



Accord **Egalité professionnelle** en 4 points clés

Entrée en vigueur le 01/04/2020

Pour une durée de 3 ans

Cet accord souligne et réaffirme la politique **Egalité professionnelle volontariste et ambitieuse de notre Groupe**, politique reconnue par l'obtention du label Alliance. Il détaille les différents engagements, actions, objectifs et indicateurs liés à ce sujet et s'applique à l'ensemble de l'UES Malakoff Humanis.

1 L'embauche

Méthodes de recrutement	Toutes les procédures de recrutement internes et externes se déroulent dans des conditions identiques entre les femmes et les hommes. L'ensemble des offres d'emplois, fiches emplois et procédures internes est rédigé de manière neutre, sans référence au sexe, à la durée de travail ou à la situation de famille du candidat.
Mixité dans les candidatures externes	Pour tout emploi à pourvoir en CDI relevant d'un emploi ou d'une classe en déséquilibre constaté, au moins une candidature féminine et masculine sont, à compétences égales, présentées au manager, avec une vigilance particulière pour les recrutements sur des postes de classes 7 et 8. Le principe de salaire identique entre les femmes et les hommes à profil équivalent est réaffirmé.
Actions de sensibilisation :	<ul style="list-style-type: none">■ Formation et sensibilisation des recruteurs internes et externes du Groupe aux problématiques d'égalité professionnelle et à la prévention de risques de discrimination.■ Communication des bonnes pratiques de recrutement aux managers et à l'ensemble des collaborateurs de la DRH.■ Promotion de la politique Diversité du Groupe, incluant la thématique de l'égalité professionnelle, dans les supports de présentation Groupe.

2 Evolution de carrière et promotion professionnelle

Evaluation professionnelle	Toutes les procédures d'évaluation professionnelle se déroulent dans des conditions identiques pour les femmes et les hommes, fondées sur des critères objectifs de compétence, d'expérience et de performance, à l'exclusion de l'âge, de l'ancienneté ou du temps de travail. Le principe selon lequel l'exercice d'une activité à temps partiel n'est pas incompatible avec l'exercice d'une poste à responsabilité est réaffirmé.
Mixité dans les promotions	Pour tout emploi à pourvoir en CDI relevant d'un emploi ou d'une classe en déséquilibre constaté, au moins une candidature féminine et masculine sont, à compétences égales, présentées au manager, avec une vigilance particulière pour les recrutements sur des postes de classes 7 et 8.
Accompagnement de l'évolution professionnelle	<ul style="list-style-type: none">■ Etude de l'opportunité de mise en place d'un plan individuel d'intégration et de formation lors de chaque promotion ou mobilité.■ Formation socle pour l'ensemble des collaborateurs promu à un poste de manager.
Formation et sensibilisation des acteurs	<ul style="list-style-type: none">■ Déploiement d'un programme interactif de sensibilisation à la discrimination à l'ensemble des collaborateurs, avec un module spécifiquement conçu pour les managers.■ Actions de communication, moments d'échanges et partage de bonnes pratiques en lien avec l'association « Equilibres » (club de réflexion au sein du Groupe visant à favoriser la mixité professionnelle)

En complément, l'accord prévoit :

- Des plans d'accélération de carrière proposés à autant de femmes que d'hommes, avec un plan d'accompagnement personnalisé visant à développer les compétences nécessaires à la transformation de l'entreprise.
- Un accès facilité des femmes aux formations certifiantes et diplômantes permettant l'accès à des postes de responsabilité ou d'encadrement.
- La prise en compte dans la mesure du possible des contraintes liées à la vie familiale pouvant entraîner des difficultés pour les salariés femmes ou hommes à suivre une formation nécessitant de s'absenter du domicile sur un ou plusieurs jours : développement de cursus de formation multimodales, formations sans déplacement de longue durée privilégiées.
- Un même accès aux formations professionnelles pour les salariés à temps partiel et à temps plein.

3 Politique de rémunération et égalité salariale

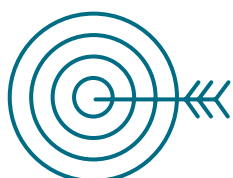
L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle : **le principe d'égalité de rémunération** entre les femmes et les hommes à formation, compétence, expérience, niveau de responsabilité et résultat équivalents est réaffirmé.

