

Accord du 5 février 2021
relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes

NOR : ASET2150411M

IDCC : 2128

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

ANEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu primordial relevant de la responsabilité sociale des entreprises. Ce sujet doit être un axe fort de la politique des ressources humaines au sein des organismes mutualistes, axe qui doit être pleinement exprimé, au-delà des obligations légales dont le respect s'impose. En effet, la nature des activités exercées et les valeurs qui les sous-tendent doivent conduire les organismes mutualistes à considérer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme principe de fonctionnement et vecteur de progrès.

Un premier accord de branche signé le 24 septembre 2010 a permis de poser les jalons d'une dynamique de branche sur ce sujet. Les partenaires sociaux y affirmaient leur conviction de la nécessité de mettre en œuvre une démarche assurant aux femmes comme aux hommes une égalité tout au long de leur parcours professionnel.

Un accord a été signé au niveau de l'UDES le 27 novembre 2015 sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire.

Par la suite, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels traite également le sujet de l'égalité femmes-hommes au sein des entreprises, notamment concernant les agissements sexistes. L'entreprise est un lieu de régulation sociale dans lequel des obligations légales s'imposent aux employeur(euse)s

comme aux salarié(e)s. Personne ne peut y être traité défavorablement à raison de son sexe, ni faire l'objet d'une atteinte à sa dignité. Nul(le) ne doit être victime d'un comportement à connotation sexuelle dans son environnement de travail.

L'article L. 2253-1 du code du travail modifié en dernier lieu par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 vient préciser qu'en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes « les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière. »

Enfin, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure notamment :

Le calcul d'un index de l'égalité femmes-hommes dans le cadre duquel toutes les entreprises ou UES d'au moins 50 salarié(e)s ont l'obligation de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (code du travail, art. L. 1142-8).

La désignation par l'employeur(euse) d'un(e) référent(e) 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 dans toutes les entreprises employant au moins 250 salarié(e)s (code du travail, art. L. 1153-5-1). Le CSE désigne également parmi ses membres un(e) référent(e) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (code du travail, art. L. 2314-1).

Des compléments d'information en matière de lutte contre le harcèlement sexuel : doivent également être précisés l'adresse et le numéro d'appel du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ; de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur(rice) compétent(e) ; du défenseur des droits ; des référent(e)s précité(s) prévu(e)s aux articles L. 1153-5-1 et L. 2314-1 du code du travail (code du travail, art. D. 1151-1).

La branche mutualité entend s'inscrire dans la continuité de ces dispositions légales, réglementaires et conventionnelles pour apporter aux organismes mutualistes et salarié(e)s un cadre permettant d'aboutir au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Une telle démarche requiert :

- une politique volontariste et dynamique destinée à faire évoluer les comportements au quotidien et à remettre en cause les stéréotypes culturels susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle ;
- l'implication des directions générales, des différents niveaux hiérarchiques, des salarié(e)s et de leurs représentant(e)s ;
- l'appropriation commune des éléments de la problématique, un dialogue social de proximité et la mise en place de plans d'action. Dans cette optique, les partenaires sociaux ont tenu à rappeler, dans le cadre du présent accord, les grands principes inhérents à la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il a ainsi été convenu d'intégrer, en annexe du présent accord, un glossaire recensant les définitions et textes encadrant ces grands principes ainsi qu'une liste d'outils mobilisables ;
- la mobilisation de l'ensemble des dispositifs conventionnels existants : formation, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, certification.

Les partenaires sociaux ont procédé à un travail de diagnostic au travers de l'examen d'indicateurs issus du bilan social, de la cartographie des métiers et des données transmises par Uniformation desquels sont tirés le rapport de situation comparée sur la période 2010-2018. Ce

document a été partagé en préalable à l'ouverture de cette négociation. Les constats suivants ont pu être effectués :

La branche mutualité est reconnue comme une branche non mixte avec 76 % de femmes parmi ses effectifs. En effet, les études publiées^[1] en la matière qualifient de mixte une population dont la part d'hommes ou de femmes est comprise entre 40 % et 60 %. La part des hommes en mutualité est de 24 % en 2018, elle progresse de 1 point par rapport à 2010. Le livre 3 enregistre une part de femmes plus importante, soit 81 % de femmes au sein des activités sanitaires et sociales. Le livre 2 enregistre une part plus importante d'hommes, soit 26 % d'hommes au sein des activités assurantielles.

