

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Entre d'une part,

- l'Union des caisses nationales de sécurité sociale, représentée par son directeur, Raynal Le May, dûment mandaté à cet effet par le Comité exécutif des directeurs le 14 avril 2021 ;

et, d'autre part,

- les organisations syndicales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique de Responsabilité Sociale de l'Employeur déployée au sein du Régime général de la Sécurité sociale.

La politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes contribue à l'égalité des chances et constitue ainsi un facteur de performance économique et sociale tout en étant source de richesse.

A ce titre, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu primordial pour l'institution.

Elle doit permettre de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance des organismes.

Ce sujet doit être un axe fort de la politique des ressources humaines au sein des organismes et ainsi être considéré comme un principe de fonctionnement et vecteur de progrès.

Les accords du 11 juin 2011 et 28 juin 2016 relatifs à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances ont permis de poser les jalons d'une politique en ce sens et de réaliser des avancées dans ce domaine.

Toutefois, afin de marquer leur engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont souhaité conclure un accord spécifique sur ce thème, en complément de l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Il s'inscrit dans la continuité des dispositions légales et notamment de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ayant mis en place l'index de l'égalité femmes/hommes dans le cadre duquel toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (C. trav., art. L. 1142-8) ; et ayant institué de nouvelles obligations dans les entreprises pour renforcer la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.



Il vise à :

- Mettre en place une politique volontariste destinée à faire évoluer les comportements susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle ;
- Développer la mixité sur les emplois, particulièrement sur ceux sur lesquels les femmes sont sous-représentées et développer une politique de la branche favorisant l'évolution de carrière des femmes sur des postes à responsabilités ;
- Tendre vers une égalité de rémunération et de parcours professionnel ;
- Accompagner la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- Prévenir et lutter contre les discriminations et contre toutes formes de sexisme au travail.

Ainsi, les dispositions qui suivent doivent permettre d'atteindre une égalité entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Article 1 : Prévention de la discrimination

La prévention et la lutte contre les discriminations doivent être placées au cœur des préoccupations des organismes car elles participent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet effort de prévention doit être réalisé à toutes les étapes de la vie professionnelle, à savoir lors des opérations de recrutement mais également tout au long du parcours professionnel, dans le cadre de la politique de rémunération et de formation professionnelle.

Au sein du Régime général de Sécurité sociale, la prévention du risque de discrimination au cours de la vie professionnelle est portée en interbranche, sur la base des bonnes pratiques déployées par les organismes locaux.

La poursuite de la formation des interlocuteurs RH et des managers vise à mieux connaître les mécanismes de discrimination reposant sur des stéréotypes liés au genre à chaque étape de la carrière professionnelle et ce dès la phase d'embauche. Cette démarche vise à mieux décrypter les croyances qui pourraient influencer le rapport à l'autre dans la prise de décision et générer une inégalité de traitement.

Article 2 : Recrutement

Afin de favoriser un recrutement diversifié au sein des organismes, les partenaires sociaux soulignent que les critères déterminants sont les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle.

Les dispositions prévues dans le titre I de l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, notamment les articles qui visent à diversifier les profils recrutés, participent de la mixité des emplois au sein de la Sécurité sociale.

De plus, le Régime général s'attache à mettre en place toute action qui favorise la mixité sur les postes où les femmes ou les hommes sont surreprésentés, grâce à une promotion large des emplois et des parcours possibles à la Sécurité sociale, ce qui concourt à déconstruire la vision genrée de certains emplois.

De manière générale, l'organisme favorise des intitulés et des formulations qui rendent les emplois et leur contenu accessibles et attractifs autant aux femmes qu'aux hommes. A cet égard, l'organisme veille à libeller de manière neutre, non-genré et non discriminatoire les offres d'emploi qu'il diffuse, quelle que soit la nature de l'emploi proposé.

