

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

UES MALAKOFF HUMANIS

5 DECEMBRE 2023

ENTRE

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

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES Malakoff Humanis :

- **CFDT PSTE** - Fédération Protection Sociale, Travail, Emploi
- **CFE-CGC IPRC** – Syndicat National du Personnel d'encadrement des Institutions de Prévoyance ou de Retraite Complémentaires
- **CGT** – Fédération Organismes Sociaux
- **CGT-FO – Fédération Employés et Cadres** - Section Fédérale des Organismes Sociaux Divers
- **SPOR – CFTC**, Fédération nationale des Personnels des Organismes de Retraite Complémentaire
- **UNSA FESSAD**

D'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
TITRE 1 – CHAMP D’APPLICATION	4
TITRE 2 – OBJET.....	4
TITRE 3 – AGIR ENSEMBLE POUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	5
ARTICLE 1 - LA DIRECTION GENERALE DE MALAKOFF HUMANIS	6
ARTICLE 2 - LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	6
ARTICLE 3 - LES REPRESENTANT(E)S DU PERSONNEL	6
ARTICLE 4 - LES MANAGERS.....	7
ARTICLE 5 - LE SERVICE DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL.....	7
ARTICLE 6 - LE SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL	7
ARTICLE 7 - LES COLLEGUES.....	8
TITRE 4 – PRINCIPES FONDAMENTAUX DE L’ACCORD : L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A TOUTES LES ETAPES DE LA VIE PROFESSIONNELLE.....	9
TITRE 5 – LES AXES D’ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L’EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	10
<i>AXE 1 - ANIMER L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DES L’EMBAUCHE ET TOUT AU LONG DE L’INTEGRATION AU SEIN DE MALAKOFF HUMANIS</i>	<i>10</i>
A. CONSTAT	10
B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION	11
<i>AXE 2 – ACCOMPAGNEMENT DE L’EGALITE PROFESSIONNELLE PAR LE DEVELOPPEMENT DE CARRIERE ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE</i>	<i>13</i>
A. CONSTAT	13
B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION	13
<i>AXE 3 - EN MATIERE DE POLITIQUE DE REMUNERATION ET D’EGALITE SALARIALE</i>	<i>16</i>
A. CONSTAT	16
B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION	17
<i>AXE 4 – GARANTIR UNE ARTICULATION OPTIMALE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE</i>	<i>20</i>
A. CONSTAT	20
B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION	21
<i>AXE 5 – ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LES FEMMES ATTEINTES D’ENDOMETRIOSE</i>	<i>25</i>
A. CONSTAT	25
B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION	25
<i>AXE 6 – PREVENIR ET PROTEGER CONTRE TOUS LES TYPES DE VIOLENCES OU D’AGISSEMENTS SEXISTES A L’ENCONTRE DES FEMMES ET DES HOMMES.....</i>	<i>26</i>
A. CONSTAT	26
B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION	26
<i>AXE 7 - SENSIBILISER LES COLLEGUES SUR LE THEME DE L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</i>	<i>30</i>
A. CONSTAT	30
B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION	31
TITRE 6 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE	32
TITRE 7 – NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ	32

PREAMBULE

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

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

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

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

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

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

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

TITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

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

TITRE 2 – OBJET

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

1. La promotion professionnelle ;
2. La formation ;
3. La rémunération effective ;
4. La classification ;
5. L'embauche ;
6. Les conditions de travail ;
7. La qualification ;
8. L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 1 - LA DIRECTION GENERALE DE MALAKOFF HUMANIS

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

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

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

ARTICLE 2 - LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

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

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

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

ARTICLE 3 - LES REPRESENTANT(E)S DU PERSONNEL

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

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

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

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

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

ARTICLE 4 - LES MANAGERS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 6 - LE SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL

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

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

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

ARTICLE 7 - LES COLLEGUES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ✓ Lutter contre et/ou prévenir les pratiques « de reproduction de modèle », entendues comme des comportements contributeurs à l'existence de stéréotypes ou, a minima, ne permettant pas d'améliorer la mixité des parcours et la situation comparée entre les femmes et les hommes, tant en termes de pratiques RH et/ou managériales, qu'en termes de comportement des collègues entre eux ;
- ✓ Analyser les évolutions sociétales et les attentes du corps social, via les différents canaux de communication internes et les acteurs/actrices impliqué(e)s dans l'animation des dispositifs (baromètre d'engagement et baromètre social, managers, RH de proximité, instances représentatives du personnel, etc...).

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

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

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

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

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

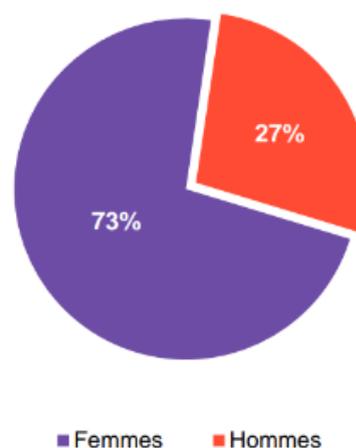
AXE 1 - ANIMER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DES L'EMBAUCHE ET TOUT AU LONG DE L'INTEGRATION AU SEIN DE MALAKOFF HUMANIS

A. CONSTAT

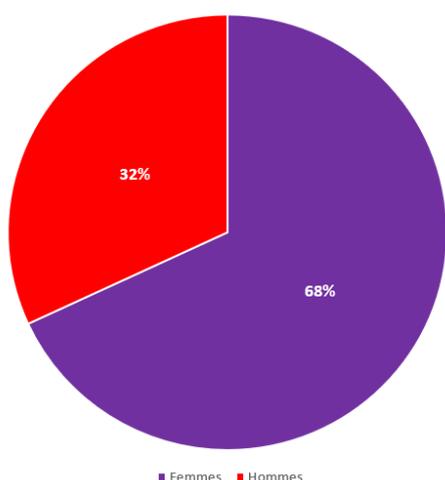
Les parties prenantes ont pu faire les constats suivants :

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

Répartition de l'effectif 2022 par sexe



Répartition des embauches par sexe en 2022



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

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

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

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

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

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

B. OJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION

- **En matière de pratiques de recrutement**

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

A cet égard, la Direction s'engage à ce que toutes les procédures de recrutement, internes et externes, se déroulent dans des conditions identiques pour les femmes et pour les hommes, sur le seul fondement de critères objectifs et identiques pour tous les candidat(e)s afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil de ces derniers/ères (compte tenu de leurs compétences, de leur formation, de leur expérience professionnelle, de leurs qualifications, de leur potentiel) et les compétences requises pour occuper l'emploi proposé.

Par ailleurs, afin de ne pas véhiculer de stéréotypes contraires à l'égalité professionnelle et d'éviter tout phénomène d'auto-censure :

- ✓ Les offres d'emploi internes et externes ;
- ✓ Les fiches emploi ;
- ✓ Et les procédures internes / documents de gestion interne ;

seront rédigées de manière neutre et inclusive.

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

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

Pour tout emploi à pourvoir au sein de l'UES Malakoff Humanis, relevant d'un emploi ou d'une classe en situation de sur-représentation entre les femmes et les hommes, la Direction s'engage à présenter, à compétences équivalentes, au moins une candidature féminine et une candidature masculine au manager.

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

La Direction des Ressources Humaines sera particulièrement vigilante au respect de cet engagement pour les recrutements effectués sur les postes de classe 7 et 8.

L'Entreprise réaffirme par ailleurs le principe selon lequel les salaires à l'embauche sont, à profil équivalent (diplôme, compétence, expérience, niveau de responsabilité) identiques entre les femmes et les hommes.

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

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

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

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

Une formation de sensibilisation aux problématiques d'égalité professionnelle, de prévention des risques de discrimination directe ou indirecte dans les processus de recrutement sera dispensée à l'ensemble des équipes RH qui assurent les recrutements.

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

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

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

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

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

- ✓ Une présentation des dispositions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes sera systématiquement intégrée au parcours d'intégration des alternant(e)s ;
- ✓ La Direction fera intervenir, au sein des écoles avec lesquelles elle est en partenariat, des collègues femmes ou hommes identifiés comme des « *modèles* »

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

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

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

A. CONSTAT

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

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

B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION

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

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

A ce titre, l’UES Malakoff Humanis réaffirme son engagement à :

- ✓ Étudier lors de chaque promotion ou mobilité, l’opportunité de mettre en place un plan individuel d’intégration et de formation défini par le manager, la Direction des Ressources Humaines et le collègue ;
- ✓ Faire bénéficier l’ensemble des collègues promus à un poste de manager de la formation « socle » managériale ;
- ✓ S’assurer que les collègues à temps partiel et / ou en congé parental ou maternité ou adoption bénéficient de formations, dans les mêmes conditions que les autres collègues de l’UES Malakoff Humanis ;
- ✓ De proposer à autant de femmes que d’hommes, proportionnellement à leur importance quantitative dans les effectifs, la mise en place de plan de

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

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

La Direction confirme par ailleurs ses objectifs de :

- ✓ Faciliter l'accès des femmes aux formations certifiantes et diplômantes ou permettant l'accès à des postes de responsabilité ou d'encadrement ;
- ✓ Prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale qui peuvent entraîner des difficultés pour les collègues amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter de leur domicile pour un ou plusieurs jours, en développant des cursus de formations multimodales et en privilégiant les formations sans déplacement de longue durée.

