

Brochure n° 3276

**Convention collective nationale**

IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**  
**(Personnel)**

ACCORD DU 19 OCTOBRE 2015  
RELATIF À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ  
ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

NOR : ASET1551133M

IDCC : 1794

**PRÉAMBULE**

L'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales considèrent que les groupes paritaires de protection sociale, de par la nature de leurs activités et des valeurs qui les sous-tendent, ont une responsabilité sociale à assumer pleinement en termes de promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de l'intégration des personnes éloignées du monde du travail.

Elles soulignent que le maintien de cette diversité et de sa valorisation favorise la créativité, le dynamisme et la performance par les regards différents qu'elle apporte.

C'est dans ce cadre que deux accords ont été conclus le 27 mars 2009 et le 22 mars 2012 pour une durée de 3 ans chacun.

Après avoir pris connaissance des différents bilans portant sur les mesures mises en œuvre durant la période de ces deux accords, les parties signataires estiment qu'il y a lieu de poursuivre dans la durée les actions à réaliser et de fixer des objectifs d'évolution qui tiennent compte des efforts d'ores et déjà accomplis par les entreprises de la branche professionnelle, et ce sur une période plus appropriée à la consolidation et au développement de nouvelles actions.

A cet effet, la durée de l'accord est portée à 5 ans, avec un bilan d'étape à mi-parcours en vue de procéder à d'éventuels ajustements.

A cette fin, les parties signataires adoptent le présent accord, qui forme le cadre général dans lequel les entreprises de la branche doivent inscrire leurs propres réalisations, et qui ont pour objectifs de faire évoluer les comportements au quotidien et d'engager fortement les entreprises à développer des actions appropriées en faveur de la diversité et de l'égalité des chances. Dans cette perspective, les groupes paritaires de protection sociale sont incités à obtenir le « label diversité ».

Enfin, les parties signataires considèrent que la responsabilité sociale des entreprises de la branche passe, notamment, par une gestion des ressources humaines qui prend en compte tous les aspects de la diversité et de l'égalité des chances et par le développement et la mise en œuvre des outils les plus appropriés à cet effet.

## DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ

### Article 1<sup>er</sup>

*Amélioration de la connaissance de la situation de la branche  
au regard de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances*

Considérant que toute action visant à corriger les éventuelles disparités de traitement suppose une connaissance précise des situations rencontrées, les parties signataires estiment indispensable de disposer, au niveau de la branche, des informations statistiques propres à assurer un suivi périodique des actions menées au titre de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

A cet effet, il est proposé :

1. Un recensement des pratiques « qualité de vie au travail » concernant la diversité et l'égalité des chances, et notamment l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que l'employabilité et le développement professionnel ;
2. Un nouveau diagnostic sur la situation de la branche au regard de l'emploi des personnes en situation de handicap, dans le cadre d'un partenariat à conclure avec l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH).

Dans le cadre du bilan annuel sur les personnes en situation de handicap dans la branche, les données sont actualisées et complétées par le nombre d'embauches réalisées et divers indicateurs complémentaires en relation avec le profil de branche ;

3. La réalisation d'une étude sur les pratiques d'insertion dans les entreprises de la branche, vis-à-vis des jeunes de moins de 26 ans et des salariés seniors âgés de 55 ans et plus.

Afin de permettre un état des lieux partagé, une présentation préalable de la démarche pour chacun de ces trois projets sera effectuée dans le cadre des instances de la branche.

Plus généralement, un état des lieux relatif à la diversité et à l'égalité des chances est réalisé conjointement avec l'observatoire des métiers et des qualifications. Il constitue le baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans la profession.

Il est présenté une fois par an à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation et est communiqué à la commission paritaire plénière. Il figure en outre sur le site [www.rcp-pro.fr](http://www.rcp-pro.fr).

Les entreprises transmettent chaque année à la branche l'état de leurs pratiques.

### Article 2

*Principes directeurs applicables et moyens d'action  
à mettre en œuvre afin d'en assurer l'effectivité*

#### 2.1. Principes directeurs

Les parties signataires considèrent que la mise en place d'une politique dynamique de promotion de la diversité et de l'égalité des chances constitue un choix stratégique des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance, qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de leurs pratiques de management, y compris dans le cadre de l'entretien annuel.

Elles rappellent que l'engagement personnel du directeur général et de l'équipe de direction constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique.

