



ACCORD UES MATMUT

# **ACCORD RELATIF A LA PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

---

2022 - 2024

Les Sociétés de l'Unité Économique et Sociale constituée autour de la MUTUELLE ASSURANCE DES TRAVAILLEURS MUTUALISTES (MATMUT) visées ci-après et représentées par Madame Véronique JOLLY, dûment habilitée :

SGAM Matmut, Société de Groupe d'Assurance Mutuelle dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT SAM, Société d'Assurance Mutuelle à cotisations variables dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT MUTUALITE L2, Mutuelle dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT PROTECTION JURIDIQUE, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

INTER MUTUELLES ENTREPRISES, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT VIE, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MUTUELLE OCIANE MATMUT, Mutuelle dont le siège social est situé 35 rue Claude Bonnier 33054 BORDEAUX Cedex

MATMUT PATRIMOINE, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

Ci-après dénommées l'« Entreprise » d'une part,

et les organisations syndicales représentatives de l'UES MATMUT :

- CFDT : .....

- SN2A-CFTC : .....

- CGT : .....

- CFE-CGC : .....

- FO : .....

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

## SOMMAIRE

PRÉAMBULE .....	5
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION .....	7
ARTICLE 2 – OBJET .....	7
ARTICLE 3 – LE PRINCIPE FONDAMENTAL DE L'ACCORD : L'EGALITE DES CHANCES A TOUTES LES ETAPES DE LA VIE PROFESSIONNELLE.....	8
ARTICLE 4 – UNE POLITIQUE QUI RELAIE LA LUTTE CONTRE LES COMPORTEMENTS SEXISTES ET LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET AUX HOMMES .....	8
ARTICLE 5– UN DIAGNOSTIC PARTAGE.....	9
ARTICLE 6 - LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES .....	10
Axe 1 - Animer l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dès l'embauche et tout au long des parcours professionnels.....	11
A. Nos objectifs de progression .....	11
B. Suivi.....	12
Axe 2 - Accompagner l'égalité professionnelle Femmes Hommes par le développement de compétences.....	15
A. Objectifs de progression .....	15
B. Suivi.....	15
Axe 3 – Promouvoir une politique d'égalité professionnelle en matière de rémunération.....	18
A. Objectifs de progression .....	18
B. Suivi.....	19
Axe 4 – Promouvoir la parentalité et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle .....	22
A. Objectifs de progression .....	22
B. Suivi.....	22
Axe 5 - Sensibiliser tous les collaborateurs sur le thème de l'Egalité professionnelle Femmes Hommes .....	25
A. Objectifs de progression .....	25
B. Suivi.....	25
Axe 6 – Prévenir tous les types de violences ou d'agissements sexistes au sein de la communauté de travail .....	26
A. Objectifs de progression .....	26

B. Suivi.....	26
<b>ARTICLE 7 – DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>27</b>
A. Suivi de l'accord .....	27
B. Entrée en vigueur, durée de l'accord, dénonciation révision.....	27
C. Signature et dépôt de l'accord.....	27
<b>ANNEXES .....</b>	<b>29</b>

## PRÉAMBULE

La Direction des Ressources Humaines de l'UES Matmut anime des politiques RH, en déclinaison des engagements sociétaux qui fondent l'esprit mutualiste. Les principes d'égalité des chances et d'équité de traitement sont illustrés, de façon continue, par les dispositifs RH négociés et déployés au sein de l'UES Matmut.

La Direction Générale de l'UES Matmut réaffirme son 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 Matmut. Pour ce faire, elle 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.

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté :

- de définir des règles adaptées à la situation relative à l'égalité professionnelle, observée au sein de l'UES Matmut,
- en déclinaison du cadre légal issu du Titre IV du livre I du code du travail relatif à l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Articles L1141-1 à L1146-3) et de l'accord de branche « Mixité, diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances » du 2 octobre 2020,
- afin que ces sujets soient animés à chaque niveau de l'UES : gouvernance, dialogue social, instances représentatives du personnel, ligne managériale et l'ensemble des collaborateurs.

Dans cette logique, un socle d'accords collectifs sur les thèmes :

- de la *qualité de vie au travail*,
- du *maintien dans l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap et des proches aidants*,
- ainsi que de *l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes*,

est suivi et négocié et permet à l'UES Matmut d'animer sa trajectoire de progrès sur les thématiques de la diversité, de l'inclusion et de la responsabilité sociétale des entreprises.

Les sujets afférents à l'emploi de tous et à tout âge, ainsi que l'accompagnement de la deuxième partie de carrière seront des sujets négociés en complément de ce socle, lors de la négociation relative à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, qui s'ouvrira courant 2022.

Concernant plus spécifiquement le thème de l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes, l'accord collectif du 24 juin 2013 de l'UES Matmut, prorogé par 5 avenants successifs jusqu'au 31 décembre 2021, a permis le déploiement d'une politique à poursuivre et à consolider.

Au terme de cette série d'avenants, un bilan a été réalisé et partagé avec les partenaires sociaux. Il a permis aux négociateurs d'identifier les forces et axes de progrès de la situation de l'UES Matmut sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

L'objectif recherché et animé, en continuité des années précédentes, est de garantir à chaque collaborateur, quel que soit son genre, une équité de traitement, à compétences égales, à toutes les étapes de sa vie professionnelle :

- ✓ lors du recrutement et/ ou de son intégration,
- ✓ tout au long de son parcours professionnel,
- ✓ pour accéder à la formation,
- ✓ en matière de rémunération
- ✓ et enfin, concernant l'équilibre vie privée et vie professionnelle.

Pour y parvenir, les partenaires sociaux sont convenus de la nécessité :

- De maintenir et consolider les actions qui ont montré leur efficacité sur ces thématiques,
- D'approfondir ces dispositifs par l'ajout de mesures fortes, ciblées et efficaces, pour animer des trajectoires de progression sur des cycles triennaux,
- De faire connaître, d'animer en interne, mais aussi de relayer en externe les ambitions de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'UES Matmut, afin d'aider tous les acteurs à s'inscrire dans une démarche de progrès.

## ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés des entités composant l'Unité Économique et Sociale MATMUT telle que reconnue par l'accord collectif du 9 octobre 2019.

## ARTICLE 2 – OBJET

La négociation relative à l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes est une des négociations obligatoires encadrée 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 :

- La promotion professionnelle ;
- La formation ;
- La rémunération effective ;
- La classification ;
- L'embauche ;
- Les conditions de travail ;
- La qualification ;
- 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 :

- La promotion professionnelle, soit toutes les étapes du parcours professionnel et le recrutement,
- La formation ;
- La rémunération effective ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Conscients de la nécessité d'animer activement les actions du présent accord sur tous les aspects, les parties conviennent d'animer deux domaines d'actions complémentaires ;

- La sensibilisation des salariés sur le thème de l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes.
- La prévention de tous les types de violences ou d'agissements sexistes au sein de la communauté de travail

## ARTICLE 3 – LE PRINCIPE FONDAMENTAL DE L’ACCORD : L’EGALITE DES CHANCES 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.

Les stéréotypes agissants 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 Matmut à :

- Lutter contre 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 collaborateurs entre eux,
- Analyser les évolutions sociétales et les attentes du corps social, via les différents canaux de communication internes et les acteurs impliqués dans l’animation des dispositifs (baromètre d’engagement et baromètre social, managers, RH de proximité, instances représentatives du personnel, etc...),

Afin de répondre au mieux aux enjeux relatifs à sa démarche de progrès et d’illustrer son rôle sociétal, en interne et en externe, dans le cadre de sa politique RSE.