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

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

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

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

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

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

Enfin, la Direction des Ressources Humaines réaffirme son engagement à ce que toutes les procédures d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière se déroulent dans des conditions identiques pour les femmes et pour les hommes, sur le seul fondement de critères objectifs reposant sur la compétence, l'expérience et la performance des collègues, à l'exclusion de l'âge, de l'ancienneté ou du temps de travail dans l'entreprise pouvant encore potentiellement pénaliser les collègues en charge de famille, cette situation concernant particulièrement les femmes.

A ce titre, l'entreprise réaffirme le principe selon lequel l'exercice d'une activité à temps partiel est compatible avec l'exercice d'un poste à responsabilité ; tout choix devant, en cas de promotion, être justifié de manière objective.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A. CONSTAT

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

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

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

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

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

B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Elle est également indépendante :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En ce sens, l'UES Malakoff Humanis s'engage à ce que les collègues à temps partiel et de retour de congé de maternité/paternité ne soient pas pénalisés dans le cadre de la détermination des objectifs fixés pour le versement de leur rémunération variable.

Ces objectifs seront donc adaptés pour les collègues en temps partiel ou en congé maternité ou adoption.

Il est également rappelé que, la disposition de l'accord relatif à la structure de rémunération du 11 février 2020 concernant le maintien de la part de la rémunération variable des salariés en incapacité de travail, s'applique également aux salariées en congé maternité prises en charge par la sécurité sociale.

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

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

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

Le rattrapage salarial éventuel aura lieu dès le retour du congé maternité ou d'adoption.

Dans le cas où le congé maternité ou d'adoption est suivi d'un congé parental d'éducation, ce n'est qu'au retour du collègue, soit au retour du congé parental, que ce rattrapage salarial sera appliqué.

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

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

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

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

A. CONSTAT

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

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

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

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

B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION

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

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

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

Ces horaires de travail sont accomplis dans le cadre d'horaires individualisés sans plages fixes permettant un assouplissement des conditions d'exécution du travail quotidien de chaque collègue, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par l'accord relatif à l'organisation du temps de travail au sein des centres de relations clients, des activités de vente à distance et des boutiques de l'UES Malakoff Humanis.

De même, il est rappelé que chaque collègue bénéficie d'un droit à la déconnexion. Dans ce cadre, les sollicitations des collègues via les outils de l'information et de la communication doivent intervenir au cours de la semaine du lundi au vendredi, dans le respect des horaires de travail habituels de l'entreprise.

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

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

Dans un second temps, la Direction continuera de prendre en considération, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels.

En ce sens, les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux dispositions l'article 4-2-2 de l'accord temps de travail du 19 décembre 2019, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires habituels de travail, ne pouvant débuter avant 8h30 et se terminer après 18h30.

Afin de limiter les temps de déplacement des salariés, la Direction s'engage à favoriser l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (visioconférence, téléconférence...) dans l'organisation de ces réunions.

- Règles relatives aux temps partiel et forfaits jours aménagés

L'accord d'entreprise relatif au temps partiel conclu le 19 décembre 2019 prévoit la mise en place de diverses formules de travail à temps partiel ainsi qu'une formule de travail dite « à temps scolaire » ayant pour objet de permettre une meilleure adéquation entre les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie personnelle et familiale.

Par ailleurs, les collègues à temps partiel peuvent, à leur demande et dans le respect de la réglementation en vigueur, bénéficier du maintien de l'assiette des cotisations de retraite (régime général de la sécurité sociale et régimes complémentaires) comme si elles/ils exerçaient leur activité à temps complet, de sorte que la nouvelle situation n'entraîne pas de perte de droits pour la retraite, sous réserve que ces salariés financent eux-mêmes la part salariale, l'Entreprise continuant de supporter la totalité de la part patronale.

L'UES Malakoff Humanis continuera de s'assurer que l'organisation et la charge de travail d'un collègue à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail.

Les parties rappellent enfin que l'accord temps de travail du 19 décembre 2019 met en place plusieurs formules de forfait jours aménagés, permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et personnelle des collègues.

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

- L'incitation à la prise du congé paternité

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

Les parties souhaitent rappeler que ce congé paternité bénéficie :

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

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

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

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

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

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

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

Elle prévoit notamment les mesures suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

Conformément aux dispositions de la convention collective, les collaborateurs en congé parental continuent à acquérir de l'ancienneté pendant la durée de leur congé dans la limite de 3 ans. Au regard des dispositions de l'accord relatif à la couverture sociale conclu le 15 novembre 2019, les collègues en congé parental bénéficient pendant la durée de leur congé :

- ✓ Du maintien du régime complémentaire frais de santé dans les mêmes conditions que celles des collègues en activité tant en ce qui concerne les taux de cotisations et leur répartition que le montant des prestations versées ;
- ✓ Du maintien des garanties liées aux risques décès, double effet décès, rente de conjoint, rente d'éducation, garantie obsèques dans les mêmes conditions que celles des collègues en activité tant en ce qui concerne les taux de cotisations et leur répartition que le montant des prestations versées (seules sont exclues du maintien les garanties indemnités journalières et invalidité).

Enfin, il est rappelé que le dispositif prévoyant le maintien de l'assiette de cotisations de retraite, bénéficie dans les mêmes conditions que pour les collègues à temps partiel, et dans le respect de la réglementation en vigueur, aux collègues en congé parental partiel sous réserve que ces derniers financent eux-mêmes la part salariale, l'entreprise continuant de supporter la totalité de la part patronale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A. CONSTAT

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

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

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

B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION

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

- ✓ Pour les femmes disposant d'un avenant télétravail : bénéficier de 5 jours de télétravail occasionnel supplémentaires par an ;
- ✓ Pour les femmes ne disposant pas d'un avenant télétravail (par choix ou par incompatibilité métier) : bénéficier de 5 jours d'absence autorisée et rémunérée par an.

Ces 5 jours pourront être pris de manière consécutive ou non, dans la limite de 3 jours par mois.

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

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

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

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

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

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

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

A. CONSTAT

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

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

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

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

B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION

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

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

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

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

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

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

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

➤ *Une sensibilisation interne renforcée*

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

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

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

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

À cet égard, sont notamment mentionnés sur cette plateforme :

- Les mesures de protection existantes

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

- Les aides financières pouvant être déployées

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les collègues concerné(e)s peuvent, si elles/ils le souhaitent, s'orienter vers les référent(e)s harcèlements sexuels et agissements sexistes, les équipes de la QVCT et/ou des ressources

humaines qui sauront les entendre et les orienter vers des acteurs/actrices spécialisé(e)s et garant(e)s de la confidentialité de leurs échanges.

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

- Les acteurs externes en mesure d'accompagner les victimes

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

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

Pour les numéros d'urgence :

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

Pour les structures de conseil et de soutien :

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

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

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

➤ Des mesures d'accompagnement renforcées

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

- ✓ En permettant à chaque collègue victime, en lien avec le service social du travail, de pouvoir bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours par an, à compter de la connaissance des faits de violence par l'UES Malakoff Humanis, afin de lui permettre d'établir toutes les démarches nécessaires à sa protection (dépôt de plainte, rendez-vous médicaux, démarches administratives, constitution d'un dossier d'aide financière...) ;

- ✓ En permettant à chaque collègue concerné(e), et à sa demande, de modifier son adresse e-mail professionnelle ainsi que son éventuel numéro de téléphone professionnel ;
- ✓ En organisant des webinaires dédiés à ce sujet sensible ;
- ✓ En formant régulièrement tous les acteurs/actrices internes de l'UES Malakoff Humanis amenés à accompagner les victimes.