Les femmes sont surreprésentées dans certaines familles professionnelles, et notamment les familles de métiers : « Social et éducatif » (97 %), « Administratif » (93 %), « Métiers médicaux et sanitaires » (92 %), « Dépendance/Aide à la personne (92 %) », « Gestion santé et prévoyance » (85 %) ;

Les hommes sont surreprésentés dans d'autres familles professionnelles, et notamment les familles de métiers : « Système d'information » (68 %), « Conception de produits et études de risques » (43 %), « Gestion des risques internes » (40 %), « Audioprothésiste, optique, dentaire » (32 %), « Finance-comptabilité-contrôle de gestion » (30 %) ;

La part des hommes dans les recrutements en 2018 est de 24 %, soit 5 points de plus par rapport à 2010. À l'exception des métiers appartenant à la famille professionnelle « Administratif », la part des hommes dans les embauches a augmenté dans chacune des familles où les femmes sont surreprésentées ;

En 2018, 17 % des femmes sont à temps partiel. Ce taux a reculé de 2 points par rapport à 2010. Le taux d'hommes à temps partiel est de 4 % et reste stable depuis 2010. Il est à noter qu'une part plus importante des hommes (11 %) et des femmes (28 %) sont à temps partiel au sein du livre 3.

Les hommes sont surreprésentés parmi les classes « cadres » et sous-représentés parmi les classes « employés ». Néanmoins, le taux de femmes progresse de 3 points par rapport à 2010 parmi les classes « cadres », soit 58 % de femmes cadres en 2018. Si le taux de femmes cadres progresse depuis 2010 tant dans le livre 2 que dans le Livre 3, le Livre 3 enregistre une part plus importante de femmes cadres : soit 62 % de femmes cadres au sein des activités sanitaires et sociales (+ 5 points depuis 2010) contre 55 % de femmes cadres au sein des activités assurantielles (+ 2 points depuis 2010).

Par classification, les femmes représentent plus de la moitié des effectifs dans les classes C1 (63 %) et C2 (52 %) et un peu moins de la moitié des effectifs dans les classes C3 (49 %), C4 (44 %) et D (40 %).

Bien que les médianes de salaires augmentent depuis 2010, un écart entre ces médianes est constaté en faveur des hommes sur l'ensemble des classifications.

Pour les catégories E1 à E3, les écarts de rémunération sont supérieurs à 5 % et se sont accentués depuis 2010. L'écart est relativement faible sur les catégories E4 et T1 et reste stable depuis 2010 avec 2 % d'écart en 2018. L'écart de rémunération sur les catégories cadres C1, C2 et C4 est en diminution depuis 2010 : il est de 4 % sur les médianes C1, et 5 % sur les médianes C2 et C4. La catégorie C3 fait figure d'exception avec un écart de 10 % en augmentation de 3 points depuis 2010.

Sur le fondement de ces constats, les partenaires sociaux considèrent que l'attention des organismes mutualistes sur ces problématiques liées au respect du principe d'égalité profes-

[1] Source : ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes.

sionnelle entre femmes et hommes doit être renforcée. La branche entend pour sa part mobiliser tous les moyens nécessaires afin d'être exemplaire sur cette question.

C'est dans ce contexte que s'inscrit la négociation du présent accord, pour lequel les partenaires sociaux ont décidé de retenir les domaines d'action suivants, pour lesquels des progrès ou des évolutions positives sont requis :

- recrutement ;
- formation, mobilité et parcours professionnel ;
- égalité salariale ;
- parentalité et solidarités familiales ;
- articulation et conciliation des temps de vie ;
- conditions de travail ;
- mise à disposition d'outils pour lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail.

Les partenaires sociaux entendent suivre la mise en œuvre du présent accord au travers d'un certain nombre d'actions : travaux de l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM), accompagnement méthodologique et pédagogique, recensement des bonnes pratiques, communication...

Ils s'assureront aussi, grâce au bilan de situation comparée réalisé au niveau de la branche, des évolutions enregistrées et en tireront les conséquences dans le cadre d'une négociation triennale.

Article 1^{er} | Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes.

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des organismes mutualistes de la branche, les partenaires sociaux soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle.

Ainsi :

- les offres d'emplois doivent être libellées de manière neutre et gérées de manière non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé. Aucune mention précisant un critère lié au sexe ou à la situation familiale et personnelle ne doit figurer dans les offres diffusées. Les offres doivent contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi. Les organismes mutualistes sont par ailleurs invités à diversifier leurs canaux de recrutement (et le cas échéant à privilégier les opérateurs engagés en matière d'égalité et de diversité) et à mettre en place, dans la mesure du possible, des équipes de recrutement mixtes. Il est néanmoins préconisé de veiller à ce que le ratio des candidat(e)s reçu(e)s en entretien reflète le ratio femmes-hommes des candidatures déposées. Un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués, peut être tenu afin d'assurer un suivi en la matière dans le respect de la réglementation applicable à la protection des données personnelles ;
- en cas de recours à un tiers-expert (ex. : cabinet de recrutement), les organismes mutualistes veilleront à privilégier les opérateurs engagés en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes. À cette fin, les organismes mutualistes sont invités à s'assurer que les procédures de sélection de ces opérateurs (ex. : appel d'offres) et les documents contractuels qui les lient font expressément mention du respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À compétences professionnelles, qualifications et potentiel d'évolution comparables, les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes

critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement. Notamment, aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée aux candidat(e)s. Si le recrutement est effectué avec le concours d'un jury, il appartient à l'entreprise de veiller à la mixité de celui-ci. Dans tous les cas, les partenaires sociaux invitent les organismes mutualistes à ce que les salarié(e)s chargé(e)s du recrutement soient sensibilisé(e)s et formé(e)s à la mixité et à la non-discrimination ;