Les équipes de direction communiquent de manière régulière et soutenue auprès des salariés et des instances représentatives du personnel.

Pour alimenter la réflexion de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise, la branche diffuse les bonnes pratiques et met à leur disposition les éléments susceptibles de les aider à se doter d'outils de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes et en faveur de la diversité.

Les parties signataires posent les principes directeurs ci-après, valables dans les domaines du recrutement, du maintien dans l'emploi, de l'évolution professionnelle, de la formation et du choix des prestataires :

- la diversité dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique d'égalité des chances mise en œuvre dans les entreprises de la branche. Celles-ci veillent à intégrer dans leurs effectifs des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap. Elles portent une attention toute particulière, d'une part, au recrutement des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en emploi, quel que soit le niveau de qualification requis, et, d'autre part, au maintien dans l'emploi, afin de faire évoluer les pratiques en refusant l'exclusion et l'indifférence ;
- les entreprises de la branche mettent en place les procédures adaptées pour que les recrutements, effectués en interne ou en externe, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discriminations et visant à une diversification des sources du recrutement. A cet effet, les entreprises généralisent les méthodes objectives de sélection et/ou de test afin de garantir que sont prises en compte les seules compétences, aptitudes et expériences. Elles vérifient que des mesures de sensibilisation vis-à-vis des recruteurs existent et sont suivies d'effet ;
- l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs (compétences et capacités) ;
- l'accès à la formation, constituant un élément essentiel de progression professionnelle et d'adaptation aux évolutions des contenus des emplois, doit être garanti pour tout salarié.

A cette fin, les entreprises identifient les salariés n'ayant suivi aucune action de formation, inscrite au plan de formation, sur une période de 5 ans, en déterminent les raisons et prennent toute initiative appropriée pour apporter une réponse ;

- les entreprises de la branche privilégient le recours aux contrats en alternance, en vue de favoriser l'insertion et de faciliter le recrutement dans les entreprises.

## 2.2. Moyens

La branche se dote d'un « coordinateur diversité/égalité professionnelle » pour la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Ce coordinateur, rattaché à l'association d'employeurs, a pour rôle de coordonner l'ensemble des actions ayant pour finalité la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

En particulier, il suit les réalisations conduites par les entreprises, en animant le réseau des « correspondants diversité » désignés par les directions des groupes paritaires de protection sociale.

Ces correspondants rendent compte à la commission d'égalité professionnelle visée à l'article 4.4.

La liste des correspondants et de leur fonction est communiquée annuellement à la CPNEF par le coordinateur diversité.

Le coordinateur a également pour rôle d'animer un dialogue continu avec les entreprises de la branche, d'accompagner les politiques et les actions de promotion de la diversité développées par les différents acteurs et de recueillir les bonnes pratiques existantes, ainsi que d'assurer la promotion et le suivi du label diversité, en vue de son obtention par les entreprises de la branche. A cette fin sera communiqué à la CPNEF le pourcentage de salariés couverts par le label diversité.

Il prend toute initiative pour développer les actions de sensibilisation vis-à-vis des entreprises, en particulier s'agissant de celles relatives à l'égalité des femmes et des hommes au bénéfice des responsables du recrutement.

Il rend compte annuellement de son activité à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

En tant que de besoin, des conventions sont passées au niveau de la branche avec des organismes extérieurs en vue de favoriser la mise en œuvre et/ou le développement d'actions concrètes destinées à promouvoir la diversité et l'égalité des chances.

En complément des actions mises en œuvre par les entreprises, la branche développe des supports de communication spécifiques et des actions de formation.

Les entreprises procèdent à la réalisation de plans d'action locaux en privilégiant leur mise en place par accord d'entreprise.

## TITRE II

### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>

##### ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

#### Article 3

##### *Constats*

Les parties signataires notent que le personnel féminin représente, en 2014, 71 % des effectifs globaux de la branche, soit un pourcentage identique à celui de 2007. Par ailleurs, la parité a été atteinte en 2013 dans la catégorie « cadres », alors qu'elle était égale à 40 % en 2007. Toutefois, le personnel féminin demeure particulièrement sous-représenté dans l'encadrement supérieur. Au 31 décembre 2014, la part des femmes dans les classes 7 et 8 était de 39 %. Le recours au temps partiel est par ailleurs le fait presque exclusif des femmes.