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

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

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

A. CONSTAT

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

Cette sensibilisation se manifeste sous différentes formes :

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

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

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

B. OBJECTIFS ET AXES DE PROGRESSION

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

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

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

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

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

- ✓ Élaborer une communication sur la non-discrimination entre les femmes et les hommes, au moment de la campagne des mesures individuelles, qui sera déployée à l'ensemble des managers de l'UES Malakoff Humanis ;
- ✓ Mettre en place des actions de communication et de sensibilisation en lien avec le réseau interne « *équilibres* » ;
- ✓ Intégrer une rubrique spécifique « *égalité professionnelle femmes-hommes* » dans l'intranet afin que les collègues puissent pour retrouver l'ensemble des dispositifs en la matière (en sus de la publication du présent accord sur l'intranet et des articles disponibles sur Irhis) ;
- ✓ Intégrer systématiquement dans le parcours de formation des nouveaux managers (internes ou externes) une thématique dédiée au sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ✓ Faire émerger des groupes de travail portant sur le thème de l'égalité femmes/hommes constitués d'alternants(es) et/ou de jeunes embauchés(ées) de moins de 30 ans ;
- ✓ Organiser une semaine de sensibilisation dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en abordant, chaque jour, un thème propre à l'égalité professionnelle ;

- ✓ Poursuivre et mettre en place des dispositifs permettant de prévenir et d'accompagner des pathologies touchant les femmes et les hommes :
 - Information renforcée sur l'endométriose et le syndrome des ovaires polykystiques ;
 - Information renforcée sur la ménopause et l'andropause ;
 - Information renforcée sur tous types de cancer (« *movember* », « *mars bleu* », « *octobre rose* » etc.) ;

Cette sensibilisation pourra être réalisée par une campagne d'accompagnement dédiée à travers des réunions d'informations organisées en présentiel ou par webinaires, participation à des évènements de luttes contre ces pathologies etc....

- ✓ Prévoir des actions de sensibilisation ciblées « *parentalité* » en organisant, par exemple, des Family Day (« *Journées Familles* ») ;
- ✓ Etudier la création d'une fresque de la diversité/égalité au sein de l'UES Malakoff Humanis.

TITRE 6 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

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

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

Les stipulations du présent accord se substituent dès son entrée en vigueur à toute disposition conventionnelle, tout usage, décision unilatérale ou accord atypique en vigueur au sein de l'UES Malakoff Humanis portant sur les mêmes objets.

TITRE 7 – NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ

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

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

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

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

Fait à Paris, le 5 décembre 2023 (en un exemplaire original numérique)

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

, Directeur Général Adjoint

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CFDT-PSTE

Pour la CFE-CGC IPRC

Pour la CGT

Pour la CGT - FO

Pour l'UNSA FESSAD

Pour la CFTC

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

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

ANNEXE 2

LISTE DES INDICATEURS

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

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

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

- Nombre de recruteurs/recruteuses ayant bénéficié d'une formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Répartition des collègues ayant accédé à la famille métier « Management » par tranche d'âge et par genre ;
- Répartition collègues ayant accédé à la catégorie cadre par tranche d'ancienneté et par genre ;
- Pourcentage de changement de niveau / de classification réparti par genre et par année ;
- Pourcentage des femmes promues sur un poste de classe 7 et 8 ;
- Ancienneté moyenne par CSP, par classe, par niveau et par genre ;
- Répartition des collègues ayant obtenu une formation certifiante et / ou diplômante par genre, CSP, et par classe ;
- Nombre de managers ayant bénéficié de la formation « *socle managérial* » incluant un module relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Pourcentage de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'un changement de classe, de métier, d'emploi par sexe ;
- Nombre de plans individuels de carrière déployé par genre et par classe ;
- Nombre d'actions de mentorat mis en place par genre ;
- Nombre de webinaires organisés en présence d'un "modèle inspirant".

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

- Nombre de collègues à temps partiel ayant bénéficié d'une formation par genre et par classe ;
- Rémunérations moyennes minimales et maximales (distinguant salaire de base et salaire de base + prime d'ancienneté) par famille de métier, par catégorie professionnelle, par classe, par niveau et par genre ;
- Pourcentage de collègues à temps complet et à temps partiel ayant bénéficié au cours de l'année d'un changement de classe, de métier, d'emploi par genre ;
- Pourcentage moyen de correction salariale par CSP ;
- Nombre et taux de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une mesure d'équité salariale par CSP et par famille de métier ;
- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations ;
- Évolution des rémunérations mensuelles moyennes par sexe sur la durée de l'accord.

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

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXE 3

BILAN DE L'ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2020-2023 PRÉSENTÉ AUX PARTENAIRES SOCIAUX



Bilan de l'accord Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes 2020-2023

Réunion de négociation du 07/09/2023

C1 – diffusion interne

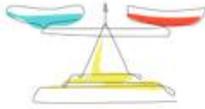
INTRODUCTION

C1 – diffusion interne

Réunion de négociation du 07/09/2023

3





L'accord Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes a été signé pour 3 ans le 14/10/2020, et prorogé jusqu'au 31/12/2023 par voie d'avenant.

à Lecteur immersif

Egalité professionnelle

- [Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Malakoff Humanis et sa fiche décryptage](#)
- [Avenant à l'accord égalité professionnelle signé le 3 mars 2023](#)



1 diffusion interne

Réunion de négociation du 07/09/2023

4



Communication lors de la signature du nouvel accord

Signature de notre nouvel accord sur l'égalité professionnelle

14 décembre 2023 | Département Divers

Décryptage avec Stéphanie Le Guern

Cet accord sur l'égalité professionnelle, c'est une brique de plus dans la construction de notre statut commun ?

C'est avec la signature de ce nouvel accord, conjointement avec les représentants et des collaborateurs de l'UES Malakoff Humanis, le **Groupement Professionnel Femmes-Hommes**. C'est le fruit d'une négociation menée dans le cadre d'un dialogue social riche et constructif. C'est également une étape dans le processus de mise en œuvre de nos engagements CSD, CSE, COC, OCE et ESI.

Il s'agit d'inscrire dans la lignée des actions qui restent déjà engagées au sein des établissements en matière d'égalité professionnelle ainsi qu'un message de lutte contre toutes les discriminations.

Mais il ne faut pas que nous oublions que le premier groupe de protection sociale à obtenir le statut d'ETW est aussi le seul à avoir obtenu différents avantages afin de favoriser la mixité et la diversité.

Quels sont les grands engagements tenus par l'avenant ?

Cet accord que nous venons conclure avec nos partenaires sociaux, engage l'ensemble des personnes travaillant sur l'égalité professionnelle dans toute l'entreprise de nos établissements.

C'est pourquoi nos engagements en la matière portent sur l'ambition, l'évolution de la carrière et la promotion professionnelle, la politique de rémunération et d'égalité salariale et enfin l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Et dans les faits, comment aller vers ces engagements ?

Il s'agit d'engagements sans délais, et des actions en regard desquels nous devons définir avec nos partenaires sociaux des indicateurs.

Le Groupe s'engage par exemple à :

- **promouvoir** un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion de chaque sexe dans la classe d'emploi,
- mettre en place **50 % des postes d'encadrement de carrière à destination des femmes**,
- porter des indicateurs de recrutement internes et externes, ainsi que via le marché professionnel, le **taux de rémunération des CDI-chefs 7 et 8 de 40 à 43 %**, sur la durée de l'accord
- représenter une enveloppe annuelle d'un montant maximal de **500 000 euros pour le développement des avantages sociaux de rémunération non pécuniaire** entre les femmes et les hommes.

Et toutes ces actions de résultats pour répondre aux ambitions fixées, il est nécessaire de suivre régulièrement nos données, de les partager avec les partenaires sociaux et bien sûr avec l'ensemble des collaborateurs.

Nous nous sommes donné le but de nous rencontrer en 2023, et ce pour nous entendre et signer ce jour **avril 2023** et ce pour une durée déterminée de 3 ans, soit jusqu'au 31 mars 2026.

Pour en savoir plus sur l'accord égalité professionnelle femmes-hommes
Téléchargez le [tableau de bord](#) et le [tableau de bord](#).

1 diffusion interne

Réunion de négociation du 07/09/2023

5



ENJEUX ET OBJECTIFS DE LA POLITIQUE EGALITE PROFESSIONNELLE

ENJEUX

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un élément fondamental de la politique sociale de MH et irrigue l'ensemble des accords conclus. Au regard de notre histoire, des constats effectués, il y a un double enjeu :



- Faire évoluer la répartition des sexes en fonction des emplois et des catégories socioprofessionnelles historiquement inégales ;
- Poursuivre le travail engagé en matière d'égalité professionnelle ainsi qu'en matière de prévention des discriminations notamment dans le cadre du Label Alliance.

C1 – diffusion interne

OBJECTIFS

Développer la mixité Femmes/ Hommes dans les emplois et classes de l'entreprise :

- Lors de l'embauche et l'intégration ;
- Lors de l'évolution de carrière et la promotion professionnelle ;
- Dans notre politique de rémunération et d'égalité salariale ;
- Dans l'articulation de la vie professionnelle et personnelle,

Et en mettant en œuvre des actions de communication et de sensibilisation auprès de tous les collègues afin de porter à leur connaissance les principes et enjeux de ce sujet.