- les organismes mutualistes veilleront à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les femmes et les hommes. Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenu(e)s doit tendre à compétences, expériences, et profils équivalents, à instaurer plus de mixité au sein des familles de métiers dans lesquelles les femmes ou les hommes sont surreprésenté(e)s. Les conditions d'occupation des emplois, la classification et la rémunération à l'embauche ne doivent pas tenir compte du sexe de la personne retenue lors du recrutement ;
- les partenaires sociaux de la branche invitent les organismes mutualistes à suivre la bonne pratique consistant à tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués dans le respect de la réglementation applicable à la protection des données personnelles. Cet état permettrait d'identifier d'éventuels biais discriminants lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives. Il pourrait également servir de base à une réflexion sur les représentations et améliorations éventuelles pour favoriser la mixité professionnelle. Le cas échéant, cet outil pourra être tenu à disposition, lorsqu'ils existent au sein de la structure, des élus ou des représentant(e)s syndicaux dans le respect des dispositions applicables à la réglementation sur la protection des données personnelles.

À partir du bilan social et de la cartographie des métiers de la branche, desquels sont tirés le rapport de situation comparée, les parties signataires demandent aux organismes mutualistes de tendre à équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes pour tous les emplois et toutes les catégories professionnelles.

Dans le respect des principes rappelés ci-dessus, les organismes mutualistes porteront une attention particulière à l'augmentation progressive du nombre d'embauches de femmes dans les emplois et catégories à plus forte présence masculine et du nombre d'embauches d'hommes dans les emplois et catégories à plus forte présence féminine.

Les organismes mutualistes sont invités à s'assurer que l'ensemble des salarié(e)s chargé(e)s de missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche.

À cet égard, il est rappelé que conformément à l'article L. 1131-2 du code du travail : « Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans. »

Afin de favoriser la mixité des emplois, l'ANEM veille pour sa part à intégrer dans les outils mis à disposition par la branche une synthèse des bonnes pratiques en matière de recrutement (diversification des canaux de recrutement, grilles d'entretien, tests...) et des indicateurs sur la mixité des familles de métiers et sur la surreprésentation des femmes ou des hommes sur certaines d'entre elles.

L'ANEM poursuivra le développement des actions de communication et de promotion spécifiques qui seront menées chaque année auprès des établissements d'enseignement, secondaire comme supérieur (ex. : à l'occasion de salons de recrutement, forums alternants, forums des métiers) visant l'information des jeunes et des enseignant(e)s sur la dimension de mixité des emplois en mutualité dans le souci de lutter contre les stéréotypes. Ce type d'actions visera notamment les familles de métiers où les femmes ou les hommes sont surreprésenté(e)s.

En outre, selon les besoins identifiés, les membres de la CPNEFP pourront intégrer et renouveler des actions de formation sur la non-discrimination à l'embauche dans le catalogue de formation de la branche mutualité.

Enfin, les partenaires sociaux recommandent aux recruteur(se)s, dans le cadre de leurs pratiques, à utiliser les outils existants, tel le guide de recrutement conçu par l'UDES dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination.

Article 2 | Formation, mobilité et parcours professionnel

Article 2.1 | Formation

Les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. La formation est intégrée dans le parcours professionnel dans l'objectif de favoriser l'évolution des salarié(e)s sans discrimination notamment vers des postes à responsabilité.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que les salarié(e)s reprenant leur activité après une interruption liée à un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé parental doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part des organismes mutualistes lors de l'élaboration des politiques de formation.

Les organismes mutualistes s'engagent dans la mesure du possible :

- à ce que l'organisation des actions de formation, décidées à leur initiative, prenne en compte les contraintes liées à la vie familiale notamment en cas de nécessité de déplacement géographique (en privilégiant par exemple l'organisation des formations au plus près du lieu de travail des salarié(e)s ou le recours aux formations à distance) ;
- à ce que l'organisation des actions de formation décidées à leur initiative prenne en compte les contraintes particulières des salarié(e)s à temps partiel (en privilégiant par exemple l'organisation des formations au plus près du lieu de travail des salarié(e)s ou le recours aux formations à distance) ;
- à mettre en place un mécanisme de compensation lorsque les formations décidées à leur initiative se déroulent en dehors des horaires habituels de travail et génèrent des frais supplémentaires de garde d'enfant dans le respect notamment des dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail ;
- à proposer aux salarié(e)s des actions de formation suite au retour d'un congé lié à la parentalité dans le respect notamment des dispositions de l'article L. 1225-59 et L. 6315-1 du code du travail ;
- à ce que les offres de formation proposées, et notamment les possibilités d'accès à la certification, s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés et à assurer un accès équilibré des deux sexes aux formations certifiantes ;
- à former l'ensemble des salarié(e)s, l'encadrement et les membres des directions en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes. À cet effet, il est rappelé que le catalogue de formation de la branche mutualité prévoit une action de formation spécifique.