## ARTICLE 4 – UNE POLITIQUE QUI RELAIE LA LUTTE CONTRE LES COMPORTEMENTS SEXISTES ET LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET AUX HOMMES

La politique de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes déployée au sein de l’UES Matmut relaie, également, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, déclarée dès novembre 2017 grande cause nationale. Les violences sexuelles ou agissements sexistes peuvent être observés au sein de l’UES ou peuvent être subis à l’extérieur de l’UES Matmut par un collaborateur de l’UES Matmut.

Ainsi, 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 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 rappelle 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 collaborateur 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.

La Direction de l'UES Matmut prendra toutes les mesures nécessaires à la prévention de ce type de risques, à la sanction de ce type d'agissements dès lors qu'ils sont avérés et à l'accompagnement des victimes.

## ARTICLE 5 – UN DIAGNOSTIC PARTAGE

Le sujet de l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes fait l'objet d'un suivi régulier au sein de l'UES MATMUT. Ainsi, sur l'année 2021, ont été présentés aux élus :

- La politique sociale, comprenant notamment le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes,
- Le document à destination de la commission de suivi du bloc 2 de négociation, comprenant le suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle,
- Le diagnostic égalité Femmes / Hommes préalable à la présente négociation
- Le suivi de l'Index de l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Cette documentation a fait l'objet d'échanges fournis avec les organisations syndicales représentatives et a permis à l'ensemble des parties prenantes de travailler sur la base d'un état des lieux partagé.

Les parties ont souhaité en extraire quelques éléments marquants, à retrouver en annexe 1.

## ARTICLE 6 - LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Conscients de l'enjeu des politiques relatives à l'égalité des chances et souhaitant que ces dernières se déploient de façon volontariste et hors logique de quotas, les partenaires sociaux identifient plusieurs axes de travail à animer et à paralléliser durant le présent accord.

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'Egalité professionnelle Femmes Hommes au sein de l'UES Matmut.

Six axes sont identifiés, en déclinaison des domaines d'actions retenus à l'article 2 :

- Animer l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dès l'embauche et tout au long des parcours professionnels ;
- Accompagner l'égalité professionnelle Femmes Hommes par le développement de compétences ;
- Promouvoir une politique d'égalité professionnelle Femmes Hommes en matière de rémunération ;
- Promouvoir la parentalité et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle ;
- Sensibiliser les salariés sur le thème de l'Egalité professionnelle Femmes Hommes.
- Prévenir tous les types de violences ou d'agissements sexistes au sein de la communauté de travail

## Axe 1 - Animer l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dès l'embauche et tout au long des parcours professionnels

Suite au partage du diagnostic précité, les parties conviennent que la répartition de l'emploi par genres au sein des différentes classes et au sein des deux collèges employés/ cadres, doit être plus représentative de la part respective des femmes et des hommes dans l'effectif global.

Dans ce cadre, agir sur la promotion des carrières féminines vers le collège cadre est un axe de progression pertinent. De même, travailler à rééquilibrer la présence des hommes dans le collège non-cadre contribue à une meilleure mixité dans les équipes.

Cette démarche de progression sera animée, à compétences égales et sans logique de quotas, et permettra de prioriser les candidatures qui satisfont aux attendus des postes à pourvoir et dont la promotion contribue à la réalisation des objectifs ci-dessous définis.

### A. Nos objectifs de progression

La Direction s'engage à, sur la durée de l'accord, augmenter la proportion d'emploi féminin dans le collège cadre, en équité et à compétences égales. Pour y parvenir, l'UES Matmut animera la politique de recrutement et les dispositifs de mobilités fonctionnelles, avec des mécanismes de priorisation.

Les objectifs suivants seront poursuivis :

- Progression du taux de féminisation du collège cadre de 2 points de pourcentage à minima sur la durée de l'accord (de 53% au 31/12/20 à 55% au 31/12/24),
- Progression de 2 points de pourcentage du taux de féminisation des cadres managers (de 50% au 31/12/2020 à 52% de femmes au terme de l'accord),
- Focus sur l'emploi féminin des classes 6 et plus : suivi de la progression sur la période.

Les parties souhaitent, également, travailler globalement à la mixité des filières et à une répartition équilibrée des genres dans les emplois et dans les filières. De ce fait, l'objectif complémentaire suivant est arrêté :

- Progression de plus d'un point de pourcentage du taux de masculinisation du collège non cadre (de 23,7% au 31/12/2020 à 25% d'hommes au terme de l'accord),

Les actions décrites ci-dessous permettront également de travailler l'indicateur n°3 « Promotion professionnelle » de l'Index de l'Égalité Professionnelle.

L'atteinte de ces objectifs sera évaluée en tenant compte des opportunités de postes à pourvoir sur la durée de l'accord et considérant que l'effectif global de l'UES sera, durant cette même durée, soit stable soit en croissance.

## B. Suivi

Afin d'assurer l'équité des chances à chaque étape du parcours professionnel, les parties conviennent d'animer les actions suivantes :

- Assurer l'équité à chaque étape du parcours professionnel

Le processus de recrutement de l'UES Matmut repose sur l'adéquation entre les compétences et les expériences du candidat avec celles requises pour le poste à pourvoir. Il est construit de manière à garantir l'application uniforme de ces critères, pour tous, quel que soit leur genre et quel que soit leur temps de travail.

Pour ce faire, les recruteurs sont régulièrement sensibilisés et formés sur ces thématiques.

Au-delà de cette pratique, les parties conviennent de la nécessité de poursuivre la sensibilisation régulière aux principes de non-discrimination, de l'ensemble des acteurs du recrutement interne et externe, qu'ils soient managers ou recruteurs et de sensibiliser également les collaborateurs.

Afin de faciliter l'ancrage des bonnes pratiques en matière d'Égalité professionnelle, cette sensibilisation se fera de manière régulière et par tout moyen : actions de communication, de formation, de partage entre pairs ...

Par ailleurs, 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 attentifs à maintenir des contenus d'offres d'emplois exclusifs de tout stéréotype, notamment de genre.

Ces principes seront rappelés sur le site institutionnel de la Matmut, afin d'être visibles par tous les candidats tant internes qu'externes.

- S'assurer de la neutralisation des périodes de congé liées à la parentalité sur les parcours professionnels

Afin de favoriser la continuité et la progressivité des parcours professionnels et en complément des dispositifs de formation cités dans le présent accord, la Direction de l'UES Matmut s'engage à neutraliser les impacts des périodes de congés liées à la parentalité (congé paternité, maternité, adoption et Congé Parental d'Éducation) sur les parcours professionnels.

Ainsi, à la demande du collaborateur concerné, les Bourses à l'Emploi resteront accessibles aux collaborateurs en situation de congé relatif à la parentalité. Le cas échéant, la Direction de l'UES Matmut 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.

- Accompagner les projets individuels

L'objectif du présent accord est de susciter l'émergence de candidatures afin de promouvoir la mixité des filières. Les parties souhaitent pour cela animer les actions suivantes :

- Identifier les collaborateurs à potentiel d'évolution

L'UES Matmut propose à ses collaborateurs des opportunités de parcours professionnels sur le long terme.

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 collaborateurs : postulation aux offres de recrutement interne, entretiens professionnels, échanges avec le manager....