Réunion de négociation du 07/09/2023

6



THEMES ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE 5 PARTIES

EMBAUCHE

EVOLUTION DE CARRIERE
ET PROMOTION
PROFESSIONNELLE

POLITIQUE DE
REMUNERATION ET
EGALITE SALARIALE

ARTICULATION ENTRE LA
VIE PROFESSIONNELLE
ET PERSONNELLE

ACTIONS DE
COMMUNICATION ET DE
SENSIBILISATION

C1 – diffusion interne

Réunion de négociation du 07/09/2023

7



1-Embauche et intégration

Un process de recrutement objectif afin de favoriser l'équité de traitement

Recrutement selon des méthodes basées sur des critères objectifs et identiques

Neutralité dans la rédaction

Méthodologie identique pour les recruteurs et managers

Offres d'emplois rédigées de façon neutre

Fiches emplois rédigées de façon neutre



Des pratiques auditées et challengées par le Label Alliance :

Évaluées « Performantes » en 2023

Un kit de recrutement normé et unique

Méthodes de recrutement – Un kit de recrutement normé et unique



C1 – diffusion interne

Réunion de négociation du 07/09/2023

10



Méthodes de recrutement – Déclinaison du Kit recrutement

Les offres d'emplois internes

POUAS/VOUS/VOIR/Source

Structure hiérarchique: Sélectionner...
 Localisation du poste: Sélectionner...
 Plus (20) et autres filtres
 Rechercher

Les offres d'emploi Malakoff Humanis

Critères sélectionnés : Afficher l'ordre de sélection

Affiner les recherches

Manager des Risques – Conformité/Protection de la clientèle F/R	Réf : 3421768	15/12/2022	Contrat à durée indéterminée	MALAKOFF
Juriste droit de la responsabilité des affaires F/R	Réf : 2544246	14/12/2022	Contrat à durée indéterminée	MALAKOFF
Architecte DATA F/R	Réf : 148924	14/12/2022	Contrat à durée indéterminée	PARIS 13
Chargé d'affaires Entreprise F/R (en Assurance)	Réf : 526226	15/12/2022	Contrat à durée indéterminée	CHÉVALERET

Description du poste

Intitulé du poste
 Chargé de communication Responsables F/R

Centre
 Centre de Contact Malakoff

Code
 Code 3

Fonction du poste
 Ce poste est rattaché à la Responsable Travaux Commerciaux au sein de la direction de la Communication et de la Marque. Vous serez basé(e) à Paris/Malakoff (La Courneuve). Vous serez en contact avec des clients et des partenaires.

Missions

- Concevoir et organiser des événements internes et externes, dans le respect de vos agendes, dans des délais serrés. Types d'événements : séminaires de travail, séminaires de direction, séminaires commerciaux, séminaires...
- Élaborer les contenus des messages, les développer et leur donner la forme la plus pertinente et efficace en fonction du support utilisé.
- Mettre les propositions de contenu en lien avec les équipes de développement et de production.
- Rédiger les supports d'offres et en assurer la diffusion et l'évaluation.
- Assurer les présentations de produits et d'interactions de tous les produits.
- Assurer les présentations de produits et d'interactions de tous les produits.
- Préparer et gérer le suivi des offres, de l'inscription à la vente.
- Établir une veille permanente de l'actualité sur les dispositifs et technologies existantes des concurrents pour pouvoir proposer des services innovants et efficaces et proposer le meilleur de votre groupe et de votre secteur.
- Être présent sur les événements, les meetings, les séminaires et être des ambassadeurs des produits.
- Gérer les présentations et les RDV clients.

Profil recherché

Vous souhaitez occuper ce poste interne, être motivé, être capable d'organiser et de gérer les événements ? Vous aimez le travail en équipe et êtes prêt à travailler en équipe ? Vous êtes à l'écoute et prêt à proposer des solutions de qualité ? Vous êtes à l'écoute et prêt à proposer des solutions de qualité ?

Localisation du poste

Localisation du poste
 Réunion de négociation du 07/09/2023

Méthodes de recrutement – Déclinaison du Kit recrutement

Les offres d'emplois externes

Nos dernières offres d'emploi

<p>Alternance -Analyste Achats Back Office F/H</p> <p>Réf. : ALT2023-173 20/04/2023 Alternance MALAKOFF - LE CADRAN</p>	<p>Alternance - Juriste NTIC/numérique F/H</p> <p>Réf. : ALT2023-022 20/04/2023 Alternance Malakoff</p>	<p>Alternance - Chargé des risques en protection</p> <p>Réf. : ALT2023-312 20/04/2023 Alternance malakoff</p>	<p>Alternance - Chargé De Développement RH F/H</p> <p>Réf. : ALT2023-197 20/04/2023 Alternance lille</p>
--	--	--	---

diffusion interne

Réunion de négociation du 07/09/2023

12



Actions de sensibilisation en prévention des discriminations lors du processus d'embauche

DRH/ Recruteurs

10 Recruteurs ont bénéficié d'une formation « **Recruter sans discriminer** » entre 2020 et 2021

Lors du recours à des cabinets de recrutement, sont rappelés et formalisés contractuellement les principes en termes de non discrimination.



Les collègues

Changer/ Bouger: les collègues y retrouvent les conseils pour préparer leur CV, leur entretien de mobilité + ateliers dynamiques menés par les référents RH. Mais aussi des informations pour dynamiser leur parcours professionnel.

La démarche COP: (re)mettre les collègues en mouvement quant à leur projet professionnel, sur la base d'une démarche interne inspirée du bilan de compétences, menée par un conseiller RH dédié.

changerbouger_

UNE NOUVELLE AVANTURE PROFESSIONNELLE COMMENCE.

Les managers

708 Managers au 31/12/2022 ont été formés au management inclusif, notamment sur le sujet de l'égalité professionnelle et de la prévention de la discrimination dans les processus d'embauche. Ces formations ont été lancées en **Février 2022**.

Accordia

malakoff humanis

MÉMO FORMATION LA DIVERSITÉ : UN ENJEU DE LA PERFORMANCE MANAGÉRIALE

LES DIMENSIONS DE NOS DIFFÉRENCES

Accordia

diffusion interne

Réunion de négociation du 07/09/2023

13



Pourcentage de femmes et d'hommes recrutés par classe entre 2020 et 2022

Par classe	2020					
	Classe Emploi	Effectifs			% Embauches	
		Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
2	7	7	14	50%	50%	
3	603	170	773	78%	22%	
4	59	24	83	71%	29%	
5	117	71	188	62%	38%	
6	59	57	116	51%	49%	
7	6	8	14	43%	57%	
8	4	5	9	44%	56%	
Hors classe		1	1	0%	100%	
A	36	7	43	84%	16%	
B	11		11	100%	0%	
C						
D	1		1	100%	0%	
B Nouméa	5		5	100%	0%	
Total	908	350	1 258	72%	28%	

Par classe	2021					
	Classe Emploi	Effectifs			% Embauches	
		Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
2	7	5	12	58%	42%	
3	658	141	799	82%	18%	
4	102	28	130	78%	22%	
5	111	82	193	58%	42%	
6	78	66	144	54%	46%	
7	10	17	27	37%	63%	
8	4	5	9	44%	56%	
Hors classe						
A	21		21	100%	0%	
B	7		7	100%	0%	
C						
D	2		2	100%	0%	
B Nouméa						
Total	1 000	344	1 344	74%	26%	

Par classe

Classe Emploi	2022			% Embauches	
	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
2	9	9	18	50%	50%
3	732	254	986	74%	26%
4	57	21	78	73%	27%
5	127	104	231	55%	45%
6	71	73	144	49%	51%
7	15	15	30	50%	50%
8	7	6	13	54%	46%
Hors classe					
A	13	1	14	93%	7%
B	1	1	2	50%	50%
C	1		1	100%	0%
D	1		1	100%	0%
B Nouméa					
Total	1 034	484	1 518	68%	32%

2-EVOLUTION DE CARRIERE ET PROMOTION PROFESSIONNELLE

Les actions de formation : Une formation dédiée aux managers



Les actions de formation proposées via notre plateforme digitale MyUniversity



Parcours de développement : un engagement fort en faveur de la féminisation

Parcours Fil ROUGE

	F	M
2017-2018	5	5
2018-2019	5	5
2019-2020	4	4
2020-2021	5	5
2021-2022	8	2
TOTAL	27	21

Fil Rouge MH
 Potentiel Cadre Direction
 10 à 12 managers/an
 Durée : 24 mois

- Développer son leadership
- Renforcer sa posture de manager coach
- Mener un projet stratégique sous le sponsorship d'un membre COMEX



Parcours Confiance et management DAUPHINE*

	F	M
*Parcours déployé en 2022		
2022	8	4
TOTAL	8	4

Certificat «Confiance et Management» - Dauphine
 15 managers/an sur 9 mois

- Revisiter son management par la confiance
- Partager son expérience et enrichir ses pratiques managériales



Parcours Manager stratégique ESCP**

	F	M
**Parcours déployés en 2022		
En partenariat AGIRCO ARRCO		
2022	1	5
TOTAL	1	5

Certificat « Managers Stratégiques »
 Agirc Arcco sponsor
 Bloc du diplôme Exécutive Master Manager
 Dirigeant ESCP EU
 9 managers/an
 Durée : 9 mois

- Renforcer sa vision stratégique
- Développer son leadership
- Enrichir son réseau au-delà du Groupe




Une attention forte est portée au respect de la parité, notamment sur les parcours Talents (Fil Rouge et Confiance et management de Dauphine).