Afin de développer des pratiques managériales inclusives et bienveillantes au bénéfice des femmes et des hommes de la branche, les membres de la CPNEFP pourront, selon les besoins identifiés, intégrer et renouveler les actions de formation à destination des managers dans le catalogue de formation de la branche mutualité.

Article 2.2 | Mobilité et parcours professionnel

Les partenaires sociaux partagent la conviction que, lorsque les parcours professionnels des salarié(e)s dans les organismes mutualistes font l'objet d'un encadrement clair et objectif, alors l'égalité de traitement est davantage assurée.

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les intitulés et les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

La branche engage les organismes mutualistes à suivre et améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux de postes d'encadrement.

Les femmes et les hommes ont les mêmes possibilités d'évolution de carrière et doivent pouvoir bénéficier d'affectations sans discrimination, tous les emplois leur étant également ouverts quel que soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hauts. Dans ce cadre, les organismes mutualistes doivent veiller à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi pour l'ensemble des niveaux hiérarchiques ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des filières métiers présentes dans l'entreprise. L'organisation du travail doit permettre aux femmes et aux hommes d'occuper tout type d'emploi et l'exercice d'un emploi à temps partiel ne doit pas être un facteur de pénalisation.

Il y a lieu de rappeler dans le cadre du présent accord que l'article 4.6 de la convention collective de la Mutualité « Mobilité interne et promotion » prévoit notamment que :

« Les organismes procèdent aux affectations nécessaires pour pourvoir les postes vacants ou créés.

Ils veillent tout spécialement, à cet effet, à mettre en place les moyens d'information interne et d'évaluation des capacités et potentiels qui permettent de favoriser la réponse aux attentes des salariés quant à leur évolution de carrière.

Dans ce but, les candidatures internes aux postes vacants ou créés sont examinées en priorité. »

Les organismes mutualistes veillent, dans le respect de leurs obligations de maintien de l'employabilité des salarié(e)s, à anticiper et à intégrer la mixité dans la construction des parcours professionnels et des schémas de mobilité au travers notamment des différents dispositifs mis en place par l'accord de branche sur la GPEC, sécurisation des parcours et transition professionnelle. Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation sont identiques pour les femmes et les hommes. Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience acquise et de la qualité du projet professionnel.

L'entretien professionnel doit permettre d'identifier des leviers et solutions en matière de progression de carrière et encourager la prise de responsabilité. Des dispositions spécifiques sont prévues aux articles 4.5 et 6.2 du présent accord.

Selon les besoins identifiés, les membres de la CPNEFP pourront intégrer au catalogue de formation de la branche une ou plusieurs actions notamment relatives aux dispositifs de formation et conduite des entretiens professionnels à destination des personnels d'encadrement ou des services de ressources humaines.

Afin de bénéficier d'un vivier de compétences en interne et favoriser la mixité des postes d'encadrement, les partenaires sociaux recommandent aux services chargés de la mobilité interne au sein des organismes mutualistes d'identifier les personnes souhaitant bénéficier d'évolutions de carrière, notamment à l'occasion des entretiens professionnels et des comités carrières.

Afin de respecter la proportionnalité globale entre les femmes et les hommes, l'objectif visé doit tendre à ce que chaque année les changements de classification professionnelle ou de métiers concernant les femmes salariées de la branche soient proportionnels à la représentativité des femmes dans les effectifs.

Enfin, les organismes mutualistes sont invités à recourir à la bourse à l'emploi du portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire.

Parmi les outils au service du développement des parcours professionnels, les partenaires sociaux rappellent que les certificats de qualification professionnelle (CQP) développés par la branche mutualité permettent d'accompagner, d'une part les salariés en poste, en sécurisant leur parcours professionnel et en développant leurs compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle, et d'autre part les nouveaux entrants, en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Les référentiels des CQP seront, à l'issue des travaux paritaires en cours, découpés en blocs de compétences et se verront attribuer un niveau de qualification. Il est également convenu qu'un travail sera mené pour mettre en place le CQP manager de proximité.

Afin de donner de la visibilité sur les métiers et les parcours professionnels en mutualité, les partenaires sociaux rappellent le projet de rénovation du référentiel des métiers de la branche qui tiendra compte des évolutions prospectives des compétences, proposera des passerelles possibles d'un métier à un autre et identifiera les compétences à développer.