Ces entretiens seront 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 le cadre de son animation des parcours professionnels, l'UES Matmut mettra en place une identification des collaborateurs mobilisables et à potentiel évolutif suite aux entretiens individuels et professionnels annuels dans le cadre d'une revue RH.

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

- Favoriser les parcours par des dispositifs dédiés

Afin d'accompagner les collaborateurs à se projeter dans des filières professionnelles ou vers des entités organisationnelles où leur genre est minoritaire, la RH animera des dispositifs en proximité, tels que des « vis ma vie » ou des rencontres entre filières...

Concernant les carrières féminines, une démarche de mentorat sera initiée au bénéfice des collaboratrices identifiées avec un potentiel évolutif, afin de soutenir leur réflexion de mobilité.

Le mentorat est un dispositif d'écoute et de partage au bénéfice des collaboratrices à potentiel qui mènent une réflexion sur leurs parcours. La Direction des Ressources Humaines animera la mise en place de ce dispositif en pressant les actrices, mentores et mentorées, et en proposant un cadre d'animation et de suivi RH.

La mentore 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, la mentore 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 collaboratrice « mentorée » dans ses choix d'évolution professionnelle.

Parallèlement à ce dispositif, la DRH animera auprès des salariés 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 pourront, par exemple, être déployées.

- Favoriser la mobilité fonctionnelle interne des collaboratrices afin de rééquilibrer la situation comparée des emplois par genre

Il est rappelé que le dispositif de recrutement par mobilité fonctionnelle interne applique des règles de sélection uniquement fondées sur l'adéquation du poste à pourvoir avec les compétences et expériences du candidat.

En vue d'accélérer la mixité des filières, d'améliorer la représentativité des genres par emplois et de favoriser l'atteinte des objectifs de progression précités ci-avant, il est convenu qu'à compétences et expériences comparables :

- les candidatures féminines sur les postes cadres et particulièrement les postes de managers ou les postes de classes 6 et supérieures seront favorisées.

- Prioriser certains recrutements externes contributeurs à l'équilibre de la mixité des filières et des collègues :

Afin de satisfaire à ses objectifs, l'UES Matmut animera sa politique de recrutement externe en cohérence et priorisera certaines candidatures, à compétences égales et sans logique de quotas, en fonction de son programme de recrutement annuel et des objectifs du présent accord.

Particulièrement, et pour illustrer ce principe :

- les candidatures masculines externes sur les postes non cadres et particulièrement les postes de classes 4 et inférieures seront favorisées.

L'objectif de cette disposition est d'améliorer la représentativité équitable des genres dans les classes sur la durée du présent accord.

## Axe 2 - Accompagner l'égalité professionnelle Femmes Hommes par le développement de compétences

Les parties conviennent que l'accès aux dispositifs de maintien et de développement des compétences est un aspect fondamental de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, notamment car le développement de compétences favorise le dynamisme des parcours professionnels.

### A. Objectifs de progression

Les parties conviennent d'assurer à tous les collaborateurs un accès équitable aux dispositifs de formation, et plus particulièrement de développement des compétences.

Pour garantir cet engagement, les parties conviennent de l'animation des objectifs suivants :

- Maintien de l'accès équitable au plan de formation ;
- Maintenir un écart inférieur ou égal à 5 points de pourcentage entre la part de collaboratrices formées et la part d'emplois féminins dans la classe considérée,
- Création et déploiement d'un programme de formation dédié au leadership féminin et aux parcours professionnels féminins
- Déploiement à 100% des collaborateurs de modules digitaux relatifs à la sensibilisation aux principes de l'égalité professionnelle sur 3 ans,
- Animation des communautés et/ou de partenariats.

### B. Suivi

- Assurer l'équité d'accès aux dispositifs de formation

Afin d'assurer un accès à la formation professionnelle en équité à tous les collaborateurs et quel que soit leur temps de travail, il est convenu que l'établissement du plan de formation continuera à s'opérer par :

- L'identification des besoins collectifs relatifs aux métiers, assurant ainsi un accès non genré aux dispositifs de formation, en contenu et en volume,
- Le recensement des besoins individuels en matière de développement de compétences, afin d'assurer les moyens à chacun d'animer son évolution professionnelle.

La DRH étudiera tout particulièrement, les parcours de reconversion pour intégrer un métier ou une filière en expansion et accompagnera les collaborateurs dans leur démarche. Le RRH interviendra dans ce cadre comme l'interlocuteur de référence du salarié.

En complément de ce socle, les parties conviennent d'opérer une analyse des besoins individuels en formation des collaborateurs(trices) de retour :

- d'un congé maternité,
- d'un congé adoption,
- d'un congé parental d'éducation.

L'objectif de cette analyse individualisée est de faciliter le retour d'absence du collaborateur concerné, et de faire en sorte que la période de congé soit neutralisée du point de vue du maintien, voire de l'acquisition des compétences.

Enfin, afin de faciliter et moderniser l'accès de tous aux programmes de formation, une démarche de digitalisation des contenus est engagée afin de proposer des parcours de formation qui combinent le présentiel et le distanciel et qui restent accessibles sans déplacement.

- Construire des parcours de formation favorisant la réussite des parcours professionnels, au bénéfice de tous

Afin de stimuler et de favoriser la réussite de l'ensemble des collaborateurs, les parties conviennent que les parcours de mobilité doivent être promus comme étant source d'apprentissage, d'expériences variées et de promotion.

Ainsi, les parties s'engagent à proposer à tous les acteurs (collaborateurs, managers, équipe RH) des parcours de formation portant sur le développement de la diversité et de l'inclusion, dans l'animation de la mobilité.

Les dispositifs suivants pourront par exemple être envisagés :

- Mise en place d'un programme de formation sur la prévention des discriminations à destination des acteurs RH et des managers,
  - Intégration de la thématique Diversité/ Inclusion au sein de l'Académie Matmut pour les nouveaux entrants,
  - Intégration d'un volet Diversité/ Inclusion au sein du parcours manager,
  - Mise en place de dispositifs de formation axés sur le développement des parcours féminins ou du management d'équipes mixtes.
- Agir sur la mixité des filières et des métiers par l'animation de communautés ou de partenariats

Les parties ont constaté que certaines familles de métiers, telles que les filières Informatique et Digital, mais également, pour exemple, la filière de la Relation Client, peuvent avoir des difficultés pour faire progresser la mixité, alors qu'il y a régulièrement des postes à pourvoir.

Cet état des lieux est le reflet du vivier de candidatures qui se positionnent sur ces métiers.



Pour favoriser l'émergence de candidatures féminines dans ces filières dès l'enseignement secondaire et supérieur les parties au présent accord souhaitent soutenir des associations, mettre en place des partenariats externes ou participer à des manifestations externes (salons par exemple) qui promeuvent la diversité au sein des métiers.

A titre d'exemples, les programmes Capital filles, Entreprendre pour apprendre ou Femmes@numériques sont des acteurs dont les objectifs et actions sont conformes aux objectifs du présent accord.

La Direction des Ressources Humaines de l'UES Matmut s'engage à identifier des actions, internes et externes, pertinentes à soutenir afin d'animer sa politique en faveur de l'égalité professionnelle, directement ou indirectement.

## Axe 3 – Promouvoir une politique d'égalité professionnelle en matière de rémunération

L'UES Matmut assure à tous les collaborateurs une égalité de traitement dès l'embauche et tout au long du 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 ne peut interférer sur la fixation de la rémunération du collaborateur. 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.