Les parties signataires rappellent que des dispositions conventionnelles existent d'ores et déjà, en vue de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

#### Article 4

##### *Mesures et création de nouvelles dispositions*

La branche rappelle que la prise en compte de la diversité doit conduire les entreprises à offrir à chaque individu, à compétences et capacités égales, les mêmes possibilités d'accès, de rémunération et d'évolution dans l'emploi.

A cet effet, le respect et la promotion du principe d'égalité des chances et de traitement constitue un des axes directeurs de toute politique de ressources humaines.

La mobilisation de tous les acteurs, l'engagement des dirigeants, la lutte contre les stéréotypes, la formation et la mobilisation des lignes hiérarchiques et du personnel sont autant d'actions qui, déclinées concrètement, s'intègrent au projet d'entreprise.

Les entreprises de la branche s'inscrivent dans la démarche en vue d'obtenir le label égalité professionnelle.

Un rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes sera établi au titre des exercices 2015 et 2016 et présenté à la CPNEF.

#### 4.1. S'agissant du recrutement

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

En vue d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi, quel que soit le positionnement hiérarchique, les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.

Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes, parmi les candidats retenus pour l'entretien, doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats. Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Pour les emplois où une surreprésentation féminine ou masculine est constatée, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre des actions de rééquilibrage, à compétences professionnelles équivalentes.

Il est proposé de poursuivre les actions initiées afin que la part des femmes occupant des emplois relevant des classes 7, 8 et hors classe soit égale à 45 % au 31 décembre 2019.

#### 4.2. S'agissant de la formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur primordial de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Les différentes actions de formation, en particulier celles relatives au management, bénéficient sans distinction aux femmes et aux hommes, que ce soit en termes de nombre, de nature et de durée de stages.

Par la formation professionnelle, les entreprises veillent à maintenir et à développer les compétences permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de fonctions, notamment dans les fonctions évolutives et celles à responsabilité. A ce titre, les entreprises facilitent l'accès à des formations qualifiantes pour les femmes, leur permettant ainsi d'accéder à des responsabilités d'encadrement, y compris au sein des équipes dirigeantes.

Il est rappelé que les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

Par ailleurs, les salariés de retour d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental d'éducation ou d'adoption) bénéficient, au plus tard dans le trimestre suivant leur retour, d'une action de remise à niveau et d'adaptation sur le poste de travail qu'ils occupent en cas de changement des techniques ou des méthodes de travail.

#### 4.3. S'agissant de la rémunération

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, en tant qu'il constitue un élément déterminant de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Comme défini par le code du travail, les travaux ayant une valeur égale sont ceux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physiques ou nerveuses.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires et sur la base des données économiques et sociales relatives à la situation comparée des femmes et des hommes, la commission paritaire plénière établit un diagnostic en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Les axes de progrès ainsi identifiés font l'objet d'une analyse particulière lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises.

Les entreprises prennent les mesures spécifiques et les moyens appropriés en vue de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, lorsqu'ils sont constatés, sans pouvoir être expliqués par des raisons objectives, en tenant compte notamment des axes de progrès identifiés au niveau de la branche.

Les entreprises s'engagent, en cas d'écarts injustifiés, à négocier un plan pour l'égalité professionnelle, conformément à l'article L. 1143-1 du code du travail, et définissent lors de la négociation annuelle obligatoire une enveloppe spécifique annuelle ou pluriannuelle permettant de répondre aux objectifs dudit plan.

Il sera proposé aux entreprises de la branche d'adopter une méthode commune et de l'expérimenter pendant la durée de l'accord.

#### 4.4. Commission de l'égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est constituée au sein du comité d'entreprise.

Cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport d'égalité professionnelle.

Elle reçoit toutes les informations relatives à son champ de compétences pour pouvoir exercer pleinement sa mission. Elle se réunit au moins une fois par an.

Les entreprises de la branche adressent au coordinateur diversité le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes.

## CHAPITRE II

### EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

#### Article 5

##### *Constats*

Les parties signataires rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de prendre en compte la situation particulière des personnes en situation de handicap.