Les partenaires sociaux soulignent également les études prospectives de la branche qui ont pour objectifs d'identifier les évolutions métiers et les actions d'accompagnement des salariés dans le cadre du développement de leurs compétences.

Un recueil des bonnes pratiques mises en œuvre dans les mutuelles pour accompagner la mobilité interne (plateformes digitales, immersions, recrutement par simulations, tutorat, parcours qualifiant...) favorisera le partage d'initiatives au service du développement des parcours professionnels des femmes et des hommes en mutualité.

Article 3 | Égalité salariale

Article 3.1 | Principe général d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du code du travail dans les termes suivants :

« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » (art. L. 3221-2 du code du travail). »

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer sans nuance et tout au long du parcours professionnel (notamment à l'embauche...) le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

« Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux 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 charge physique ou nerveuse. » (art. L. 3221-4 du code du travail). »

Dans ce cadre, la branche mutualité s'engage à ce que le dispositif conventionnel de classification et de rémunération soit conforme à ce principe légal et ne puisse donc en aucun cas induire de discrimination entre les femmes et les hommes. Il est donc de la responsabilité des organismes mutualistes de s'assurer du respect de ce principe.

Article 3.2 | Garantie d'évolution salariale au retour d'un congé maternité ou d'adoption

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des sala-

riées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. »

Les modalités pratiques de mise en œuvre de cette garantie d'évolution de rémunération sont notamment précisées dans la circulaire ministérielle du 19 avril 2007 portant application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à laquelle les organismes mutualistes sont invités à se conformer.

Article 3.3 | Réduction des écarts de rémunération

Dès lors qu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, sa réduction est une priorité.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, en ce qui concerne les rémunérations et les classifications entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent ou un travail de valeur égale, de supprimer tous les écarts injustifiés constatés dans l'entreprise, au plus tard dans les 3 ans suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les organismes mutualistes doivent analyser leur situation en matière de pratiques de rémunération afin de déceler les éventuels écarts injustifiés entre femmes et hommes. Une fois cette analyse effectuée, les organismes mutualistes devront prévoir un échéancier pour mettre en œuvre méthodologiquement les mesures de rattrapage de nature à assurer l'effectivité de l'égalité salariale. À ce titre, elles y consacreront un budget spécifique. Le montant de ce budget pourra, à titre d'exemple, être exprimé en pourcentage de la masse salariale.

Bien entendu ces mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés.

Il y a lieu de rappeler que pour établir un diagnostic sur les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes, les organismes mutualistes d'au moins 50 salariés disposent notamment de l'index sur les écarts de rémunération. Conformément à l'article D. 1142-4 du code du travail le niveau de résultat obtenu « est publié annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. À défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen. »

Dans le prolongement, l'article L. 1142-9 du code du travail prévoit notamment que : « Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 se situent en deçà d'un niveau défini par décret, la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article L. 2242-1 porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique. »

Conformément à l'article D. 1142-6 du code du travail : « Les mesures de correction et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial, prévues à l'article L. 1142-9, doivent être mises en œuvre dès lors que le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 est inférieur à 75 points. »

Enfin, l'article L. 2242-8 du code du travail dispose notamment qu'une pénalité « peut être appliquée, dans des conditions déterminées par décret, en l'absence de publication des infor-

mations prévues à l'article L. 1142-8 ou en l'absence de mesures définies dans les conditions prévues à l'article L. 1142-9. »

Les modalités pratiques de mise en œuvre de cet index sont notamment précisées dans une instruction DGT n° 2019/03 du 25 janvier 2019 relative aux nouvelles dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à laquelle les organismes mutualistes sont invités à se référer.

Le ministère du travail a également mis en ligne sur son site internet plusieurs outils pour faciliter le calcul de l'index :

- un simulateur-calculateur de l'index. Il existe un tableur pour les entreprises de 50 à 250 salarié(e)s et un autre pour les entreprises de plus de 250 salarié(e)s ;
- une assistance téléphonique « Allo Index Ega Pro » joignable au 0 800 009 110 ;
- des stages d'une demi-journée ou des autoformations en ligne pour les entreprises de 50 à 250 salarié(e)s ;
- des référents égalité salariale femme-homme (agents de terrain de la Direccte). Chaque Direccte doit désigner un ou plusieurs référent(e)s chargé(e)s d'accompagner les entreprises de 50 à 250 salarié(e)s, à leur demande, pour mettre en œuvre les indicateurs et, le cas échéant, pour aider à définir les mesures adéquates et pertinentes de correction. Le ministère du travail publie sur son site la liste des référents (code du travail, art. D. 1142-7).

Indépendamment de la méthode à suivre pour le calcul de l'index, une méthode d'identification des écarts de rémunération est proposée en annexe du présent accord pour cibler les écarts injustifiés.

