale pour l'attribution d'une augmentation.

Les critères objectifs suivants doivent guider le manager dans l'attribution des augmentations relatives à l'égalité professionnelle destinées à résorber les écarts constatés.

- La performance dans l'exercice des activités (atteinte d'au moins 75% des objectifs fixés dans les entretiens annuels) (2 points),
- L'absence de promotion (classe/ niveau) ou de changement d'emploi dans les 18 derniers mois ou d'augmentation préférentielle lors de la dernière campagne (1 point),
- Une ancienneté à la Fédération Agirc-Arrco supérieure à 2 ans (1 point),
- Un écart de rémunération calculée à la médiane minorée des hommes supérieur à 300 € (2 points).

La Direction des Ressources Humaines pilote l'ensemble du processus, identifie les dossiers des salariées pour lesquelles un écart entre leur salaire et la médiane du salaire des hommes est constaté.

Ces dossiers font alors l'objet d'une analyse approfondie au regard des critères définis au paragraphe précédent. En fonction de la situation objective des intéressées, la Direction des ressources humaines détermine alors le caractère justifié ou non de la situation.

Le cas échéant, elle détermine en lien avec chacune des directions, la mesure de correction nécessaire.

- Pour accompagner cet objectif de résorption des écarts non justifiés par les critères objectifs tels que définis ci-dessus, la DRH dispose d'une enveloppe annuelle dédiée distincte du budget des augmentations préférentielles, et dont le montant est au minimum de 150 000€ par an et peut être réévaluée chaque année dans le cadre de la NAO.
- Cette enveloppe est intégralement utilisée chaque année. Elle est répartie par direction, notamment en fonction des salariées éligibles. La DRH communique dans le cadre du rapport de situation comparée les montants répartis par Direction.

Il est rappelé que ces mesures ne se substituent pas aux augmentations attribuées dans le cadre des augmentations individuelles qui tiennent compte du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

A l'issue de la campagne, les managers communiquent à leurs salariées le résultat de la campagne sur l'égalité professionnelle, notamment lorsqu'elles ont été identifiées mais qu'elles n'ont pas bénéficié d'une mesure correctrice.

Indicateur de suivi :

Une mesure du salaire annuel médian brut temps plein des femmes et des hommes, par classe d'emploi et par niveau de maîtrise de l'emploi présentant une mixité suffisante sera réalisée en amont de la campagne salariale et en aval, afin de mesurer l'impact des éventuelles mesures correctrices prises.

Par mixité suffisante, on entend au moins deux hommes et deux femmes et au plus 75 % de taux de féminisation ou de masculinisation.

Article 10 - La garantie d'une répartition équilibrée des augmentations individuelles

Au-delà d'une vision statique des comparaisons salariales entre les femmes et les hommes, les parties signataires conviennent de poursuivre un suivi dynamique de l'équivalence de salaire entre les femmes et les hommes.

A l'occasion des examens annuels précédemment évoqués, la Direction des Ressources Humaines s'assure d'une répartition des augmentations individuelles reflétant l'équilibre entre les femmes et les hommes.

Ainsi, la DRH veillera à ce que :

- le nombre de femmes et d'hommes augmentées correspondent à leur importance quantitative dans les effectifs,
- le montant moyen des augmentations individuelles soit équivalent entre les femmes et les hommes,
- les femmes exerçant leur activité à temps partiel soient augmentées proportionnellement à leur importance quantitative dans les effectifs.

Un pilotage de la politique salariale est réalisé pour garantir cet équilibre de la répartition des augmentations salariales et soutenir l'évolution professionnelle des femmes au sein de l'entreprise.

Annuellement, à l'occasion de l'application de la politique des augmentations individuelles, la Direction des Ressources Humaines donne :

- ❖ aux directions concernées et aux responsables hiérarchiques, des orientations prenant en compte les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes et rappelle les engagements du présent accord ;
- ❖ aux managers, les méthodes et outils pour mesurer de façon homogène et neutre l'équilibre de traitement entre les femmes et les hommes.

Article 11 - Les mesures en cas de congé de maternité ou d'adoption

Conformément aux dispositions conventionnelles, les salariés rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficient, outre des augmentations prévues par la Convention collective nationale de travail durant la période de congés, d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation de travail identique.

A cette fin, une comparaison est effectuée avec les évolutions de rémunération des salariés de l'entreprise au cours de l'année qui suit le retour de congé de maternité ou d'adoption. Cette comparaison est effectuée au moment des augmentations individuelles attribuées par l'entreprise.

A l'issue de ce processus d'attribution des augmentations individuelles, les intéressés bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la classe d'emploi sur laquelle porte la comparaison durant la période partant du début du congé de maternité ou d'adoption jusqu'au moment des augmentations individuelles attribuées par l'entreprise au cours de l'année qui suit le retour de congé de maternité ou d'adoption.