### A. Objectifs de progression

Les parties souhaitent poursuivre les actions mises en place ces dernières années et assurer à chaque collaborateur une égalité de rémunération, à poste, compétences, contributions et expérience dans le poste comparables.

L'objectif de cet axe est double : assurer la robustesse du processus de fixation et d'évolution des rémunérations et supprimer les écarts non justifiés de rémunération entre les Femmes et les Hommes.

Dans cette optique, les parties se fixent comme objectifs de :

- Maintenir les dispositifs de contrôle et de détection des éventuels écarts non justifiés sur les trois années à venir, notamment au moment de l'animation de la campagne de rémunération annuelle,
- Veiller à ce que les choix qui s'opèrent en matière de rémunération et de promotion se fondent sur des critères d'évaluation non discriminants au regard du genre,
- Promouvoir, en soutien des politiques d'égalité des chances, le partage des indicateurs métiers ou de pilotage d'activité permettant d'apprécier la contribution de chacun,
- Mettre en place des actions correctrices ciblées pour les populations concernées par des écarts de rémunération, à fonction et ancienneté équivalentes,
- Analyser la cohérence de la rémunération de 100% des collaborateurs CDI au terme des 3 ans,
- Créer un budget « Equité » de correction annuel dédié à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes de 300 K€ bruts annuels pour chacune des années 2022, 2023 et de 250K€ bruts pour l'année 2024.

Ce budget a pour seul objectif la réduction des écarts de rémunération « genrés » non justifiés au sein de l'UES Matmut.

Il sera distinct des moyens dédiés à la cohérence des rémunérations entre entités de l'UES, notamment entre les salariés de la Mutuelle Ociane Matmut et les autres collaborateurs de l'UES.

En effet, il est rappelé, que la Direction de l'UES Matmut initiera une étude relative aux rémunérations des salariés de la Mutuelle Ociane Matmut sur la période courant de l'entrée dans l'UES, soit du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2020, tel que visé dans l'accord NAO 2021 signé le 22 mars 2021.

Ce budget « Equité » est également distinct des budgets dédiés au financement des augmentations individuelles en application de l'article L1225-26 du code du travail.

Les actions décrites ci-dessous permettront également de travailler les indicateurs n°1 « Ecart de rémunérations Femmes Hommes » et n°2 « Fréquence des augmentations de salaire Femmes Hommes » de l'Index de l'Egalité Professionnelle.

## B. Suivi

Afin d'assurer l'équité de rémunération à l'ensemble des collaborateurs, les parties s'engagent à déployer les mesures suivantes.

- 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 MATMUT s'engage à assurer une équité de traitement entre les femmes et les hommes recrutés à un même poste.

La rémunération des salariés nouvellement recrutés tient compte de la formation, de l'expérience et des compétences professionnelles ainsi que du contexte général notamment l'évolution du marché.

De façon générale, il est rappelé qu'à aucun moment la considération du genre, de l'âge, de l'origine, des opinions ne peut interférer sur la fixation de la rémunération du collaborateur.

Ainsi, les éventuelles disparités observées peuvent être admises si elles restent fondées sur l'évaluation de la contribution individuelle, 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 collaborateur, 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.

- Animer des processus annuels en équité

Les parties s'engagent à l'équité du processus d'application des dispositifs annuels de revalorisation des rémunérations.

Lors de chaque campagne de rémunération, l'UES Matmut veillera à la cohérence de la répartition de l'enveloppe annuelle d'augmentations individuelles entre les Femmes et les Hommes, pour toutes les entités juridiques composant l'UES Matmut. Le manager et le responsable 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

A 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. Les responsables ressources humaines seront le relai opérationnel de cette politique en sensibilisant et accompagnant les managers.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, la Direction s'assurera, au moment de la campagne d'augmentation individuelle, que ces salariés soient traités en équité au regard de leur activité à temps partiel.

- S'assurer de la neutralisation des impacts des périodes de congé paternité, maternité et adoption sur la rémunération

Conformément aux dispositions légales, et en tout état de cause, les parties s'engagent à neutraliser d'éventuels impacts sur la rémunération de base des périodes d'absence liées à la parentalité (congé paternité, adoption, maternité).

En complément de ces dispositions, la Direction s'engage à faire bénéficier aux collaborateurs lors de leur retour de congé parental total d'éducation, et à compter de cette date, des éventuelles augmentations générales intervenues durant la période de suspension de contrat.

- Résorber les éventuels écarts injustifiés

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 collaborateurs, et d'un budget « Equité » visant à la réduction des éventuels écarts non justifiés de rémunération.

Les parties réaffirment que l'égalité des chances et l'équité de traitement constituent au sein de l'UES MATMUT un engagement fondamental conforme à ses valeurs, sa culture et sa responsabilité sociétale et environnementale.

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 a été constaté ;
- Décider de l'attribution d'augmentations individuelles de rémunération grâce au budget Equité

### Budget Equité Femmes Hommes

Au titre du présent accord, la Direction des ressources Humaines s'engage à créer une enveloppe brute annuelle de 300.000 € pour chacun des exercices 2022, 2023 et de 250.000€ pour 2024.

Cette enveloppe sera distincte de l'enveloppe d'augmentations individuelles annuelles négociée à l'occasion des négociations annuelles obligatoires.

Elle est également indépendante :

- des éventuels rattrapages salariaux obligatoires opérés suite à un congé maternité / congé adoption ou en raison de la détention de mandats représentatifs du personnel,
- des dispositifs salariaux existants, et notamment l'application de mesures salariales opérées suite à un Congé Parental d'Education.

La Direction s'engage également à communiquer auprès des managers pour la bonne appréhension du présent budget Equité dans le cadre des campagnes d'augmentations individuelles à intervenir sur la durée du présent accord.

La méthode de mesure des écarts de rémunération est présentée en annexe 2 du présent accord.

Il est entendu que tout collaborateur peut solliciter son manager et son responsable ressources humaines afin qu'ils procèdent à un examen de sa situation salariale, au titre du présent accord, Les éléments de réponse apportés doivent, notamment, permettre la compréhension des niveaux de rémunération observés et une pédagogie concrète quant à l'application du présent accord.

## Axe 4 – Promouvoir la parentalité et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle

Les parties souhaitent rappeler que les dispositifs de promotion de la parentalité, ainsi que d'équilibre des temps de vie, participent à la réduction des stéréotypes sur la charge de famille et ceux qui sont supposés l'assumer et contribue à animer l'égalité des chances pour l'ensemble des collaborateurs. 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 collaborateurs. Ils contribuent, ainsi, à la réussite des politiques d'Égalité Professionnelle.

### A. Objectifs de progression

Dans la continuité des engagements pris au titre de l'accord sur la Qualité de Vie au Travail du 15 mai 2019, l'UES Matmut réaffirme sa volonté d'accompagner au mieux ses collaborateurs dans la recherche d'un réel équilibre entre leur carrière professionnelle et leur vie personnelle et familiale, source de performance durable et d'épanouissement du collaborateur, quel que soit son genre et sa situation familiale.

Ayant pour objectif de faire de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle un sujet mieux partagé, les parties souhaitent mettre l'accent, durant ce cycle triennal, sur la promotion des dispositifs d'aide à la parentalité.

A ce titre, les objectifs de progression suivants seront recherchés :

- Sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes discriminants quant à la charge familiale et l'organisation du temps de travail, au bénéfice de tous les collaborateurs,
- Mettre l'accent sur la promotion des dispositifs d'aide à la parentalité,
- Objectif de prise du congé paternité > ou = à 90% des salariés éligibles.