Les organismes mutualistes sont également invités à se référer au guide de l'UDES relatif à « l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans l'ESS » ou à toute autre méthode permettant une analyse objective des rémunérations (méthode ANOVA par exemple).

Article 4 | Parentalité et solidarités familiales

Article 4.1 | Principe général

Les absences ou la réduction d'activité résultant d'un congé lié à la parentalité ou aux solidarités familiales ne doivent pas entraîner de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et salariale.

Les partenaires sociaux demandent aux organismes mutualistes de promouvoir auprès des hommes les congés auxquels ils peuvent prétendre dans le cadre de la parentalité et les congés de solidarité familiale.

La branche mutualité pourra accompagner ces démarches par la mise à disposition d'éléments de communication sur les dispositifs conventionnels d'accompagnement à la parentalité.

Les organismes mutualistes sont également invités à étudier la possibilité de mettre en place des dispositifs de participation aux frais de garde d'enfants et d'aménager les conditions de travail des salarié(e)s ayant des responsabilités parentales particulières.

Plus largement, les partenaires sociaux invitent les organismes mutualistes à mettre en place un cadre de référence qui pourra notamment aborder les thématiques suivantes, quant aux modalités :

- d'information et de promotion des dispositifs relatifs aux congés liés à la parentalité et aux solidarités familiales ;
- de conciliation entre vie professionnelle, vie parentale et exercice des solidarités familiales ;
- du maintien des échanges avec l'entreprise dans le respect des dispositions conventionnelles de branche ;

- de retour au poste (entretien, aménagement...) et de son éventuel accompagnement ;
- d'organisation des formations afin de limiter les temps de déplacements et les amplitudes horaires (formation sur site, formation à distance...).

Article 4.2 | Affectation provisoire dans la période de grossesse précédant le congé maternité

Lorsque, sur prescription du médecin du travail, un changement provisoire d'affectation s'avère nécessaire dans la période précédant le congé maternité, la classification antérieure est maintenue, ainsi que les droits qui y sont attachés, jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Article 4.3 | Situation pendant les congés liés à la parentalité ou aux solidarités familiales

Pour les salarié(e)s qui le souhaitent, il est possible de maintenir des échanges strictement informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique des ressources humaines durant les congés liés à la parentalité ou aux solidarités familiales.

Cette volonté du/de la salarié(e) doit faire l'objet d'une demande écrite de celui(celle)-ci.

À défaut, les organismes mutualistes peuvent tout de même mettre à disposition les informations diffusées à l'ensemble des salarié(e)s qui seraient de nature à faciliter leur retour de congé.

Article 4.4 | Droits acquis pendant les congés liés à la parentalité ou aux solidarités familiales

En application des dispositions légales et des dispositions de la convention collective (art. 8.3.1) les absences au titre des congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et ceux liés aux solidarités familiales sont assimilées à du travail effectif au regard de l'acquisition des droits à ancienneté.

Article 4.5 | Retour des salariés dans l'emploi

L'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité notamment à l'issue « d'un congé de maternité », « d'un congé parental d'éducation », « d'un congé de proche aidant », « d'un congé d'adoption », « d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ».

Cet entretien professionnel doit être proposé dans les 30 jours calendaires qui suivent l'issue des périodes susvisées.

Au cours de cet entretien sont abordés les besoins d'accompagnement et de formation du salarié(e) qui reprend son activité, et la possibilité de mobiliser certains dispositifs tels que le CPF ou la « Pro-A » défini à l'article 9.5 de la convention collective de la mutualité.

Pour garantir l'exercice de ce droit, l'employeur(euse) doit informer le salarié(e) par tout moyen approprié.

L'article L. 6315-1 précise encore qu'il « peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste ».

Selon les termes de l'article L. 6315-1 du code du travail, cet entretien est « consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle. »

En outre, conformément à l'article L. 1225-57 du code du travail : « Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation. »

Article 5 | *Articulation et conciliation des temps de vie*

Les partenaires sociaux de la branche invitent les organismes mutualistes à mettre en œuvre, au regard des contraintes opérationnelles liées à l'organisation du travail, et dans le cadre d'un dialogue social de proximité, les mesures permettant une articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette préoccupation générale est intégrée à chaque étape du parcours professionnel des salarié(e)s.

Par ailleurs, s'agissant de la mobilité géographique justifiée par l'évolution de l'organisation de l'entreprise, les organismes mutualistes s'attachent à prendre en considération la nécessaire conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Les organismes mutualistes s'engagent dans la mesure du possible :

- à veiller à ce que l'organisation des réunions et des déplacements professionnels, décidés à leur initiative, prenne en compte les contraintes liées à la vie familiale notamment en cas de nécessité de déplacement géographique (en privilégiant par exemple la tenue de réunions aux heures de travail habituelles, au plus près du lieu de travail ou au moyen d'outils de travail à distance). Sauf exceptions, les réunions trop matinales ou tardives ou lors de la pause déjeuner devront être évitées, si elles n'ont pas été planifiées ;
- à mettre à l'étude la prise en charge d'un mécanisme de compensation lorsque ces réunions se déroulent en dehors du lieu de travail et des horaires habituels de travail et génèrent des frais supplémentaires de garde d'enfant ;
- à former et sensibiliser les salarié(e)s, responsables et directions à l'utilisation des outils de travail à distance.