Ainsi :

- l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite est due aux salariés handicapés partant avant l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale dans le cadre de l'article L. 351-1-3 dudit code (art. 17, alinéa 3, de la convention collective nationale du 9 décembre 1993) ;
- les salariés handicapés bénéficient d'une réduction du temps de travail de 5 heures par semaine ou de 3 jours par mois lorsque le temps de travail est exprimé en forfait en jours. La réduction du temps de travail, à hauteur de 5 heures par semaine, peut être journalière ou bien cumulée dans un cadre au plus hebdomadaire, en conciliant les nécessités du service et les intérêts des salariés (art. 30, alinéas 6, 7 et 8, de la convention collective nationale du 9 décembre 1993) ;
- les salariés handicapés disposent d'une priorité d'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II B à la convention collective nationale du 9 décembre 1993) ;
- « des autorisations d'absence sans perte de salaire dans la limite de 5 jours par an sont accordées à chacun des parents justifiant de la situation de leur enfant par une attestation fournie par la MDPH ou percevant l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Ce droit est également accordé aux parents dont les enfants, de 20 ans ou plus, qui demeurent à leur charge, sont atteints d'une incapacité permanente, d'au moins 80 %, reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). En cas de disparition des parents ou de survenance de dépendance des parents, ce droit est accordé aux frères ou sœurs qui ont la charge de la personne handicapée. La dépendance mentionnée ci-dessus s'entend au sens des groupes iso-ressources (GIR) 1, 2, 3 et 4 de la classification nationale » (paragraphe 2 *bis* de l'article 22).



## Article 6

### *Mesures en vigueur et nouvelles dispositions*

Les parties signataires soulignent leur volonté de voir le secteur professionnel prendre les mesures à même de contribuer positivement et de manière exemplaire à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, dans le cadre d'une démarche de fond. C'est avec cet objectif qu'elles arrêtent les dispositions suivantes.

#### 6.1. Développement des actions de sensibilisation au handicap

Afin d'améliorer le regard porté sur le handicap, la branche organise périodiquement des campagnes d'information et de sensibilisation, en mettant à disposition des entreprises des supports de communication et en proposant des actions spécifiques de formation.

Les entreprises s'engagent à :

- développer les séances d'information à destination des directions et du personnel d'encadrement ;
- prévoir et promouvoir toutes actions de communication afin de favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap ;
- faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de formation destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général.

Le correspondant diversité de l'entreprise, visé à l'article 2.2 du présent accord, coordonne ces actions.

#### 6.2. Taux d'emploi au niveau de la branche

Toutes choses égales par ailleurs (notamment à législation constante), les parties signataires fixent comme objectif d'accroître le taux d'emploi, essentiellement par l'emploi direct ou par le recours à la sous-traitance assurée par les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et les entreprises adaptées (EA), l'indicateur de réalisation étant qu'à la fin de la 5<sup>e</sup> année d'application du présent accord ce taux soit au moins égal à 6 %.

La branche rendra compte annuellement à la CPNEF du nombre d'embauches directes de personnes en situation de handicap par entreprise.

Afin de faciliter l'embauche de personnes en situation de handicap, il est rappelé qu'au niveau de la bourse de l'emploi la faculté leur est donnée de faire mention de leur situation particulière. Les offres d'emploi sont présentées non seulement à la bourse de l'emploi mais aussi à tout organisme spécialisé dans l'insertion des travailleurs handicapés.

Les entreprises s'engagent à faire un bilan annuel sur l'emploi des salariés en situation de handicap.

#### 6.3. Actions pour l'intégration par l'emploi du personnel en situation de handicap

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap, notamment par l'aménagement des locaux, sachant que des financements peuvent être accordés par l'AGEFIPH.

Les entreprises encouragent la reconnaissance comme travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises. A cet effet, elles mènent des actions de sensibilisation sur les démarches administratives à réaliser auprès des salariés et apportent leur assistance et leur soutien aux personnes qui souhaitent expressément s'engager dans ce processus.

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, les entreprises veillent à réaliser annuellement un suivi statistique particulier des augmentations individuelles et des promotions et prennent toutes mesures correctives en cas d'éventuels décalages non justifiés en défaveur des salariés en situation de handicap.

Le personnel en situation de handicap a accès sans discrimination à la formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les autres salariés. Les entreprises veillent à ce que les formations soient organisées selon des modalités adaptées à la situation des salariés, telles que l'aménagement de leurs déplacements ou la présence d'intervenants spécialisés.

Afin d'accompagner les salariés en situation de handicap qui le souhaitent dans leur parcours d'intégration ou de retour à l'emploi, les entreprises forment, sur la base du volontariat, des salariés accompagnateurs, se trouvant dans l'environnement de travail proche, pour exercer cette mission durant leur temps de travail.