Article 12 - Indicateurs

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

- ❖ Rémunérations moyennes, médianes, minimales et maximales (distinguant salaire de base et salaire de base + prime d'ancienneté) par classe d'emploi, par niveau, par tranches d'âge et par genre ;
- ❖ Salaire moyen à l'embauche par classe d'emploi et par genre ;
- ❖ Nombre de salariés n'ayant bénéficié d'aucune augmentation individuelle depuis au moins 5 ans par genre ;
- ❖ Evolution des rémunérations mensuelles moyennes par genre sur la durée de l'accord ;
- ❖ Nombre de femmes parmi les 10 rémunérations les plus élevées ;
- ❖ Utilisation de l'enveloppe spécifique : salaire brut médian des hommes par classe d'emploi et par niveau, répartition de l'enveloppe par directions (nombre de femmes concernés, nombre de femmes augmentées), montants attribués par direction et par classe d'emploi (montant minimum, montant maximum et montant moyen);
- ❖ Pourcentage de salariés à temps complet et à temps partiel ayant bénéficié au cours de l'année d'un changement de classe d'emploi par genre.

TITRE V - CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA SPHÈRE PERSONNELLE

Les parties signataires rappellent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe également par la recherche d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés, via notamment une meilleure flexibilité des modes d'organisation.

Cette exigence irrigue l'ensemble du socle conventionnel négocié dans l'entreprise.

Article 13 - Le temps de travail

De nombreux dispositifs visant à permettre aux salariés de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle existent au travers des différents accords signés depuis plusieurs années au sein de la Fédération : télétravail, rémunération, astreintes/interventions, aidants...

Les parties signataires rappellent que la Direction et la ligne managériale sont les premières garantes de cette utilisation maîtrisée des outils de l'information et de la communication à travers leurs pratiques quotidiennes, les modalités d'organisation du travail mises en œuvre, la communication et plus globalement le management des collaborateurs.

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

L'exercice d'une responsabilité familiale ne doit pas constituer une entrave à l'exercice d'une activité professionnelle.

Ainsi, il est rappelé que les réunions sont organisées dans le respect de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée et de la pause-déjeuner.

Les managers sont sensibilisés par la Direction des Ressources Humaines aux créneaux horaires de début et de fin de journée, afin de préserver notamment les contraintes liées aux transports et à la parentalité.

Chaque fois que possible, en termes d'animation, les réunions privilégieront les moyens de communication à distance aux déplacements inter sites, dans un objectif d'optimisation du temps mais aussi de prévention de la fatigue des participants.

Par ailleurs, lors de l'entretien annuel, le salarié et son hiérarchique évoque la charge de travail et son articulation avec la vie personnelle.

Article 14 - Temps partiel et forfait jours réduit

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Fin 2023, les femmes représentent 80,5 % des salariés à temps partiel et en forfait réduit.

Les parties signataires rappellent que le fait de travailler à temps partiel ne doit pas être un obstacle à l'évolution salariale et professionnelle, ce qui constituerait un critère discriminant pour les femmes accédant majoritairement à cette organisation du temps de travail.

Ainsi, l'exercice du temps partiel doit pouvoir s'exercer sur des emplois à responsabilités.

D'une manière générale, les managers s'efforceront de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale.

Les dispositifs de temps partiel ou de congé parental bénéficient dans les mêmes conditions aux hommes et aux femmes.

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

Article 15 - L'encadrement du départ et du retour d'un salarié lors d'une longue absence motivée par des raisons familiales

Afin d'organiser au mieux son départ en congé de maternité ou d'adoption ou parental, le ou la salarié(e) est reçu(e) en entretien par son responsable hiérarchique direct.

Cet entretien programmé dans le mois précédant le départ en congé permet :

- de faire le point sur l'activité en cours du ou de la salarié(e) ;
- d'aborder les conditions de la reprise de son activité professionnelle à l'issue de son absence ;
- de convenir préalablement de la quantité et de la nature des informations (documentation d'ordre général) que le ou la salarié(e) souhaite recevoir durant son absence. Cette démarche a pour objet de le ou la tenir au courant des évolutions au sein de l'entreprise durant son absence. L'envoi des informations est soumis à l'accord exprès du ou de la salarié(e) concerné(e), et s'opère soit par voie postale, soit par l'accès au RSR.

Dans les deux semaines suivant son retour, le ou la salarié(e) est reçu(e) en entretien par son responsable hiérarchique direct.

Cet entretien a pour objectif :

- d'informer le ou la salarié(e) des événements intervenus pendant son absence concernant la vie de l'entreprise, ainsi que des éventuels changements intervenus au sein de son service ;
- de déterminer avec le ou la salarié(e) les éventuelles actions de formation facilitant la reprise d'activité. En particulier, une formation sur l'outil de travail sera systématiquement proposée, si celui-ci a évolué.

Ces entretiens individuels font l'objet d'une formalisation écrite dont un exemplaire du document est remis au salarié ou à la salariée et un autre est conservé à la Direction des Ressources Humaines.