Article 6 | *Conditions de travail*

Article 6.1 | *Principe général*

Les modalités d'organisation du travail et du temps de travail dans l'entreprise ne doivent pas induire de discrimination.

Article 6.2 | *Travail à temps partiel*

Les partenaires sociaux réaffirment le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s à temps plein et les salarié(e)s à temps partiel.

Les demandes des salarié(e)s visant à l'aménagement de la durée et/ou des horaires de travail sont examinées dans le double objectif de permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et de répondre aux exigences de l'organisation du travail dans l'entreprise.

Dans le cadre de l'entretien professionnel, les organismes mutualistes s'engagent, dans la mesure du possible, à demander aux salarié(e)s à temps partiel s'ils souhaitent passer à temps plein et inversement aux salarié(e)s à temps plein s'ils souhaitent passer à temps partiel.

L'exercice d'un travail à temps partiel ne peut induire de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et l'évolution salariale. À ce titre, les organismes mutualistes veillent

notamment à ce que les salarié(e)s à temps partiel bénéficient de l'application des dispositions conventionnelles relatives à l'évolution de carrière telles que prévues par l'article 8.2 de la convention collective. Elles veillent également lors de la définition des objectifs à ce que ceux-ci soient compatibles avec l'occupation du poste à temps partiel.

Les salariés à temps partiel ont la garantie de bénéficier des mêmes possibilités de formations que les salariés à temps plein.

L'entretien annuel d'évaluation peut être également l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale notamment en recherchant des solutions adaptées telles que des aménagements du temps de travail. Dans ce cadre, une attention particulière est portée aux familles monoparentales.

Les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salarié(e)s à temps partiel qui en font la demande et qui présentent les compétences et qualifications requises. Un accompagnement GPEC peut, à ce titre, être envisagé.

Enfin, les partenaires sociaux invitent les organismes mutualistes à penser leur organisation globale (au sein des démarches GPEC et/ou de mutualisation des emplois), en vue de limiter au maximum le recours au travail à temps partiel.

Article 6.3 | Télétravail

Dans la mesure du possible, les partenaires sociaux encouragent les organismes mutualistes à recourir au télétravail de manière encadrée dans l'objectif de contribuer à l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Article 7 | Rôle de la branche

Les partenaires sociaux considèrent que la branche doit être acteur de la promotion de l'égalité professionnelle.

Il lui appartient donc à ce titre de :

- suivre la mise en œuvre effective de cet accord, notamment en produisant chaque année avec l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité les indicateurs sexués définis par les partenaires sociaux dans le cadre du bilan social et de la cartographie des métiers. Sans préjuger de l'examen du bilan triennal effectué par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), ces études sont examinées lors d'une réunion plénière de l'observatoire. Les résultats de ces études viennent ensuite compléter le rapport de situation comparée transmis aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Les indicateurs du rapport figurent en article 8 du présent accord ;
- faire le bilan des actions des organismes mutualistes dans la perspective de la négociation triennale prévue par la loi ;
- intégrer dans les travaux et études menés par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes ;
- recommander aux organismes mutualistes la prise en compte de l'égalité professionnelle dans leur politique de gestion des ressources humaines et de les accompagner par la diffusion d'outils méthodologiques et d'informations sur les bonnes pratiques ;
- inciter les organismes mutualistes à identifier les risques liés au sexisme par des enquêtes climat ou des baromètres sociaux ;
- communiquer sur les métiers, les formations, les qualifications et les parcours professionnels notamment dans la perspective de mettre en œuvre les engagements pris dans le pré-