### B. Suivi

Afin d'animer ce dispositif, les parties souhaitent mettre en place les mesures incitatives suivantes :

- Informer et sensibiliser largement sur la parentalité

L'UES Matmut souhaite poursuivre et renforcer ses actions de sensibilisation en faveur des collaborateurs parents.

Les parties signataires réaffirment leur volonté commune de mettre en place et de communiquer largement sur la politique d'accompagnement de la parentalité de l'UES.

A ce titre, la Direction de l'UES Matmut s'engage à diffuser un guide de la parentalité, relai de la présente politique et qui constituera un support d'information et de sensibilisation de tous les collaborateurs, qu'ils soient parents, managers ou équipe RH.

- Inciter à la prise du congé paternité

Afin de travailler au meilleur équilibre des temps familiaux et à l'équité d'accès aux congés parentaux, les parties souhaitent mettre en place les mesures incitatives suivantes, afin de favoriser la prise du congé paternité.

La période d'absence pour congé de paternité et d'accueil de l'enfant sera assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits du salarié en ce qui concerne l'ancienneté, les congés payés, la participation et l'intéressement.

Concernant les dispositifs de soutien à la parentalité et dans la continuité des accords précédents, l'UES Matmut reconduit et renforce son engagement :

- de maintenir une allocation qui complète, pour les salariés répondant à la condition de présence effective fixée par l'article 75 de la CCN des sociétés d'assurance, à concurrence du salaire net mensuel, les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale
- pour les nouvelles durées possibles du congé de naissance, de paternité obligatoire et du congé paternité facultatif issues de la Sécurité Sociale pour 2021.

- Faciliter la parentalité

Les parties souhaitent également proposer aux collaborateurs, qui sont parents d'enfants à charge, des dispositifs pratiques et organisationnels, favorisant l'équilibre de leurs temps de vie.

Les parties réaffirment l'importance du droit à la déconnexion de chaque collaborateur, et la nécessaire prise en compte collective des bonnes pratiques d'équilibre des temps de vie, principes rappelés au sein de l'accord relatif à la Qualité de Vie au Travail.

Ainsi, concernant les collaboratrices en situation de maternité, les absences occasionnées par les examens prénataux et postnataux obligatoires n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif selon les dispositions de l'article [ACCORD RELATIF A LA PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES](#)

L1225-16 du code du Travail.

Cette règle est élargie aux examens supplémentaires intermédiaires prescrits par un médecin ou une sage-femme. Préalablement à son absence, la salariée concernée doit en informer sa hiérarchie et produire un justificatif de son absence.

Il est également prévu que le ou la salarié(e) (conjoint(e) / lié(e) par PACS / ou vivant maritalement) avec/de la femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à 5 des examens médicaux obligatoires (La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte reçu).

Par ailleurs, afin de faciliter l'exercice de la parentalité des collaborateurs et l'accès aux offres d'accompagnement quelle que soit leur implantation, la Direction s'engage à mener une étude de faisabilité, sur l'année 2022, quant à la mise en place d'un dispositif expérimental de conversion du Compte Epargne Temps en Chèques Emplois Service Universels, en application de l'article 18 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

- Maintien volontaire du lien professionnel

Les parties souhaitent, sous réserve notamment du respect des règles de sécurité informatique, que des moyens digitaux puissent être utilisés pour faciliter le maintien du lien professionnel pendant un congé parentalité. A ce titre, le collaborateur en faisant la demande pourra continuer à accéder aux communications Matmut Connect de la Direction, le cas échéant.

Ces dispositions ne doivent pas porter atteinte au droit à la déconnexion du collaborateur, dont le contrat reste suspendu.



## Axe 5 - Sensibiliser tous les collaborateurs sur le thème de l'Égalité professionnelle Femmes Hommes

### A. Objectifs de progression

Convaincues que la sensibilisation de tous permettra de soutenir la présente politique d'égalité professionnelle Femmes Hommes et en sera un vecteur de réussite, les parties souhaitent se fixer des objectifs relatifs à la sensibilisation et à la communication de ces différentes actions.

- 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,
- Dans l'objectif de confronter nos pratiques, et d'identifier des axes de progression, une démarche de signature de charte ou de labellisation par un organisme extérieur sera également initiée.

### B. Suivi

Les parties souhaitent valoriser les actions menées ces dernières années sur la thématique de l'Égalité Professionnelle Femmes Hommes, ayant permis aux collaborateurs d'être sensibilisés et de s'approprier ce sujet : conférences, travail sur les violences sexistes, campagne de communication et d'affichage...

Ce type d'actions a démontré que la sensibilisation de tous est un vecteur de réussite pour œuvrer aux changements des mentalités et des schémas de pensées en matière de lutte contre les discriminations.

La Direction s'engage dans le cadre du présent accord à la définition et à la mise en œuvre d'un plan de communication pédagogique sur le sens et les objectifs des dispositifs relatifs à l'égalité professionnelle.

Ce plan sera défini par la Direction, et animé sur toute la durée du présent accord. Il pourra notamment relayer les initiatives menées au niveau de la branche assurance (quizz relatif aux agissements sexistes et harcèlements sexuels etc).

Ce plan de communication, ainsi que l'ensemble des pratiques mises en place au sein de l'UES, pourront également être suivis ou cadrés par un organisme extérieur ou relayés par l'adhésion à une charte, dans une logique de progression ou de visibilité des engagements pris tant en interne qu'en externe.

## Axe 6 – Prévenir tous les types de violences ou d'agissements sexistes au sein de la communauté de travail

L'égalité entre collaborateurs est celle des droits et des obligations et celle du respect des personnes quant à leur intégrité physique et psychologique, quel que soit leur genre ou orientations sexuelles. Les parties rappellent l'importance d'agir contre toutes les violences et agissements sexistes au sein de la communauté de travail et d'apporter secours et soutien aux collaborateurs, victimes de ce type de comportements à l'extérieur de l'UES Matmut.

### A. Objectifs de progression

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 Matmut.

Dans cette optique, l'UES Matmut 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 liées au genre.

- A ce titre, sur la durée du présent accord, 100% des collaborateurs de l'UES Matmut auront accès à un dispositif de sensibilisation par e-learning sur la prévention des agissements sexistes et violences sexuelles.

### B. Suivi

Conscientes que les violences et les comportements sexistes peuvent concerner tous les collaborateurs, bien que ces phénomènes touchent majoritairement la population féminine, les partenaires sociaux souhaitent animer, en interne et en externe de l'UES Matmut, des actions régulières visant à combattre ces comportements ou à soutenir leur prévention.

Les parties rappellent que l'UES Matmut a régulièrement relayé les actions initiées par la Fondation des Femmes, auprès des collaborateurs Matmut, particulièrement lors de la crise sanitaire de 2019/2020. Dans cette démarche solidaire et de prévention, ont notamment été mis en place une conférence sur le thème du harcèlement sexuel et agissements sexistes et également un dispositif de don de congés des salariés de l'UES au bénéfice de la Fondation.

L'UES Matmut souhaite également, en parallèle de ces actions de sensibilisation, assurer une assistance aux salariés victimes de violences dans une démarche de prévention des risques et d'assistance.

Pour cela, les dispositifs d'écoute et de soutien externes issus de l'accord sur la Qualité de Vie au Travail sont réaffirmés, et leur existence sera régulièrement rappelée aux collaborateurs.