#### 6.4. Maintien dans l'emploi en cas de survenance du handicap

En vue d'optimiser le maintien dans l'emploi lors de la survenance d'un handicap durant la vie professionnelle, les entreprises envisagent toutes les possibilités en vue de conserver les salariés concernés dans leur emploi, par la mise en place notamment d'aménagements matériels ou organisationnels.

Les entreprises de la branche veillent à :

- garantir l'accessibilité aux outils numériques ;
- encourager l'expérimentation de technologies innovantes au bénéfice des salariés en situation de handicap.

Les entreprises de la branche mettent en œuvre les aménagements appropriés pour maintenir les salariés, en cas de survenance d'un handicap, dans des emplois correspondant à leurs compétences. Elles veillent à ce qu'ils bénéficient tout au long de leur vie professionnelle d'un accompagnement et d'un suivi adapté.

Dans le cadre du dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap (LRH), les entreprises de la branche sont incitées à réaliser les aménagements nécessaires pour optimiser les conditions de travail du salarié en situation de handicap.

#### 6.5. Implication en faveur des personnes en situation de handicap non salariées de l'entreprise

Afin de s'impliquer en faveur des personnes en situation de handicap non salariées et de les aider à développer leur niveau de formation et leurs perspectives d'emploi, les entreprises développent des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Ainsi, les entreprises promeuvent l'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, et proposent à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, complémentaires à leur formation théorique, dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à développer le recours aux établissements ou services d'aide au travail et aux entreprises adaptées, notamment en favorisant ces structures dans leurs appels d'offres.

### CHAPITRE III

#### CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE. – ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

##### **Article 7**

##### *Constats*

Les parties signataires notent que, en 2014, 21,2 % des femmes et 4,2 % des hommes ont opté pour un travail à temps partiel.



Elles rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, notamment :

- l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ;
- l'existence de congés pour la garde d'enfant malade (art. 22 de la convention collective nationale du 9 décembre 1993) ;
- le bénéfice pour les femmes enceintes d'une réduction de leur temps de travail (art. 27) ;
- une réduction du temps de travail de 1 heure par jour pour les salariés à temps plein, pendant 3 mois, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption (art. 27) ;
- une réduction au bénéfice des femmes enceintes et des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption, dont le temps de travail est exprimé en forfait en jours, de 2 jours par mois en lieu et place des réductions horaires (art. 27) ;
- le maintien du salaire net en cas de congé de paternité pour les salariés ayant plus de 1 an de présence à la date de la naissance (art. 27 *bis*) ;
- le bénéfice de 5 jours ouvrés de congés lors de la signature par l'intéressé d'un pacte civil de solidarité et de 5 jours ouvrés en cas de décès du partenaire. Des congés peuvent être accordés en cas de maladie du partenaire dans les mêmes conditions que pour le conjoint (art. 22) ;
- le bénéfice au partenaire lié par un pacte civil de solidarité, dans le cadre du contrat type de prévoyance, du capital décès et des garanties complémentaires facultatives prévues pour le conjoint ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congés parental, ou d'adoption, ou sabbatique) ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour motif familial ou exercice d'un mandat syndical ou électif sont considérés comme prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II B à la convention collective nationale du 9 décembre 1993) ;
- les salariés en situation de congé de solidarité familiale ou de congé de soutien familial peuvent, à leur demande, prolonger ce congé de 3 mois s'ajoutant ainsi à la durée prévue par la loi ;
- les salariés bénéficiaires d'un congé de solidarité internationale peuvent, à leur demande, prolonger ce congé pour une durée n'excédant pas 1 an au total.

## Article 8

### *Mesures en vigueur et nouvelles dispositions*

8.1. Les parties signataires réaffirment que les absences liées aux congés de maternité, d'adoption, de paternité ou du fait d'une longue maladie ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

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

Les entreprises sont invitées à négocier dans le cadre de leur dialogue social la mise en place d'un dispositif permettant à tout ou partie des salariés à temps partiel qui le souhaitent d'acquérir des droits à la retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein. En tout état de cause, ce dispositif devra prévoir une mesure spécifique pour les salariés à temps partiel dans le cadre d'un congé parental jusqu'aux 3 ans de l'enfant intégrant une contribution de l'employeur.