Un entretien est réalisé dans les mêmes conditions que décrit ci-dessus pour les cas de retour d'absence de plus de 3 mois pour raisons de santé (arrêt maladie, accident du travail, maladie professionnelle). Il ne se substitue pas à l'entretien annuel d'activité.

Article 16 - Indicateurs et objectifs

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

- ❖ La totalité des collaborateurs ayant fait la demande d'entretien sont reçus avant leur départ en congé maternité ou en congé d'adoption ou parental ;
- ❖ La totalité des entretiens de retour de congé maternité/adoption ou parental sont réalisés.

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

- ❖ Nombre de salariés bénéficiant d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant et congé parental par genre ;
- ❖ Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien au retour de leur congé maternité, d'adoption ou parental ;
- ❖ Pourcentage de collaborateurs à temps partiel par genre et classe d'emploi ;
- ❖ Nombre de télétravailleur par genre, classe d'emploi et niveau ;
- ❖ Nombre de salariés à temps partiel bénéficiant du télétravail par genre ;
- ❖ Nombre de demandes de salariés à temps partiel souhaitant bénéficier d'une cotisation retraite temps plein ;
- ❖ Nombre de salariés reçus en entretien au retour de congé maternité ou de congé parental ;
- ❖ Nombre de salariés à temps partiel et en forfait réduit ayant bénéficié d'une augmentation individuelle.

TITRE VI - PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

Conformément à la législation et au règlement intérieur en vigueur au sein de l'entreprise, il est rappelé que :

- Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
- Aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe (la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés, y compris le personnel d'encadrement ; la violence au travail externe est celle qui survient entre les salariés, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail).

Aucun salarié ne doit subir des faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à son intégrité ou sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilé au harcèlement sexuel, constituant 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.

En outre, nul ne doit subir d'agissements sexistes, défini comme tout acte ou propos 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, offensant ou stressant.

L'entreprise s'engage à lutter contre toute forme de comportements hostiles au sein de l'entreprise et entend que ses salariés adoptent une conduite exemplaire à cet égard.

La Direction veillera à ce que les entreprises prestataires auxquelles la Fédération a recours respectent les principes de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes au travail.

Ainsi sur la période d'application de l'accord, les dispositifs suivants sont mis en place.

Article 17 - Information et sensibilisation sur la lutte contre le harcèlement, les agissements sexistes et le sexisme ordinaire en entreprise.

En sus de l'affichage sur chaque site de l'information légale portant sur la prévention et la répression du harcèlement sexuel, l'organisation annuelle d'une campagne d'information et de sensibilisation au sexisme ordinaire en entreprise sera mis en place sur la période de l'accord.

Cette campagne aura notamment pour objet de combattre le sexisme ordinaire dans l'entreprise, de sensibiliser sur les propos et agissements sexistes et d'informer les collaborateurs sur les recours internes existants.

Article 18 - Traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes

Une procédure appropriée est mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlements.

Elle sera communiquée aux organisations syndicales, diffusée aux salariés et intégrée dans le règlement intérieur.

En cas de signalement d'une situation de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes de la part d'un collaborateur, d'un supérieur ou d'un tiers dans le cadre de l'activité professionnelle, le référent de la DRH ou du CSE chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est saisi et en informe l'autre référent.

Des mesures de soutien ou d'accompagnement envers la personne présumée victime, prises en charge par l'entreprise, sont mises en œuvre en lien avec les référents.

Article 19 - La lutte contre les violences faites aux femmes et aux hommes

Durant l'application du présent accord, la Fédération s'engage à poursuivre ses partenariats externes et à continuer à se faire assister par des intervenants compétents pour accompagner les femmes et hommes victimes de violences commises dans le cadre de leur activité professionnelle ou de leur vie personnelle, en vue de les sécuriser et de leur permettre de disposer de tous moyens nécessaires à la réalisation de leur projet professionnel.

TITRE VII - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 20 - Durée de l'accord et possibilité de révision

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2024. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2026.

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé entre la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

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

Article 21 - Notification, dépôt et publicité

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

En application du décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectuées par le représentant légal de la Fédération. Ce dernier déposera l'accord collectif sur la plateforme nationale "TéléAccords" à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Le déposant adressera un exemplaire de l'Accord au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 23 février 2024

Pour la Fédération Agirc-Arrco

Pour la Fédération CFDT Protection Sociale-Emploi

Pour la Fédération Nationale du Personnel des Organismes sociaux CGT

Pour le Syndicat National du Personnel d'Encadrement des Institutions de Prévoyance ou de Retraites Complémentaires de Salariés et des Organismes de Retraite ou d'Assurance-Maladie des Non-Salariés Non-Agricoles (IPRC-CFE-CGC)

Pour le Syndicat du personnel de la retraite complémentaire (SPAC)



● RETRAITE COMPLEMENTAIRE

agirc - arrco

16-18, rue Jules César • 75592 Paris Cedex 12