Effort renforcé en 2022 pour accompagner la féminisation à terme de la fonction Cadre de Direction.

17

3-POLITIQUE DE REMUNERATION ET EGALITE SALARIALE

Progression de l'index Egalité Femmes / Hommes - Synthèse

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



Sur 2022 : note de 96 points sur 100 à l'index Pénicaud d'égalité femmes-hommes.

Une augmentation de 11 points sur 2 ans qui s'explique notamment par la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, et par l'augmentation du nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

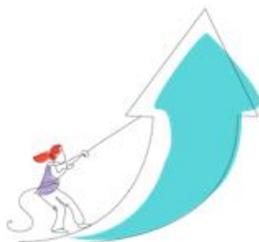
diffusion interne

20



Communication de la progression de l'index Egalité Professionnelle/ Pénicaud

Le 28 Février 2023, un flash info est envoyé à tous les collègues MH afin d'annoncer la progression de l'index Egalité Professionnelle.



+ 11 points en 2 ans

Flash info

Egalité Femmes-Hommes : 96/100 à l'index de l'égalité professionnelle

Chez MH, les femmes représentent aujourd'hui 73% des collègues. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un engagement fort de l'UES Malakoff Humanis, qui se traduit concrètement par 96 points sur 100 à l'index de l'égalité de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes. Une augmentation de 11 points sur 2 ans de l'index de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Pour mémoire, les cinq indicateurs de l'index pris en compte sont :

- la rémunération entre les Femmes et les Hommes ;
- le taux d'augmentations individuelles ;
- les promotions entre les Femmes et les Hommes ;
- le pourcentage des salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité ;
- la répartition Femmes-Hommes des dix salarié(e)s ayant perçu les plus hautes rémunérations.

A propos de l'index de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes ou index « Pénicaud » :
L'index de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes dit « Index Pénicaud », créé en 2019 par la loi Avenir Professionnel, est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés.

diffusion interne

Réunion de négociation du 07/09/2023

21

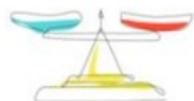


AI congé maternité – Bilan 2022

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

Lors des NAO 2023, évolution conséquente de l'enveloppe annuelle équité

Égalité professionnelle



Evolution du budget alloué pour 2023
de 150 000 € à 450 000 € bruts.

Augmentation du budget de 33% entre 2022 et 2023



4-ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

C1 – diffusion interne

Réunion de négociation du 07/09/2023

24



Des parcours dédiés à la parentalité rendant plus lisibles et accessibles les dispositifs

Mes ParcoursRHs
Les parcours guidés pour simplifier mon quotidien

Marilène DUPUIS

Ma vie perso	Ma santé	Mon temps de travail	Mes avantages
Ma situation personnelle Mariage PACS Union Libre Divorcé Séparation Je suis parent Je suis enceinte Je deviens parent Justice Espace Parentalité Ma famille Mon enfant est malade Rendite scolaire Handicap enfant Je suis parent Ma maison Je déménage Espace Action logement	Je m'absente pour maladie Je suis malade Accident travail Injure Mes aménagements possibles Temps soins thérapeutique Télétravail mobile Mes autres dispositifs Incapacité Discrimination Espace QVCT	Je m'absente Vacances Indemnités exceptionnelles Je gère mon temps de travail Réduction-séjour Réduction handicap Mon quotidien chez MH Déplacements professionnels Elections Pro 2023 Conseils RH	Je télétravaille Mes demandes télétravail Changement jours télétravail Espace Planner Ma rémunération Mes avantages Médaille du travail Mon Coach Épargne Mon parcours pro Retraite d'anticipation +40

C1 – diffusion interne

Réunion de négociation du 07/09/2023

25



Favoriser la conciliation des temps de vie

Mesurer l'équilibre des temps de vie



Dispositifs existants :

- Traitement du dispositif en lien avec les entretiens annuels
- Un webinar à destination des managers pour mieux accompagner leurs équipes (50 participants)

Accompagner la parentalité



Dispositifs existants :

- Référénte parentalité
- Site et guide parentalité
- Webinaire (500 participants)
- Congés spécifiques
- Télétravail du Care pour les femmes enceintes
- Site dédié au handicap: je suis concerné par le Handicap

Sensibiliser et former à la déconnexion



Dispositifs existants :

- Un accord temps de travail et un accord QVCT
- Partage d'initiatives entre managers
- Un webinar des managers pour mieux accompagner leurs équipes (50 participants)

1 - diffusion interne

Réunion de négociation du 07/09/2023

25



Des dispositifs dédiés pour les collègues parents

Une rubrique dédiée sur l'intranet



Un espace parentalité proposant un accompagnement soutenu



Des outils de révision sous forme ludique en libre accès



Réunion de négociation du 07/09/2023

27



Des dispositifs dédiés pour les collègues parents

Un accord temps de travail et un accord temps partiel favorisant la conciliation vie professionnelle/ vie personnelle

Accord temps de travail en 7 points clés

1. Qui est concerné par l'accord ?

2. Quels sont les principes généraux de l'accord ?

3. De quel à l'heure, comment s'organise mon temps de travail ?

Présentation	Forme	Durée
Document	PDF	10 pages
Version	1.0	2023

Accord temps partiel en 8 points clés

1. Qui est concerné par l'accord ?

2. Comment puis-je accéder au temps partiel ?

3. Comment va fonctionner mon temps partiel ?

4. Quels sont les avantages de l'accord ?

5. Comment va fonctionner mon temps partiel ?

6. Comment va fonctionner mon temps partiel ?

7. Comment va fonctionner mon temps partiel ?

8. Comment va fonctionner mon temps partiel ?

Quelles sont les modalités de temps partiel ?

Modalité	Principes	Conditions	Avantages
Temps partiel à durée réduite
Temps partiel à durée variable
Temps partiel à durée fixe
Temps partiel à durée flexible

Un accord télétravail favorisant la conciliation vie professionnelle/ vie personnelle

Accord télétravail en 5 points clés

1. Qui peut télétravailler ?

2. Quelles modalités ?

3. Quelles modalités ?

4. Quelles modalités ?

5. Quelles modalités ?

Avenant à l'accord télétravail du 11 juin 2021

10 points clés

1. Ouverture du lieu d'exercice du télétravail

2. Aménagement des conditions d'accès au télétravail

3. Amélioration du statut des télétravailleurs

5- SENSIBILISER ET COMMUNIQUER

C1 – diffusion interne

Réunion de négociation du 07/09/2023

30



Sensibiliser et communiquer

Des actions de communication

-des communications sur l'intranet, vammers, flash infos, #VoxMH LinkedIn



Des actions de sensibilisation locales

-des actions thématiques réalisées sur site

Des actions de sensibilisation distancielles

-des webinaires thématiques

C1 – diffusion interne

Réunion de négociation du 07/09/2023

31



Communication sur l'égalité professionnelle:

Interview de Silvine LAGUILLAUMIE-LANDON

GRAND TÉMOIN

« L'égalité de la carrière de la diversité ne peuvent venir d'une démarche unique. Elles sont institutionnelles et humaines. Les leviers de son succès et de son engagement sont plus liés avec l'égalité professionnelle dans le domaine et, plus généralement, dans la société.

Et tout ça finalement, au fur et à mesure à des difficultés pour accéder à des responsabilités ? Comment a-t-on dépassé ces perceptions ?

Non, dans notre secteur d'activité, mon cursus n'a pas représenté un parcours d'une complexité de tels formats de pouvoir le décaler significativement ce n'est pas le reflet d'une réalité. L'égalité féminine n'est pas un enjeu de carrière.

Mon parcours a été enrichi depuis plus de 20 ans au sein de notre groupe de professionnelle sociale, au fil des années, notamment grâce à la diversité. C'est d'ailleurs comme ça qu'il y a eu un engagement et une prise de responsabilité en faveur de nos collègues et en particulier nos collègues femmes. Mais en réalisant un plan pour évaluer notre progression, je suis revenue sur moi-même. Je réalise l'importance de leur présence, de leur parcours, de leur formation, de leur expérience et de leur engagement dans nos entreprises.