Réduction des écarts de rémunération	Enveloppe annuelle de 150 000 € dédiée à la résorption des écarts de rémunération non justifiés (enveloppe pouvant être révisée annuellement lors de la NAO).
	Analyse de positionnement salarial du collaborateur lors de chaque mobilité.
	Sensibilisation chaque année des membres des CODIRs sur la problématique des écarts de rémunération dans leur périmètre.
	Sensibilisation de l'ensemble des managers au principe de non-discrimination lors de la campagne d'augmentations individuelles et de promotions.
Temps partiel, congé maternité, congé paternité et congé d'adoption	Adaptation des objectifs fixés pour le versement de leur rémunération variable pour les collaborateurs à temps partiel ou en congé maternité.
	Au retour de congé maternité ou d'adoption, évolution de salaire comparable à celle des salariés placés dans une situation de travail identique.
	Outre le bénéfice des augmentations collectives, réalisation d'un rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption, si requis au regard de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même classe d'emploi.
	Bénéfice des augmentations générales attribuées durant leur absence au retour de congé parental d'éducation.
	Prise en compte de la part variable dans le cadre du maintien de rémunération pour les salariées en congé maternité prises en charge par la sécurité sociale (cf. accord Rémunération du 11/02/2020)

4 Articulation entre la vie professionnelle et la vie professionnelle

Horaires de travail	Possibilité d'opter pour le dispositif horaire correspondant le mieux à ses contraintes personnelles (cf. accord Temps de travail du 19/12/2019).
	Réduction de temps de travail avant et après leur congé maternité pour les salariées.
	Réaffirmation du droit à la déconnexion.
	Promotion du télétravail, levier d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.
Temps partiel et forfait aménagé	Différentes formules de temps partiel ainsi que la formule dite « temps scolaires » (cf. accord Temps partiel du 19/12/2019)
	Possibilité pour les collaborateurs à temps partiel, en congé parental partiel ou total qui le souhaitent, de cotiser à taux plein pour leur retraite pour bénéficier des mêmes droits pour la retraite.

	<p>Réaffirmation du principe d'égalité de traitement entre collaborateurs à temps partiel et à temps plein en termes de carrière et de rémunération. Une mobilité ne peut être refusée ou imposée pour ce motif.</p> <p>Organisation et charge de travail d'un salarié à temps partiel devant être compatibles avec son temps de travail.</p> <p>Plusieurs formules de forfait aménagé pour les collaborateurs au forfait jour (cf. accord temps de travail du 19/12/2019).</p>
Réunions	<p>Planification des réunions pendant les horaires habituels de travail, ne pouvant débuter avant 8h30 et se terminer après 18h30.</p> <p>Promotion de l'utilisation des nouvelles technologies pour limiter les temps de déplacement.</p>
Accompagnement des congés maternité et congés parentaux	<p>Le congé maternité, congé d'adoption ou congé parental ne peuvent constituer des freins à l'évolution de carrière.</p> <p>Possibilité pour le collaborateur de solliciter un entretien avec son manager et /ou la RH avant son départ en congé, pour aborder l'organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé, son remplacement, ses souhaits d'évolution à son retour. La possibilité et les moyens utilisés pour garder le contact avec l'entreprise pour ceux qui le souhaitent peuvent également y être abordés.</p> <p>Réalisation dans les 45 jours précédant son retour, sauf opposition du salarié, d'un entretien, pour évoquer les modalités de retour en entreprise, les besoins de formation et souhaits d'évolution. Cet entretien aura lieu lors du retour pour les salariées en congé maternité.</p> <p>Les collaborateurs en congé parental :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ continuent à acquérir de l'ancienneté pendant la durée de leur congé dans la limite de 3 ans, ■ bénéficient du maintien du régime complémentaire frais de santé dans les mêmes conditions que les collaborateurs en activité, ■ bénéficient du maintien des garanties liées au régime prévoyance (à l'exclusion des garanties indemnités journalières et invalidité), ■ bénéficient du dispositif de maintien de l'assiette de cotisations retraite. <p>Autorisations d'absences rémunérées pour les actes médicaux nécessaires pour les salariées engagées dans un parcours de procréation médicale assistée.</p>
Exercice des responsabilités familiales	<p>Le dispositifs temps partiel ou congé parental bénéficient aussi bien aux hommes qu'aux femmes.</p> <p>Maintien du salaire net durant le congé paternité et d'accueil de l'enfant, sans condition d'ancienneté (cf. accord congés exceptionnels du 19/12/2019).</p> <p>Congés enfants malades et de rentrée scolaire (de la rentrée en primaire jusqu'à l'entrée en 6e)</p> <p>Instauration d'une indemnité dite de garde d'enfant pour accompagner la mobilité géographique des collaborateurs ayant de jeunes enfants pour que cela ne soit pas un frein à l'évolution de carrière (Cf l'accord GPEC du 19/12/2019)</p>



Différents indicateurs et objectifs détaillés dans l'accord sont mis en place pour suivre les engagements Groupe autour de ces **4 axes** (embauche, évolution de carrière et promotion professionnelle, rémunération et articulation vie professionnelle/vie personnelle) et seront suivis annuellement en lien avec les partenaires sociaux.