Par ailleurs, à l'occasion de toute participation à des campagnes ou des salons de recrutement, y compris dans le cadre des recrutements en contrats en alternance, il est rappelé qu'il n'existe pas au sein du Régime général des métiers masculins et des métiers féminins, et que les possibilités d'évolution sont centrées sur les compétences et le potentiel.

A cet égard, l'organisme s'engage notamment à mener les actions de communication nécessaires pour permettre de recueillir des candidatures d'hommes ou de femmes selon le sexe le moins représenté dans l'emploi visé.

Article 3 : Parcours et employabilité tout au long de la carrière

3.1. – Mixité professionnelle

La mixité professionnelle est synonyme de performance économique et sociale. Elle permet la promotion de tous les talents et la composition d'équipes aux profils et aux parcours diversifiés.

Le Régime général se fixe comme objectif d'avancer collectivement vers plus de parité entre les femmes et les hommes :

- Pour l'ensemble des métiers où les femmes et les hommes sont sous-représentés,
- Au sein des organismes, vers une parité des équipes à tous les niveaux hiérarchiques y compris dans les comités de direction.

3.2. – Évolution professionnelle

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs, permettant d'apprécier les compétences et capacités professionnelles mises en œuvre, ainsi que l'expérience professionnelle acquise.

Le développement des compétences constituant un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leurs qualifications et de leur carrière professionnelle, le Régime général porte une attention particulière à l'égal accès de tous à la formation professionnelle.

Il s'engage à garantir l'égalité des chances de tous les salariés dans le déroulement de leur carrière professionnelle, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles, et notamment leur genre.

Les partenaires sociaux rappellent que les congés et le travail à temps partiel liés à la parentalité ne doivent pas être considérés comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Aussi, les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes opportunités d'évolution professionnelle que ceux travaillant à temps plein, y compris dans l'accès à des postes de managers et d'experts, une situation de travail à temps partiel n'étant pas incompatible avec l'exercice de responsabilités managériales.

Le Régime général de Sécurité sociale comprend plus de 80 métiers différents. La diversité des missions et des postes constitue un levier essentiel pour permettre à chaque salarié de construire un projet professionnel dynamique et diversifié. Ces opportunités de carrière

constituent un argument d'attractivité à l'embauche et un levier de fidélisation des salariés. Elles doivent concerner autant les femmes que les hommes.

3.3 - Appui aux candidatures féminines sur les postes où les femmes sont sous-représentées

Compte tenu de la sous-représentation des femmes dans certains postes à responsabilités et d'expertise, les organismes mettent en place des démarches attentionnées à l'intention des salariées, en complément des actions d'accompagnement des parcours et de développement de carrière accessibles à tous.

Des ateliers d'informations sur les opportunités de carrière à l'attention des salariées peuvent être proposés dans l'organisme afin d'augmenter le nombre de candidatures féminines sur les emplois cibles.

Il s'agit d'inciter les femmes à postuler sur des fonctions d'expertise ou à responsabilités et de faciliter leur accès à des parcours professionnels pouvant aller jusqu'aux postes de direction, le processus de sélection restant identique et basé sur des critères objectifs, quel que soit le genre des candidats.

Pour prévenir un éventuel effet de « plafond de verre », pouvant conduire des femmes à renoncer à postuler sur des emplois plus élevés, l'Ucanss, en lien avec les caisses nationales, expérimente des actions d'accompagnement ou de mentorat.

L'objectif est d'accompagner les femmes qui le souhaitent dans leur projet de carrière afin de les aider à lever les freins réels, ou ressentis, à leur progression.

3.4. – Évolution salariale

L'égalité salariale entre femmes et hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. Ce principe s'applique à l'ensemble des éléments de rémunération.

La réduction des écarts, notamment ceux corollés à l'effet structure dû notamment à la nature des postes occupées par les femmes, constitue un enjeu prioritaire pour les partenaires sociaux.