« Savoir où l'on veut aller et rester soi-même »

Concrètement, comment favoriser la l'égalité professionnelle dans le travail ?

Il faut quand même un minimum, je dirais tout d'abord une volonté et une égalité dans les responsabilités qui sont professionnelles. Si les compétences égales, au-delà du diplôme que d'ailleurs, nous ne nous les faisons valoir. C'est sûr du point de vue de la qualification. Il est donc normal de vouloir qu'il me progresser un large panel de candidatures en cohérence avec les engagements de l'égalité professionnelle de l'entreprise.

Ensuite, j'ai une démarche autour de la vie de toutes les collaborateurs et tous les collaborateurs de mes équipes. Je leur offre et les accompagne sur leur parcours professionnel, leurs aspirations, je les aide à se projeter dans le métier, à avoir une vision. J'espère que cette volonté s'avère et s'inscrit dans une démarche humaine. Ensuite, il est important de mettre en place des mécanismes qui permettent de mesurer l'égalité professionnelle au quotidien.

Enfin, je suis membre du comité d'égalité, qui permet l'égalité professionnelle en interne.

Peut-on avoir la promotion de l'égalité par l'entreprise ?

Oui, absolument ! Notre comité d'égalité est un comité de l'égalité professionnelle qui agit concrètement grâce à nos actions auprès des collègues pour faire connaître les formes juridiques que nous développons dans nos entreprises. C'est ainsi que nous pouvons faire évoluer la société vers une meilleure égalité professionnelle.

Quels sont les leviers pour que l'entreprise et l'individu soit actifs et acteurs de son propre égalité professionnelle ?

Je pense que le levier principal est au cœur de nos personnes ingénieries, que l'on appelle des « rôles multiples ». Ces personnes ont le parcours et les missions nous donnent envie et nous poussent à aller. Ça permet de se faire un rôle et d'être plus responsables.

Et ensuite, je pense également de la faire connaître de nos collègues. Je fais attention à leur parcours, de connaître les défis, d'échanger sur leurs projets, de leur offrir un espace où ils peuvent aller et où ils peuvent se sentir bien. Ça signifie aussi une certaine forme de soutien et de reconnaissance.

L'égalité professionnelle le tient à cœur ? Répétez le mot: Égalité !

Le 25 novembre 2022, nous avons organisé une réunion de négociation du 07/09/2023. Réunions de la Réunion de négociation du 07/09/2023.

☒ – diffusion interne



Lancement d'une action pour prévenir et traiter les violences conjugales

- Dispositifs existants:**
- ✓ Un webinar de sensibilisation le 25 novembre 2022 disponible en [replay](#) (500 participants)
-
- ✓ Co-construction d'une [plateforme d'information](#)

☒ – diffusion interne

VIOLENCES CONJUGALES

Un sujet qui s'invite en entreprise.

1. Livrer la parole et lever les tabous.
2. Sensibiliser vos collaborateurs aux violences conjugales et informer les victimes sur les dispositifs.
3. Vous associer à un dispositif local et solidaire pour reconnaître les victimes.

113 victimes en 2021, soit 3 victimes tous les 5 jours et 25 victimes tous les 3 semaines sur 18 jours.

42 % des victimes ont des enfants à charge, 42 % des victimes ont un accès à leur téléphone.

100 personnes ont répondu à notre enquête, 100 personnes ont répondu à notre enquête.

Ce qu'on retrouve dans notre box modulable :

- AMBIT des dispositifs et pratiques
- PLATEFORME DIGITALE de sensibilisation
- ANIMATION & FORMATION
- PLAN DE COMMUNICATION

heyu lance différents dispositifs de sensibilisation aux violences conjugales à destination des entreprises le 25 novembre 2022, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Les services sont en partenariat avec l'association Elles'imaginent. Ce dispositif social et solidaire est actuellement déployé en test au sein du groupe Malakoff Humanis.

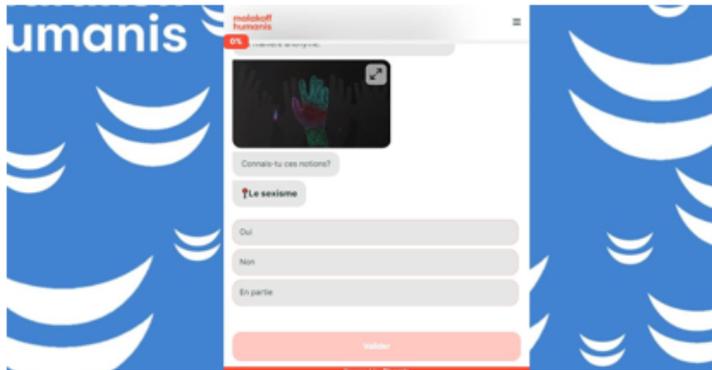
Reunion de negociation du 07/09/2023



Lancement d'une enquête mixité auprès de tous les collègues MH en partenariat avec le Réseau Equilibres

Ton retour sur la mixité au sein de Malakoff Humanis

Le Réseau Equilibres <bot@bloomin.digital>
 À Marlene DUPUIS
 En cas de problème lié à l'affichage de ce message, cliquez ici pour l'afficher dans un navigateur web.



Bonjour

Tu viens d'assister au LiveMH animé par **Silvine Laguille-Landon** et **Isabelle Rault-Dianié** consacré à la mixité chez MH et au Réseau "Equilibres". Ne l'oublie pas si tu as manqué ce live la pourras en prendre connaissance en replay.

Nous souhaitons maintenant te donner la parole et te proposons de partager ta perception de manière simple, rapide et 100% anonyme en répondant à cette enquête qui aborde le sujet de la mixité au sein du Groupe.

Il faudra compter seulement quelques minutes pour répondre à cette enquête.

Ton avis nous est précieux et nous aimerait prendre connaissance du niveau d'appropriation de la mixité au sein de MH et ainsi de pouvoir continuer à agir.

Les résultats de l'enquête feront l'objet d'une prochaine communication.

Toute l'équipe du Réseau "Equilibres" te remercie par avance!

C'est parti!

diffusion interne

Réunion de négociation du 07/09/2023

34



Les résultats en infographie



diffusion interne

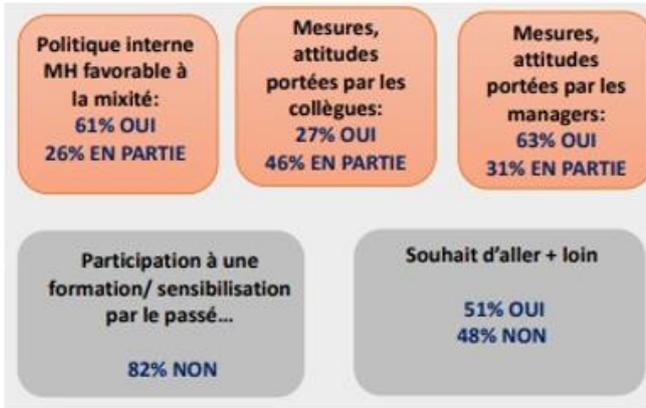


Réunion de négociation du 07/09/2023

35



De 1^{ers} enseignements sur les actions prioritaires



diffusion interne

Réunion de négociation du 07/09/2023

36



Des actions locales

Le 8 Mars 2023, en partenariat avec le Réseau Equilibres, organisation de plusieurs actions au siège social de MH, dans le cadre de la **journée internationale des droits des Femmes**.

Announcement posted in Miss La Cabane

Arame TEYSSENDIER
Wed at 11:31 AM

Seen by 04

N'oubliez pas on vous attend à l'accueil pour le quizz à partir de 12h



diffusion interne

Announcement

Arame TEYSSENDIER
Wed at 2:57 PM

Seen by 1,393

Aujourd'hui 8 mars, nous avons célébré à l'accueil la journée internationale des droits des femmes avec enthousiasme !
D'abord avec notre grand jeu quizz sur les droits des femmes qui vient de se terminer avec 30 participantes.
Et avec le démarrage ce jour, de notre série de portraits de femmes. Premier portrait exposé : celui de notre collègue Valérie Longin. Chaque semaine du mois de mars, nous serons heureux de vous faire découvrir un nouveau portrait d'une femme inspirante !
Merci encore pour votre participation à ces rencontres !



Like Comment Share

Mohamed SYLLA and 33 others

Réunion de négociation du 07/09/2023

38



Lancement auprès de la communauté des alternants d'une réflexion quant au développement de nouvelles actions

#Agir RSE: MIXITE - Relève le Défi

Lancement d'une étude auprès des alternants via Open Mhind

Les objectifs de la campagne

CONTEXTE :

- * Proposer une étude miroir aux alternants de l'enquête Mixité réalisée auprès des salariés de Malakoff Humanis en mars 2022
- * Nourrir la réflexion, et la prochaine revoyure avec les élus, de l'accord Egalité professionnelle.