ACCORD RELATIF A LA PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PAGE 26 SUR 39

Il est également rappelé le travail des équipes RH dédiées à la prise en charge de ces problématiques et qui proposent un accompagnement au collaborateur sur tout type de difficultés, dans le strict respect de la confidentialité.

Les référents harcèlement sexuel du CSE et de la Direction pourront également être saisis pour toute demande de cette nature. En complément de ce rôle d'alerte, ils seront les promoteurs de la présente politique, qu'ils relayeront auprès des collaborateurs.

En déclinaison de ces principes, l'UES Matmut 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 sauraient être tolérés dans un contexte professionnel.

## ARTICLE 7 – DISPOSITIONS FINALES

### A. Suivi de l'accord

L'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes est un thème relevant du bloc 2 de négociation tel que défini à l'accord relatif à la mise en place du CSE du 11 octobre 2019, le suivi de cet accord est à ce titre effectué par la commission de suivi Bloc 2 de négociation telle qu'instituée par l'accord précité. Les indicateurs observés seront ceux définis en annexe 3.

### B. Entrée en vigueur, durée de l'accord, dénonciation révision

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2022.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, et prendra donc son terme le 31 décembre 2024.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur à la date de sa conclusion.

Il pourra être révisé et dénoncé dans le respect des conditions légales en la matière.

### C. Signature et dépôt de l'accord

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

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, il est également transmis par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords en deux versions, une version complète comportant la signature électronique 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 ROUEN.

Le présent accord est à la disposition des collaborateurs sur l'intranet de l'Entreprise.

Fait en un exemplaire original numérique.

A Rouen, le 3 décembre 2021.

POUR LA DIRECTION

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE L'UES MATMUT :

CFDT,

SN2A-CFTC,

CFE-CGC,

CGT,

FO,

ACCORD RELATIF A LA PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PAGE 28 SUR 39

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
------	---------------	-----	---------	----	-----------------------

## ANNEXES

### Annexe 1. Le diagnostic partagé

Les parties ont particulièrement souhaité travailler dans le présent accord la progression des indicateurs suivants :

#### 1. S'agissant de l'animation des parcours professionnels dès l'embauche

Lors du diagnostic, les parties ont constaté la répartition de l'effectif CDI suivante, arrêtée au 31/12/2020 ;

	Nombre de salariés par classe			Répartition H/F par classe	
	Femmes	Hommes	Total général	% Femmes	% Hommes
Classe 1	10	8	18	55,56%	44,44%
Classe 2	49	47	96	51,04%	48,96%
Classe 3	1089	347	1436	75,84%	24,16%
Classe 4	1441	404	1845	78,10%	21,90%
<b>Total Non Cadres</b>	<b>2589</b>	<b>806</b>	<b>3395</b>	<b>76,26%</b>	<b>23,74%</b>
Classe 5	940	667	1607	58,49%	41,51%
Classe 6	247	262	509	48,53%	51,47%
Classe 7	64	124	188	34,04%	65,96%
Hors Classe	51	91	142	35,92%	64,08%
<b>Total Cadres</b>	<b>1302</b>	<b>1144</b>	<b>2446</b>	<b>53,23%</b>	<b>46,77%</b>
<b>Total général</b>	<b>3891</b>	<b>1950</b>	<b>5841</b>	<b>66,62%</b>	<b>33,38%</b>

Les parties constatent que :

- Les emplois du Collège Non Cadres sont très majoritairement occupés par des femmes (76 % des emplois) ;
  - Les emplois de Classe 6 sont occupés à 51% par des hommes-;
  - Les emplois de Classe 7 et Hors Classes sont occupés à 65 % par des hommes.
- Proportion des femmes parmi le collège Cadres 2018 – 2020

	2018	2019	2020
%	52,69%	53,07%	53,23%
Effectif	1187	1227	1302

- Proportion des femmes parmi la population des Managers 2018 – 2020  
(Collaboratrice encadrant directement au moins un collaborateur sur la période considérée)

	2018	2019	2020
%	48,77%	50,06%	49,88%
Effectif	416	414	413

Concernant les embauches, nous constatons au 31/12/2020 la répartition suivante :

Répartition des embauches 2020									
	CDI			CDD			ALTERNANTS		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Classe 1	0	0	0	12	15	27	0	0	0
Classe 2	1	0	1	8	4	12	0	0	0
Classe 3	129	64	193	232	72	304	110	89	199
Classe 4	35	13	48	26	21	47	44	23	67
<b>Total cadres Non</b>	<b>165</b>	<b>77</b>	<b>242</b>	<b>278</b>	<b>112</b>	<b>390</b>	<b>154</b>	<b>112</b>	<b>266</b>
Classe 5	20	34	54	3	1	4	0	0	0
Classe 6	9	10	19	3	1	4	0	0	0
Classe 7	4	3	7	0	0	0	0	0	0
Hors Classe	4	4	8	0	0	0	0	0	0
<b>Total Cadres</b>	<b>37</b>	<b>51</b>	<b>88</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total général</b>	<b>202</b>	<b>128</b>	<b>330</b>	<b>284</b>	<b>114</b>	<b>398</b>	<b>154</b>	<b>112</b>	<b>266</b>

## 2. S'agissant de la formation professionnelle

Par ailleurs, les parties constatent un accès à la formation structurellement égalitaire car relatif aux métiers exercés et à leur classification. En effet, le plan de formation est construit après collecte des besoins identifiés dans chaque filière métiers.

- Pourcentage de salariés formés par classe et genre (y compris salariés ayant quitté l'UES au cours de l'exercice) au 31/12/2020.

	CLASSE 1	CLASSE 2	CLASSE 3	CLASSE 4	CLASSE 5	CLASSE 6	CLASSE 7	HORS CLASSES
Femmes	35,3%	81,5%	106,3%	96,6%	98,9%	96,8%	98,4%	96.1%
Hommes	35,7%	87,2%	109,4%	97,3%	98,1%	93,9%	100,0%	97.8%

Les parties constatent également l'intérêt et la spécificité des dispositifs de formation relatifs à l'Egalité professionnelle Femmes Hommes.

## 3. S'agissant de la politique d'égalité professionnelle en matière de rémunération

Les restitutions statistiques du diagnostic précité démontrent que les processus RH permettent aujourd'hui de travailler en équité sur les trajectoires de rémunération, grâce, par exemple, à :

- L'attention particulière portée aux salaires à l'embauche et/ou lors des mobilités afin de rechercher dès l'intégration dans le poste un niveau de classification et de rémunération équitable pour des situations comparables,
- La sensibilisation des managers lors des campagnes annuelles de rémunération, par des outils d'identification des situations particulières, ou par des communications préalables et de proximité.