Toute action menée pour favoriser l'accès des femmes à des postes d'expertise ou à responsabilités, participe de la réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

Lors des campagnes d'attributions des mesures salariales, il est rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Chaque campagne doit être l'occasion de vérifier la bonne application des principes d'égalité salariale.

Par ailleurs, le dispositif légal de rattrapage salarial, calculé à l'issue d'un congés maternité ou d'adoption est complété par une procédure complémentaire qui vise à ce que tout salarié concerné par ce type d'absence, bénéficie d'une augmentation équivalente à la moyenne de celle obtenue durant l'année dans la catégorie professionnelle, s'il n'a pas bénéficié de ce mécanisme sur la période d'absence.

3.5 – Formation professionnelle

La formation est un des facteurs d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution professionnelle.

Les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle et les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation que les salariés à temps plein.

La formation est intégrée dans le parcours professionnel dans l'objectif de favoriser l'évolution des salariés sans discrimination notamment vers des postes à responsabilité.

Article 4 : Piloter la situation salariale comparée entre les femmes et les hommes

4.1. – Au niveau national

Le Régime général pilote l'impact des politiques menées sur l'évolution salariale comparée des femmes et des hommes, à travers le suivi pour les organismes de plus de 50 salariés, de l'index relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Un accompagnement renforcé des organismes qui n'atteignent pas 75 points/100 à l'index est mis en place afin d'accompagner leur progression et d'atteindre l'objectif légal.

4.2. – Au niveau local

L'organisme veille à une équité de rémunération entre les femmes et les hommes au moment de l'embauche et tout au long de la carrière professionnelle.

Il pilote, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts de rémunérations, s'ils existent, entre les femmes et les hommes. Cette démarche prend appui sur les dispositifs légaux en vigueur :

- Dans le cadre de l'obligation annuelle de consultation du CSE et de négociation les partenaires sociaux dressent le constat de la situation comparée des femmes et des hommes sur la base des indicateurs chiffrés mis à disposition dans la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE) et négocient sur les actions pouvant être menées pour réduire les écarts salariaux s'ils existent. A défaut d'accord, l'employeur met en place un plan d'action visant à corriger les écarts.
- Chaque année l'employeur publie l'index légal relatif à l'égalité salariale entre femme et homme, qui dresse le constat de la situation comparée des salaires. Si l'organisme atteint un score inférieur à 75 points/100, il est tenu de mettre en place un plan d'actions pour résorber les écarts.

Article 5 : Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

Les partenaires sociaux portent une vigilance renforcée à la nécessité de prévenir tout type de violence, sexiste et sexuelle, pouvant intervenir au travail à l'encontre d'un collaborateur.

Cela peut concerner tous types de relations, entre collègues, entre pairs ou dans le cadre d'un lien hiérarchique.

En ce qui concerne plus particulièrement les violences, faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous nécessite une forte sensibilisation de tous les collaborateurs, à tous les niveaux de la ligne hiérarchique et la mise en place de politiques fortes de prévention, et d'accompagnement.

Une attention est portée spécifiquement à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

5.1. – Au niveau national

L'Ucanss, en lien avec les caisses nationales pilote des campagnes de sensibilisation et/ou relaie des campagnes nationales relatives à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

L'Ucanss développe une démarche d'appui aux référents des organismes et service RH intervenant sur ce champ (formation, outils, campagne de communication...), afin de favoriser la prévention de ce type de violence, l'expression des salariés victimes et leur accompagnement.

5.2. – Au niveau local

Au sein de chaque organisme, l'employeur met en place un dispositif de signalement, de traitement des signalements et d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail. Parallèlement, le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives au harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail.

L'organisme désigne un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Parallèlement, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Les coordonnées de ces deux référents doivent être portées à la connaissance des salariés par tout moyen et notamment par voie d'affichage.