C1 - diffusion interne

Réunion de négociation du 07/09/2023

37



MALAKOFF HUMANIS ENGAGÉ POUR LA MIXITE

TU ES ALTERNANT.E ON A BESOIN DE TON AVIS !

SAVE THE DATE

15 MARS 2023

Yohann LEVROUX
Alternant Mixité / Expérience professionnelle - Malakoff Humanis

Anissa TETEREL
Alternance Community Manager Open Mind / Direction Association et Espaces Clients

SAVE THE DATE: MERCREDI 15 MARS !
Lancement de la 1ère étape du challenge #AGIRSE MIXITE

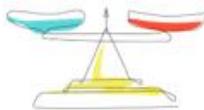
Connecte toi le Jour-J sur le Yammer des alternants pour découvrir la plateforme qui te permettra de participer au challenge exclusivement réservé aux alternants.

RDV SUR LE YAMMER des alternants le 15 mars pour...

Puis organisation d'un atelier d'itération créative le **29 Juin 2023** sur la base du volontariat des alternants.

Communications sur l'égalité professionnelle

En parallèle, le **8 Mars 2023**, envoi d'un flash à l'ensemble des collègues du Groupe qui porte l'interview de Séverine Rolquin-Bluet, en charge du **développement et de la cohésion sociale**, qui présente notamment les engagements et dispositifs MH en faveur de l'égalité professionnelle.



C1 - diffusion interne

Flash info

UNE CONTRIBUTION SOCIALE, SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE RENFORCÉE

Égalité professionnelle : « Chacun agit avec sa sensibilité, sa singularité, son talent ! »

Cette journée internationale des droits des femmes est l'occasion de donner la parole à Séverine Rolquin-Bluet qui a rejoint MH en tant que Directrice Développement et Cohésion Sociale au sein de la DRH il y a quelques semaines.

Séverine, en tant que femme et manager, comment la journée du 8 mars résonne-t-elle pour toi ?

Je commencerais par un clin d'œil : c'est tous les jours la journée des femmes ! Cela étant, je considère que c'est en passant par des actions concrètes comme celle-ci qu'on parvient à sensibiliser et mobiliser le plus grand nombre. A titre personnel, j'ai pu m'engager pour le collectif depuis bien longtemps maintenant, notamment en tant que conseillère municipale. Et dans ma vie professionnelle, j'ai rapidement accédé à des fonctions managériales et, être manager, c'est aussi une manière de challenger ses idées, de se remettre en question, d'embarquer les équipes et de faire grandir les femmes et les hommes.

Les managers, femmes et hommes, constituent des acteurs à part entière des collectifs de travail et chacun agit avec sa sensibilité, sa singularité, son talent.

Cette journée, c'est l'occasion de mettre en lumière ce sujet et, surtout, les dispositifs existants chez MH en matière, par exemple, de parentalité. Car, en réalité, les parents ont bien souvent deux journées en une !

Nous aurons toutes et tous réussi un beau challenge lorsqu'il n'y aura plus besoin de consacrer une journée internationale aux droits des femmes !

Réunion de négociation du 07/09/2023

39

Elle ressemble à quoi l'égalité pro chez MH aujourd'hui ?

C'est une priorité à laquelle le Groupe est fortement attaché depuis longtemps. Il s'agit d'une préoccupation et d'une attention de tous les instants que nous nous devons d'animer au quotidien, avec enthousiasmes, dans chacune de nos actions, en tant que manager et collègue.

En témoignent nos engagements, lesquels ont tout récemment été salués par la très bonne note, en hausse, de 96 sur 100, à l'index Pénicaud sur l'égalité Femmes / Hommes.

Nous allons continuer à mettre en place des actions pour accompagner cette thématique. Dans le cadre de la NAO 2023, nous avons consacré un budget spécifique important ; l'enveloppe est passée de 150 000 à 450 000 euros pour l'année 2023. En outre, nous allons renégocier, cette année, avec les partenaires sociaux, notre Accord sur l'égalité professionnelle femmes / hommes.

Comment nos collègues peuvent-ils s'exprimer sur l'égalité professionnelle ?

L'égalité pro dépasse la question du genre femmes / hommes. Elle concerne, plus largement, les sujets liés à l'âge, à l'origine, au handicap visible ou invisible... Comment chacun peut s'exprimer ? Au-delà de l'expression via les partenaires sociaux, je pense naturellement aux interlocuteurs de proximité que sont le manager et le référent RH. Et puis, il y a la communauté du **réseau Equilibres** : tous les collègues peuvent participer quels que soient leur âge, leur sexe, leur métier ou encore leur niveau hiérarchique. L'essentiel, c'est de vouloir s'engager en faveur de l'égalité professionnelle.

D'autres dispositifs d'accompagnement existent. Peux-tu nous en dire un mot ?

Les premiers chantiers ont porté sur la **parentalité**. Aujourd'hui, le dispositif est plutôt étoffé avec une plateforme digitale, un guide et des accompagnements pour faciliter le quotidien des parents.

L'an dernier, et pour la première fois chez MH, nous avons abordé le sujet des violences conjugales et intra-familiales. Et, aussi sensible soit-il, nous devons nous en saisir. En témoigne la forte mobilisation des collègues lors du webinar proposé sur ce thème en novembre dernier. Une **plateforme digitale** a vu le jour pour donner des informations sur ce sujet et recenser les dispositifs proposés aux collègues.

L'égalité pro est un pan de la diversité. Et cette année, MH vise le renouvellement du Label Alliance...

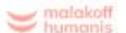
L'égalité professionnelle est en effet une composante importante de la diversité et de l'inclusion. Et je suis absolument convaincu qu'elle est un facteur déterminant de cohésion sociale et de performance collective et individuelle de l'entreprise.

Pour information, la semaine prochaine, plusieurs collègues, managers ou non, de différents sites et directions, seront audités par l'Afnor en vue de renouveler notre Label Alliance. Cette distinction valorise notre engagement dans la prévention des discriminations, le respect de l'égalité des chances et la promotion de la diversité dans notre gestion RH et, de manière plus globale, au sein de MH. Et cette démarche certifie l'engagement du Groupe et des collègues à veiller et à respecter l'égalité entre les femmes et les hommes. Rendez-vous dans quelques semaines pour les résultats...

1 - diffusion interne

Réunion de négociation du 07/09/2023

40



Parution de l'indice Financi'Elles le 9 Mars 2023



Isabelle Rault Diamé

Directrice Relation client Retraite complémentaire et Action Sociale

1 j

Fière de ce que Malakoff Humanis engage en la matière.

Fière de présider le réseau Equilibres Malakoff Humanis dont les actions portées, par des collègues bénévoles Silvine Laguillaumie Landon Ingrid Génin Marlène DUPUIS Pascal de PRAINGY Celine Dragole (Ribes), sont multiples depuis la sensibilisation autour des stéréotypes de genre, la promotion de la mixité dans la nomination des tuteurs et tutrices d'alternants jusqu'au déploiement d'un programme parentalité alliant guide pratique et services d'accompagnement

#égalitéprofessionnelle #égalitéFH #JournéeDesDroitsDesFemmes #diversité #inclusion #AgissonsRSE #VoxMH



Malakoff Humanis

66945 abonnés

2 j - Modifié

#8mars | A-t-on progressé sur l'égalité professionnelle femmes - hommes ?

La Journée internationale des droits des femmes est pour nous l'occasion de partager le 1er baromètre de Financi'Elles sur la progression de l'égalité professionnelle dans notre secteur 📊 <https://lnkd.in/g/DkZdeX>

On en retient 🗨️ : des premiers résultats encourageants 🌱 qui soulignent les objectifs ambitieux - dépassant ceux fixés par la loi Rixain - poursuivis par les entreprises de la banque, de l'assurance et de la finance en matière de féminisation des instances dirigeantes, de lutte contre le sexisme ou encore d'actions en faveur d'une représentation mixte dans les métiers genrés.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une priorité à laquelle le Groupe est fortement attaché depuis longtemps. En témoigne notamment la note de 96 points sur 100 que nous avons obtenue cette année à l'index Pénicaud.

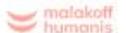
Et nous continuons nos actions : dans le cadre de la NAO 2023, nous avons consacré un budget spécifique important à ce sujet. Nous allons également renégocier avec les partenaires sociaux notre Accord sur l'égalité professionnelle 📄 / 📢

1 - diffusion interne



Réunion de négociation du 07/09/2023

40



2 sujets sont en outre particulièrement embarqués :

- La parentalité 📄 : nous proposons aujourd'hui un dispositif étoffé avec une plateforme digitale, un guide et des accompagnements pour faciliter le quotidien des parents.
- La lutte contre les violences conjugales : ce sujet génère une importante mobilisation de nos collègues. A travers des webinaires et une plateforme digitale, nous les accompagnons pour mieux comprendre le sujet, briser les tabous et partager les dispositifs que nous pouvons leur proposer.