## Concernant les rémunérations théoriques annuelles brutes et rémunérations effectives

- Rémunération théorique annuelle brute (**moyenne**) au 31/12/2020 – Hors rémunération variable<sup>[1]</sup> (population CDI et CDD hors alternants)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Non cadres (classes 1 à 4)	Classe 5	Classe 6	Classe 7	Cadres (classes 5 à 7)
<b>Femmes</b>	25 577 €	30 904 €	32 189 €	39 624 €	36 089 €	46 146 €	55 987 €	70 766 €	49 400 €
<b>Hommes</b>	24 283 €	32 301 €	31 454 €	39 836 €	35 417 €	47 785 €	59 092 €	73 750 €	53 676 €
<b>Total</b>	<b>24 953 €</b>	<b>31 538 €</b>	<b>32 011 €</b>	<b>39 671 €</b>	<b>35 929 €</b>	<b>46 826 €</b>	<b>57 588 €</b>	<b>72 734 €</b>	<b>51 326 €</b>
<b>Nombre de Femmes</b>	17	54	1213	1458	<b>2742</b>	944	248	64	<b>1256</b>
<b>Nombre d'Hommes</b>	14	47	383	415	<b>859</b>	668	263	124	<b>1055</b>
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>101</b>	<b>1596</b>	<b>1873</b>	<b>3601</b>	<b>1612</b>	<b>511</b>	<b>188</b>	<b>2311</b>

<sup>[1]</sup> La rémunération annuelle brute visée à cet article sera celle comprenant le salaire de base, les 13<sup>ème</sup> et 14<sup>ème</sup> mois, la prime de vacances et la prime d'expérience.



- Rémunération théorique annuelle brute (**médiane**) au 31/12/2020 – Hors rémunération variable<sup>1</sup> (population CDI et CDD hors alternants)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Non cadres (classes 1 à 4)	Classe 5	Classe 6	Classe 7	Cadres (classes 5 à 7)
Femmes	22 528 €	31 615 €	32 892 €	39 557 €	36 998 €	45 411 €	54 480 €	69 996 €	47 268 €
Hommes	23 051 €	31 726 €	30 626 €	39 409 €	36 418 €	47 140 €	58 503 €	70 691 €	51 429 €
Total	<b>22 528 €</b>	<b>31 640 €</b>	<b>32 465 €</b>	<b>39 507 €</b>	<b>36 850 €</b>	<b>45 998 €</b>	<b>56 460 €</b>	<b>70 566 €</b>	<b>48 734 €</b>
Nombre de Femmes	17	54	1213	1458	2742	944	248	64	1256
Nombre d'Hommes	14	47	383	415	859	668	263	124	1055
Total	<b>31</b>	<b>101</b>	<b>1596</b>	<b>1873</b>	<b>3601</b>	<b>1612</b>	<b>511</b>	<b>188</b>	<b>2311</b>

- Rémunération effective<sup>2</sup> annuelle brute (**moyenne**) au 31/12/2020 – (salariés présents en CDI toute l'année à temps plein sans interruption)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Non cadres (classes 1 à 4)	Classe 5	Classe 6	Classe 7	Cadres (classes 5 à 7)
Femmes	27 647 €	28 542 €	30 606 €	37 869 €	34 673 €	45 296 €	54 791 €	70 908 €	48 637 €
Hommes	24 724 €	30 415 €	31 578 €	39 147 €	35 492 €	48 137 €	59 730 €	74 511 €	54 318 €
Total	<b>25 893 €</b>	<b>29 541 €</b>	<b>30 882 €</b>	<b>38 224 €</b>	<b>34 910 €</b>	<b>46 561 €</b>	<b>57 431 €</b>	<b>73 384 €</b>	<b>51 403 €</b>
Nombre de Femmes	4	35	704	972	1715	771	216	56	1043
Nombre d'Hommes	6	40	280	373	699	619	249	123	991

- Rémunération effective<sup>2</sup> annuelle brute (**médiane**) au 31/12/2020 – (salariés présents en CDI toute l'année à temps plein sans interruption)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Non cadres (classes 1 à 4)	Classe 5	Classe 6	Classe 7	Cadres (classes 5 à 7)
<b>Femmes</b>	27 609 €	31 058 €	31 343 €	38 335 €	35 617 €	44 912 €	54 201 €	70 135 €	46 985 €
<b>Hommes</b>	24 019 €	30 868 €	31 811 €	38 894 €	36 268 €	46 998 €	59 289 €	71 641 €	52 067 €
<b>Total</b>	<b>24 165 €</b>	<b>30 893 €</b>	<b>31 506 €</b>	<b>38 490 €</b>	<b>35 833 €</b>	<b>45 735 €</b>	<b>56 288 €</b>	<b>70 869 €</b>	<b>49 161 €</b>
<b>Nombre de Femmes</b>	4	35	704	972	<b>1715</b>	771	216	56	<b>1043</b>
<b>Nombre d'Hommes</b>	6	40	280	373	<b>699</b>	619	249	123	<b>991</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>75</b>	<b>984</b>	<b>1345</b>	<b>2414</b>	<b>1390</b>	<b>465</b>	<b>179</b>	<b>2034</b>

(2) Il s'agit de la rémunération brute versée sur l'année 2020 et figurant sur le bulletin de salaire de décembre. Ce montant est impacté par les éléments suivants:

Ajout	Retenue
Primes récurrentes ou ponctuelles (primes variables, prime SGT, etc.)	Absences non rémunérées ou maintenues partiellement (congs sans solde, retenue pour absence, activité partielle, etc.)
Heures supplémentaire/complémentaire	Indemnités journalières de sécurité sociale
Avantages en nature	
Indemnités diverses (10ème CP, etc.)	
Majorations légales / conventionnelles (SMIC, RMA, GMR)	
Monétisation CET	

#### 4. S'agissant de promouvoir la parentalité et l'équilibre des temps de vie

Enfin, les parties ont constaté et souhaitent valoriser les nombreux dispositifs existants animés par l'équipe Qualité de Vie au Travail sur la thématique de l'équilibre vie professionnelle vie personnelle.

L'animation des dispositifs QVT par une équipe dédiée a, en effet, donné naissance à de nombreuses actions de prévention et de sensibilisation :

- présentation en CSSCT des actions en matière de lutte contre les risques psycho-sociaux, les discriminations et le harcèlement,
- création et diffusion d'un e-learning de prévention des pratiques sexistes et du harcèlement sexuel ; 100% des collaborateurs ont été inscrits à cette sensibilisation, et 85% des collaborateurs ont complété le elearning au 30 septembre 2021,
- réaffirmation régulière du droit à la déconnexion (guide des bonnes pratiques du travail à distance, FAQ RH durant la crise sanitaire Covid 19...),
- Animation de dispositifs liés à la parentalité (dispositif de gardes d'enfants en urgence, mise en place des Ré-Créations au Siège social, dispositif facilitant la poursuite de l'allaitement au retour d'un congé maternité, financement d'un réseau de places en crèche...).

Nous constatons la répartition des congés parentaux totaux suivante, sur les exercices 2018-2020 :

	2018	2019	2020
<b>Femmes</b>	68	65	62
<b>Hommes</b>	1		
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>65</b>	<b>62</b>

Concernant le pourcentage de prise du congé paternité sur la période 2018-2020, les éléments sont les suivants :

	2018	2019	2020
<b>% de prise du congé paternité</b>	<b>97,62%</b>	<b>100,00%</b>	<b>98,11%</b>

#### 4.5 S'agissant de l'index parité

L'UES Matmut calcule et communique depuis 2018 l'Index de l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Cet indicateur statistique permet de compléter les diagnostics précités, conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le score de 88/100 a été obtenu pour l'exercice 2020.

ACCORD RELATIF A LA PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PAGE 35 SUR 39

## Annexe 2 Méthode de mesure des écarts de rémunération

Sur la durée de l'accord, chaque année, une analyse des rémunérations des collaborateurs titulaires au sens de la convention collective des sociétés d'assurance (art 75 CCN) de la Classe 1 à Classe 7, sera menée.