L'organisme s'engage à étudier tout signalement de harcèlement moral ou sexuel porté à sa connaissance et à mettre en œuvre, si la situation l'exige, des mesures de protection du salarié victime de ces agissements.

Dans le cadre de la prise en compte des violences intra-familiales, les directions s'engagent à traiter avec attention toute demande de mutation visant à accompagner professionnellement les mesures d'éloignement géographique.

Pour compléter la politique de prévention menée, l'organisme a la possibilité de mobiliser tout acteur local compétent en support de la politique de prévention menée.

Il communique sur le rôle de la plateforme téléphonique « Proconsulte » qui, au-delà de son objet plus large d'écoute des salariés en difficultés, peut également prendre en charge l'écoute et l'orientation de victimes de violence familiales ou de violences sexistes ou sexuelles au travail.

Article 6 : Objectifs à atteindre au cours de la période couverte par l'accord et indicateurs associés

- Sensibilisation des salariés aux stéréotypes pouvant induire des inégalités entre les femmes et les hommes : mise en œuvre d'une action de sensibilisation pour l'ensemble des organismes durant les deux premières années de mise en œuvre de l'accord
- Réduire le nombre d'organismes ayant un index salarial < 75 points : aucun organisme en deçà de 75 points au terme de l'accord
- Mesure de l'écart salarial entre femme et homme : indicateur de suivi annuel
- Mise en place d'un dispositif d'accompagnement de mentorat au niveau national pour accompagner les femmes dans leur projet de carrière. : déploiement effectif du dispositif dans les deux premières années de mise en œuvre de l'accord.
- Déploiement de campagnes de sensibilisation et/ou relai des campagnes nationales relatives à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail : structuration et déploiement d'une campagne de communication au niveau national
- Mise en place d'un dispositif de signalement dans chaque organisme, de traitement des signalements et d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail : taux d'organisme ayant mis en place un dispositif structuré
- Assurer l'évolution de carrière des salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que celle des salariés à temps plein :
 - o Suivi de l'effectif à temps partiel par niveau de qualification et par genre
 - o Suivi du pourcentage de salariés à temps partiel et à temps plein ayant bénéficié de points de compétences avec un objectif de taux d'attributaires équivalent à celui existant en 2020 (en 2020, le taux d'attribution de promotions aux salariés à temps partiel est de 31.2% et de 31.1% pour les salariés à temps plein).
 - o Suivi du pourcentage de salariés à temps partiel et à temps plein ayant bénéficié d'une promotion avec un objectif de réduction de l'écart existant en 2020 (en 2020, le taux d'attribution de promotions aux salariés à temps partiel est de 3.1% et de 6.9% pour les salariés à temps plein).

Article 7 : Communication

Le présent accord est mis à la disposition de l'ensemble des salariés des organismes du Régime général de Sécurité sociale.

La diffusion de cet accord est appuyée, dans l'ensemble des organismes, par des campagnes régulières de communication et une valorisation des actions mises en place.

Par ailleurs, au cours des deux premières années de mise en œuvre de l'accord, chaque organisme organise une sensibilisation de l'ensemble de ses salariés aux stéréotypes pouvant induire des inégalités entre les femmes et les hommes.

Article 8 : Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré dans le cadre des observatoires interrégionaux visés par le Protocole d'accord du 5 mai 2015 et dans le cadre de l'Instance nationale de concertation Ucanss.

Deux bilans seront réalisés. Le premier dans les deux ans de l'entrée en vigueur de l'accord et le second dans l'année précédant son échéance.

Article 9 : Dispositions d'application


Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} avril 2022. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il prendra fin de plein droit et cessera de produire tout effet. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le Code de la Sécurité sociale.

Il est d'application impérative pour l'ensemble des organismes du Régime général de la Sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 22 février 2022
Au siège de l'Ucanss
6 rue Elsa Triolet
93100 Montreuil


Raynal Le May
Directeur

C.F.D.T.	
C.G.T.	
C.G.T.-F.O.	