Nous sommes convaincus que l'égalité professionnelle et la diversité au sens large sont des facteurs déterminants de cohésion sociale et de performance collective et individuelle de l'entreprise. Nous poursuivons nos actions en ce sens. 📢

Valérie Vittor Mouradian Martine Reniers

Isabelle Silvine Anne Séverine Nantenin Nawel

#égalitéprofessionnelle #égalitéFH #JournéeDesDroitsDesFemmes #diversité #inclusion

Résultats du premier Baromètre



sur la charte des 10 engagements pour l'égalité professionnelle

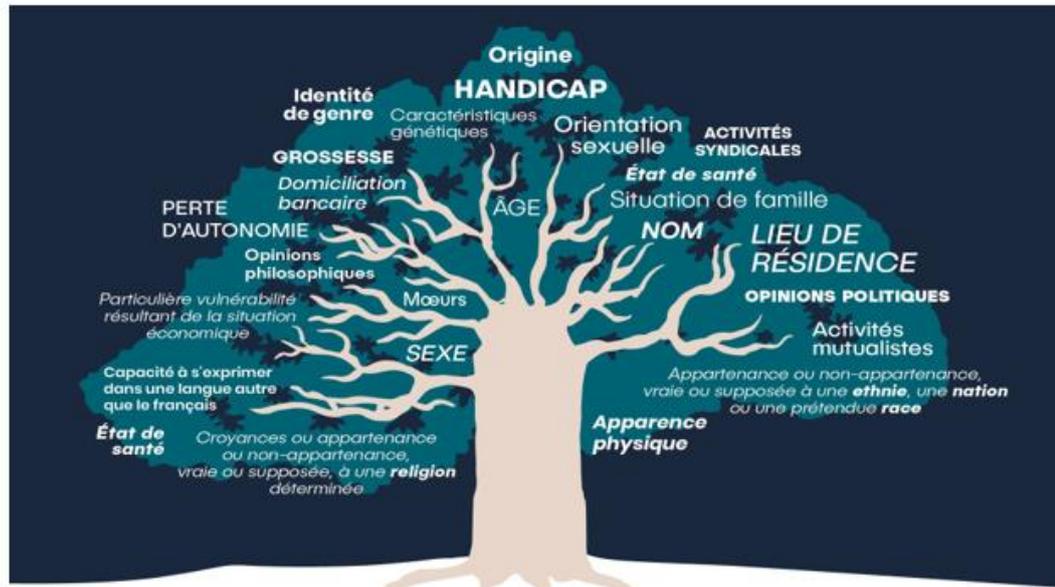


Réunion de négociation du 07/09/2023

41



Rappel des critères de diversité à l'occasion de la semaine Diversité et inclusion 2022



1 - diffusion interne

Réunion de négociation du 07/09/2023

42



ANNEXES

1 - diffusion interne

Réunion de négociation du 07/09/2023

43



Le Réseau Equilibres



Le Réseau Equilibres, c'est quoi ?

- ✓ Un réseau professionnel et mixte qui rassemble des collaboratrices et collaborateurs
- ✓ Un réseau impulsé et challengé par la Direction générale
- ✓ Un sponsor actif et membre du comité d'influence du réseau :
Sylvine Laguillaumie-Landon
- ✓ Un comité opérationnel et de nombreux volontaires

40
membres

Le Réseau Equilibres, c'est quoi ?

Sa raison d'être ? Poursuivre l'engagement du Groupe en matière d'égalité professionnelle pour :

- ✓ lutter contre les stéréotypes
- ✓ faire progresser la parité
- ✓ sensibiliser aux enjeux de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle
- ✓ porter le changement, l'innovation et les valeurs de progrès qui ont un impact sur la transformation du Groupe

1 live MH
en 2022

L'équipe QVCT intégrée au Copil Réduit du Réseau et pilote sur l'ensemble des sujets.

ANNEXE 4

MÉTHODOLOGIE DE CALCUL ET DE DISTRIBUTION DE L'ENVELOPPE DÉDIÉE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Analyse collective

Analyse collective, par les équipes du Contrôle de Gestion Sociale-Comp & Ben, de l'ensemble de la population de l'UES Malakoff-Humanis, selon la méthode suivante :

- Regroupement par emploi (227 emplois au total) et par tranche d'âge (20-29 ans, 30-39 ans, 40-49 ans, 50-59 ans, 60 ans et +) pour obtenir des panels homogènes ;
- Pour chaque panel ainsi constitué, et dès lors que le panel se compose d'au moins 4 salariés, détermination du salaire médian sur la composante rémunération fixe ⁽¹⁾ + part variable
(1) : Salaire de base + ancienneté + prime vacance + 13^{ème} mois
- Positionnement individuel de chaque salarié, par rapport au salaire médian de son panel de référence, avec un écart exprimé en % du salaire médian ;
- Identification de tous les salariés dont l'écart injustifié de rémunération est égal ou supérieur à 5% du salaire médian de référence ;
- Transmission de la liste des salariés identifiés par l'analyse collective aux Partenaires RH et Référénts RH, pour analyse individuelle.

Analyse individuelle

- Analyse individuelle de chaque situation par les Partenaires RH, les Référénts RH et le Manager pour contrôler si, à niveaux de formation, de responsabilités, d'évaluation professionnelle, de compétences et expérience comparables, la rémunération est équivalente à celle d'un salarié placé dans la même situation professionnelle et si les écarts de rémunération constatés sont justifiés par des raisons objectives et pertinentes ;
- Avec priorisation, dans l'octroi des augmentations accordées dans le cadre de la campagne de l'année en cours, des écarts les plus significatifs (supérieurs à 15%) par rapport à la médiane du panel de référence.

Calendrier

- Analyse collective réalisée avant le lancement de la Campagne de mesures individuelles de l'année en cours des classes 1 à 7 ;
- Analyse individuelle réalisée en même temps que la Campagne de mesures individuelles de l'année en cours des classes 1 à 7 ;
- Octroi des augmentations Égalité Professionnelle à compter du 1^{er} juillet de l'année en cours.

ANNEXE 5

LES ACTEURS/ACTRICES POUR SORTIR DES VIOLENCES CONJUGALES ET INTRA-FAMILIALES

LES ACTEURS POUR SORTIR DES VIOLENCES

EN ENTREPRISE	EN EXTERNE
 <p>MANAGER</p> <p>Peut écouter et aider à adapter la situation sur le plan professionnel. Peut orienter vers les acteurs internes.</p>	<p>3919</p> <p>Violence femmes info Ligne d'écoute anonyme avec des professionnels qui peuvent conseiller et orienter vers les dispositifs adéquats, selon le niveau d'urgence de la situation.</p>  <p>7j/7 24h/24</p>
 <p>COLLÈGUES</p> <p>Peuvent permettre de rompre le silence et l'isolement social en ouvrant la parole.</p>	<p>ASSOCIATIONS</p> <p>Peuvent accompagner les victimes pour sortir du cycle des violences et aider à se reconstruire après. Plusieurs types d'accompagnement sur les plans psychologique, judiciaire, financier, logement ...</p> 
 <p>RH</p> <p>Peuvent informer sur les dispositifs internes : aménagement temps de travail, congés, mobilité géographique et fonctionnelle...</p>	<p>SYSTÈME JUDICIAIRE</p> <p>Police/gendarmerie Déposer une plainte ou une main courante et protéger les victimes.</p> <p>Avocat.e Conseiller et accompagner dans les procédures judiciaires.</p> 
 <p>MÉDECINS</p> <p>Médecin du travail Peut informer, écouter et orienter vers des structures spécialisées et des professionnels.</p>	<p>Généraliste ou spécialisé Peut constater les violences physiques et psychiques (attestation utile pour les procédures judiciaires) et orienter vers les professionnels adéquats.</p> 
 <p>ASSISTANT.E.S SOCIAUX</p> <p>Service social d'entreprise : Service social d'hôpital, CCAS ... Peuvent écouter, permettre un espace de libération de la parole et orienter vers les structures et dispositifs d'accompagnement sociaux, financiers etc.</p>	
 <p>PSYCHOLOGUE</p> <p>Qu'ils,elles soient en entreprise, en structures médico-sociales ou encore libéraux, il est essentiel de se faire accompagner sur le plan psychologique avec un professionnel qui écoute et permet de prendre du recul sur les violences vécues.</p>	<p>Réfèrent.e harcèlement sexuel</p> <p>Est chargé.e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié.e.s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.</p> 