La méthode retenue est fondée sur une double étude séquencée, dans l'ordre suivant :

- La première étude, appelée **analyse collective**, permet une segmentation de l'effectif par critères homogènes collectifs afin d'identifier des populations pertinentes devant bénéficier d'une analyse salariale comparée.

Les critères homogènes collectifs permettant cette segmentation sont : la classe, la fonction, l'ancienneté par tranche dans la fonction occupée. Cette première grille d'analyse appliquée à « l'effectif CDI titulaires » permet d'isoler des panels de populations homogènes.

Les tranches d'ancienneté dans la fonction occupée correspondent à des niveaux d'intégration et de développement des performances des salariés dans l'entreprise.

- 0 – 2 ans
- 3 – 5 ans
- 6 – 10 ans
- 11 – 15 ans
- 16 – 20 ans
- 21 – 25 ans
- 26 et plus.

Ces panels bénéficieront de ladite analyse salariale comparée entre les femmes et les hommes afin d'identifier les collaborateurs, au sein de chaque panel, dont la rémunération annuelle brute globale théorique est en écart inférieur par rapport à la médiane de référence.

La médiane de référence retenue est la médiane, à plus ou moins 10%, établie pour chaque panel homogène et prenant en compte :

- Tous les collaborateurs dudit panel, quel que soit le genre,
- Tous les salaires bruts théoriques complétés des primes variables brutes versées sur l'exercice précédent.

Pour information :

- S'agissant des collaborateurs dont la fonction est [en totalité ou pour partie] éligible à une prime variable, une analyse particulière sera réalisée afin de tenir compte de cet élément de rémunération et d'en mesurer l'impact dans la présente comparaison.

- Les rémunérations des collaborateurs à temps partiel seront rapportées en équivalent temps plein, aux fins de comparaison.

L'analyse collective sera réalisée pour tous les panels, dès que ces derniers comportent au moins cinq collaborateurs.

- La seconde étude, appelée **analyse individuelle**, permet d'instruire les situations individuelles identifiées au terme de la première analyse comme étant positionnées en écarts inférieurs par rapport à la médiane de référence. L'étude individuelle doit justifier ou réduire les écarts constatés.

Cette analyse des situations individuelles permettra de déterminer si, dans des situations professionnelles comparables, l'écart constaté est justifié par des critères objectifs ou non justifié et de décider de la mesure d'ajustement en cohérence.

Cet examen individuel sera mené en prenant notamment en compte les éléments objectifs suivants :

- le parcours et l'expérience professionnelle,
- la contribution du collaborateur,
- l'ancienneté dans le poste,
- les responsabilités et compétences exercées,

Cet examen sera effectué conjointement par le manager et le RRH et permettra de définir les collaborateurs présentant un écart non justifié au sens du présent accord.

Au terme de cette analyse individuelle, le manager sera informé de la situation des collaborateurs concernés, et l'utilisation du budget Equité pourra être mise en œuvre, après validation du RRH.

Il sera rappelé que l'utilisation du budget équité doit être totalement indépendante de l'attribution potentielle d'une augmentation individuelle au regard de la performance individuelle constatée lors du dernier exercice.

### Exemple pour illustrer la méthodologie de l'analyse collective

La tranche d'ancienneté dans le poste de notre exemple regroupe les 27 collaborateurs ci-dessous :

\*Les montants sont indicatifs et le brut mensualisé intègre primes, 13<sup>e</sup> et 14<sup>e</sup> mois

Collaborateurs	Brut mensualisé *	Brut annuel *	Eligible ?
Salarié 1	2750	33000	non
Salarié 2	2725	32700	non
Salarié 3	2725	32700	non
Salarié 4	2675	32100	non
Salarié 5	2625	31500	non
Salarié 6	2625	31500	non
Salarié 7	2600	31200	non
Salarié 8	2525	30300	non
Salarié 9	2500	30000	non
Salarié 10	2450	29400	non
Salarié 11	2425	29100	non
Salarié 12	2400	28800	non
Salarié 13	2375	28500	non
Salarié 14	2350	<b>28200</b>	non
Salarié 15	2300	27600	non
Salarié 16	2250	27000	non
Salarié 17	2200	26400	non
Salarié 18	2150	25800	non
Salarié 19	2100	25200	<b>oui</b>
Salarié 20	2100	25200	<b>oui</b>
Salarié 21	2100	25200	<b>oui</b>
Salarié 22	2100	25200	<b>oui</b>
Salarié 23	2075	24900	<b>oui</b>
Salarié 24	2075	24900	<b>oui</b>
Salarié 25	2075	24900	<b>oui</b>
Salarié 26	2075	24900	<b>oui</b>
Salarié 27	2050	24600	<b>oui</b>

La **médiane** du segment correspond à la ligne 14, soit 2.350 Euros bruts mensuels ou **28.200** euros bruts annuels.

Le salaire indiqué en ligne 14 est médian car il est au milieu du segment : 13 collaborateurs ont un salaire supérieur ou égal et 13 collaborateurs ont un salaire inférieur

Le **seuil d'éligibilité** est de **25.380** euros annuels brut soit 2.115 euros mensuels bruts.

Il correspond à la médiane -10% soit  $28.200 \times 90\% = 25.380$

9 collaborateurs sont éligibles au budget équité car leur salaire est inférieur à ce seuil.

## Annexe 3 Indicateurs

### Axe 1 - Animer l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dès l'embauche et tout au long des parcours professionnels

- Part des cadres dans la population totale
- Répartition femmes/hommes par statut
- Répartition C/NC par genre
- Indices de parité : taux de femmes chez les cadres/taux de femmes dans la population totale
- Part des femmes cadres par classe (5, 6, 7 et Direction)
- Ventilation par âge moyen
- Ventilation femmes/hommes par âge moyen
- Ventilation femmes/hommes par ancienneté moyenne
- Ventilation femmes/hommes du nombre de sorties
- Ventilation femmes/hommes des recrutements et des mobilités internes réalisés, par classe (en nombre et %)
- Ventilation femmes/hommes des évolutions dans une classe supérieure (en nombre et %)
- Répartition femmes/hommes des managers (en nombre et %)
- Nombre de mentorats mis en place

### Axe 2 - Accompagner l'égalité professionnelle Femmes Hommes par le développement de compétences

- Nombre de salariés formés par classe
- Nombre d'heures de formation par classe
- Nombre d'heures moyen par salarié et par classe
- Nombre de recruteurs et managers formés sur la prévention des discriminations
- Nombre de collaboratrices ayant bénéficié de formations axés sur le développement des parcours féminins

### Axe 3 – Promouvoir une politique d'égalité professionnelle en matière de rémunération

- Rémunération théorique annuelle moyenne et médiane par classe et par genre
- Rémunération effective annuelle moyenne et médiane par classe et par genre
- Nombre de femmes/hommes augmentés en proportion de la répartition Femmes/Hommes
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle dans le cadre du Budget Equité par classe et par genre – Montant global annuel distribué au titre du budget Equité
- Nombre de revalorisations octroyés dans le cadre d'un retour de congé maternité par classe
- Score index Egalité professionnelle

### Axe 4 – Promouvoir la parentalité et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle

- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié chaque année du maintien de leur rémunération durant un congé de paternité par rapport au total des collaborateurs concernés
- Répartition des collaborateurs à temps partiel dans l'entreprise, par genre
- Répartition des congés parentaux par genre
- Répartition des utilisations des journées enfants malades par genre