La salariée enceinte bénéficie, dès communication du certificat de grossesse, d'un entretien avec sa hiérarchie. Celui-ci se tient, à la demande de l'intéressée, afin de rechercher la meilleure conciliation possible entre l'activité professionnelle et son état de grossesse.

Afin de faciliter le retour dans l'emploi des salariés qui s'absentent pour exercer leur responsabilité parentale, ou du fait d'une affection reconnue par le code de la sécurité sociale comme comportant un traitement prolongé, les entreprises recherchent les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Au retour du congé, lors d'un entretien avec l'employeur, sont déterminées les modalités de reprise du travail et notamment les actions de formation pouvant être suivies, en particulier, dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Pour l'organisation des actions de formation continue, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques, les modalités pratiques des sessions de formation et privilégient les formules de formation à distance.

Les entreprises de la branche sont invitées à examiner la prise en charge de tout ou partie des frais de garde occasionnés aux salariés en situation de monoparentalité par une action de formation ou une mission à l'initiative de l'employeur.

D'une manière générale, les entreprises s'efforcent de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale. Ainsi, elles veillent à ce que les réunions de travail soient programmées, sauf cas exceptionnels, en tenant compte des horaires habituels de travail des salariés.

En outre, les entreprises sont incitées à s'engager pour une meilleure gestion de la parentalité en signant la charte de la parentalité en entreprise, développée par l'observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) ; cette charte a pour objectifs de :

- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise ;
- créer un environnement favorable aux salariés parents, en particulier pour la femme enceinte ;
- respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents.

8.2. Les entreprises de la branche sont invitées à négocier un accord organisant le don de jours de repos dans le cadre de la loi du 9 mai 2014, le principe étant acté par la branche.

8.3. La branche s'engage à ouvrir une négociation sur la qualité de vie au travail en 2016 avec notamment pour thèmes :

Le télétravail en examinant notamment les aspects suivants :

1. Principe du volontariat et de sa réversibilité ;
2. Critères d'éligibilité ;
3. Préservation du lien avec l'organisme ;
4. Modalités et conditions de mise en place.

Le principe du droit à la déconnexion dans les entreprises de la branche.

#### 8.4. Temps de déplacement professionnel

Il est rappelé que l'article L. 3121-4 du code du travail précise que « le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. »

Les entreprises de la branche veillent à la bonne application de ces dispositions pour tous les salariés sans discrimination. En l'absence d'accord ou de décision, la contrepartie s'opère sous forme de repos.

Elles facilitent le recours aux nouvelles technologies dans l'organisation des réunions et de la transmission du savoir. Elles favorisent le développement de la coopération territoriale en matière de réalisation d'actions de formation professionnelle.

#### Article 9

Dans le cadre des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les entreprises mettent en œuvre une politique de promotion de la synergie des âges.

La mixité des âges dans les équipes de travail est en effet bénéfique en termes d'expérience, de compétences et de complémentarité, de sorte que les entreprises sont invitées à envisager la gestion de carrière dans sa globalité, permettant un aménagement des parcours et des mobilités tout au long de la vie professionnelle.

Pour les nouveaux embauchés, une action de formation sur la connaissance de l'environnement du secteur de la retraite et de la prévoyance est prévue.

Afin de permettre aux élèves et étudiants de parfaire leur formation initiale, l'accès à des stages leur est proposé, étant précisé que ces stages s'inscrivent dans un projet pédagogique et n'ont pas pour but de pourvoir un emploi permanent de l'entreprise.

La gratification dans le cadre d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois doit être au moins égale à 38 % du taux horaire de la RMMG 1A ou, à défaut, du Smic.

Les entreprises recourent à la formule du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage pour favoriser l'accroissement des compétences des jeunes ayant un faible niveau de qualification. Elles favorisent l'accès aux métiers de la branche pour les salariés seniors et les personnes éloignées de l'emploi.

Toutes choses égales par ailleurs (notamment à législation constante), les parties signataires fixent comme objectif d'accroître de 50 %, au niveau de la branche, le pourcentage de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage conclus pendant la durée d'application du présent accord par rapport à la situation constatée en 2014.

Les entreprises de la branche privilégient la mise en place de contrats d'alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage) pour les personnes en situation de handicap et les jeunes âgés de moins de 26 ans.

Dans cette perspective, les entreprises sont invitées à construire des programmes de formations en alternance adaptées, notamment par le biais de partenariats avec la branche.

Un point d'étape quantitatif et qualitatif sera opéré fin 2017 sur les contrats en alternance conclus sur la période 2015-2017. Sur cette base, un objectif pour la période 2018-2019 sera fixé.

En vue de valoriser les métiers de la protection sociale complémentaire, la branche organise des partenariats avec les systèmes éducatif et universitaire, en recherchant, notamment, à développer des filières de formation adaptées à la branche retraite et prévoyance.

Elle développe également des projets de partenariat avec notamment les « écoles de la deuxième chance » (E2C).

Il est rappelé qu'il existe actuellement un dispositif de retraite progressive permettant à un salarié de bénéficier d'une partie de sa pension de retraite tout en continuant à travailler à temps partiel et à acquérir des droits à la retraite. Les entreprises de la branche acceptent dans ce cadre les demandes de passage à temps partiel ; le temps partiel peut, le cas échéant, prendre la forme d'alternance de rythmes de travail différents.

TITRE III  
**DISPOSITIONS DIVERSES**

**Article 10**

Le présent accord s'impose aux entreprises appliquant la convention collective nationale du 9 décembre 1993, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés.

**Article 11**

*Date d'effet et durée*

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et cessera donc de produire ses effets le 31 décembre 2019.

Trois mois avant le terme de l'accord, l'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

Le bilan annuel de l'activité du coordinateur diversité sera l'occasion de réaliser un suivi de l'accord. En tout état de cause, un bilan d'étape sera effectué au dernier trimestre 2017, afin de procéder à d'éventuels ajustements.

Fait à Paris, le 19 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

AEGPIRC.

**Syndicats de salariés :**

PSTE CFDT ;

SPOR CFTC ;

IPRC CFE-CGC.

## ANNEXE

### RELATIVE AUX INDICATEURS RETENUS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

---

#### Indicateurs reconduits

Toutes les données statistiques suivantes font l'objet d'une présentation hommes-femmes.

Effectifs :

- évolution par catégories professionnelles et par classes d'emplois ;
- structure par tranches d'âge et par catégories professionnelles ;
- structure par ancienneté et par catégories professionnelles ;
- structure par métiers ;
- structure par types de contrats (CDI, CDD) ;
- structure des effectifs en contrat de professionnalisation par métiers.

Disponible dans le profil de branche.

Temps partiel :

- structure des effectifs par catégories professionnelles ;
- structure des effectifs par tranches d'âge ;
- structure des effectifs par métiers.

Disponible dans le profil de branche.

Recrutements :

- structure par tranches d'âge ;
- évolution du taux de recrutements ;
- structure des recrutements par métiers.

Disponible dans le profil de branche.

Départs :

- structure par type (démission, retraite, licenciement...) ;
- structure par tranches d'âge.

Disponible dans le profil de branche.

Evolution promotionnelles :

- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de niveau ;
- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de classe d'emploi.

Disponible dans le profil de branche.

Formation professionnelle :

- pourcentage de salariés ayant bénéficié de la formation professionnelle continue ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation (plan de formation) ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un CIF rémunéré ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un DIF ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une VAE ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences ;
- nombre de salariés ayant obtenu un CQP.

Disponible dans le rapport formation.

Rémunérations :

- salaires annuels par catégories professionnelles et par classes d'emplois avec et hors ancienneté.

Disponible lors de la commission paritaire plénière sur les salaires.

Emploi des travailleurs en situation de handicap :

- nombre d'unités bénéficiaires ;
- nombre de travailleurs en situation de handicap (comparaison avec l'année N – 1) ;
- structure par tranches d'âge et par catégories professionnelles ;
- structure par ancienneté et par catégories professionnelles ;
- structure par type de contrat (CDI-CDD).

Disponible dans le rapport sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

Contrats en alternance :

- nombre de contrats en alternance ;
- nombre de contrats en alternance pour les moins de 26 ans et pour les plus de 26 ans ;

Disponible dans le profil de branche.

#### Indicateurs complémentaires

Nombre d'embauches directes de personnes en situation de handicap par entreprise ;

Nombre de contrats en alternance de personnes en situation de handicap ;

Pourcentage de salariés couverts par le label diversité ;

Nombre de salariés en retraite progressive ;

Nombre de partenariats.