- sent accord. Le référentiel des métiers de la mutualité, projet pluriannuel initié en 2020 avec l'OEMM, sera, en ce sens, un outil de mise en visibilité des passerelles métiers (art. 2.2) ;
- inciter les organismes mutualistes, quel que soit leur volume d'effectifs salariés, à formaliser dans la mesure du possible des outils relatifs au recueil et à l'observation de données chiffrées sexuées de nature à alimenter une dynamique en faveur de l'égalité professionnelle ;
 - informer les organismes mutualistes sur les dispositifs d'aide mobilisables dans le cadre de leurs démarches en matière d'égalité professionnelle (contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle, « aide financière à l'audit ») ;
 - inciter les entreprises à mettre en place des mesures de prévention contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel notamment en proposant, en lien avec les représentant(e)s du personnel s'ils existent, la construction d'actions en prenant appui, le cas échéant, sur les réseaux ANACT, INRS ou CARSAT ;
 - tenir à la disposition des organismes mutualistes qui en relaieront la diffusion auprès de leurs salarié(e)s, via le site internet de l'ANEM, différents guides, dont le guide pratique et juridique intitulé « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir et sanctionner » élaboré par le ministère du travail, le kit « Agir contre le sexisme au travail » du conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), les fiches-info et guide « Égalité femmes-hommes » du laboratoire de l'égalité ;
 - développer une plateforme de ressources en ligne disponible sur le site de l'ANEM dédiée au partage d'outils, guides, bonnes pratiques et documents de références pour soutenir les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - inciter les organismes mutualistes à promouvoir les familles de métiers avec une surreprésentation féminine ou masculine afin d'inverser les déséquilibres existant dans certains métiers. Pour atteindre cet objectif, la branche encourage les organismes mutualistes à évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération et d'adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité dans les métiers concernés ;
 - relayer et soutenir les initiatives issues des réseaux féminins tels que Mut'Elles ou des associations dédiées aux enjeux de mixité et proposer *a minima* une fois sur la durée de l'accord une journée de rencontre de partage et d'échanges ;
 - organiser un événement ouvert aux représentants des salariés, du management et des filières RH pour partager les réussites et les pistes à explorer afin de renforcer significativement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
 - proposer un minimum de deux actions de formation par an, financées grâce aux fonds mutualisés de la contribution conventionnelle, à destination du management, des RH et des salariés sur les thématiques suivantes :
 - intégrer les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - déconstruire les stéréotypes et préjugés ;
 - analyser les pratiques et identifier les biais discriminants entre les femmes et les hommes dans toutes les étapes de la gestion de carrière ;
 - développer des pratiques managériales inclusives et bienveillantes au bénéfice des femmes et des hommes ;
 - accompagner la prévention des comportements sexistes et la lutte contre le harcèlement sexuel ;
 - prévoir un groupe de travail paritaire spécifique à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dont les objectifs identifiés seraient :
 - de procéder à un partage d'expériences sur :
 - les bonnes pratiques mises en place au sein des structures mutualistes en matière de prévention contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail ;

- les moyens dont dispose le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE parmi ses membres (art. L. 2314-1 du code du travail) ;
- d'étudier le renforcement des outils mis à disposition par la branche pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail ;
- d'échanger sur la question des violences conjugales ou intra-familiales.

Enfin, les partenaires sociaux expriment leur profond attachement aux valeurs républicaines desquelles procèdent l'égalité professionnelle et la mixité. À ce titre, ils rejettent toute idéologie discriminatoire niant ces valeurs et hiérarchisant les personnes en raison de leur sexe.

Aussi, nul(le) ne doit notamment faire l'objet d'agissements sexistes dans l'entreprise, de harcèlement ou de violence en raison de son sexe, ni subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante. Les auteur(rice)s de tels agissements sont sujet(te)s à sanction, le cas échéant pénales.

Les organismes mutualistes doivent prévenir ce type de faits et à intégrer dans leur règlement intérieur les dispositions adéquates.

Article 8 | Indicateurs de suivi de l'égalité professionnelle

Les indicateurs suivants sont actualisés chaque année à partir des données du bilan social, de la cartographie des métiers élaboré par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité, des données transmises par Uniformalion :

- répartition des effectifs par sexe ;
- répartition des effectifs par sexe et par Livre ;
- répartition des effectifs par sexe et par taille d'organismes mutualistes ;
- répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI, CDD et motifs de recours au CDD) ;
- répartition des effectifs par sexe et temps de travail ;
- répartition par sexe et tranches d'âge ;
- répartition des effectifs par sexe et tranches d'ancienneté ;
- répartition des effectifs par sexe et par famille de métiers ;
- répartition des effectifs par sexe et catégories professionnelles (CSP et classes de la convention collective nationale) ;
- répartition des effectifs salariés et de leur rémunération brute annuelle moyenne en fonction des classifications et des catégories socio-professionnelles ;
- comparaison des rémunérations médianes par sexe et par catégories socio-professionnelles ;
- comparaison des rémunérations médianes par sexe et par classification ;
- mouvements de personnels par sexe :
 - recrutements ;
 - sorties ;
 - changements de classe ;
- recrutements par sexe et famille de métiers ;
- motifs de sorties par sexe ;
- changements de classe par sexe et par temps de travail ;
- accès aux différentes actions de formation par sexe : plan de développement des compétences, compte personnel de formation, « Pro-A », contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, CQP de branche, formations certifiantes ou diplômantes, nature des formations qualifiantes ;

- répartition des effectifs salariés par sexe, nombre d'heures de formation et nature du contrat de travail.

Sous réserve de la communication par l'assureur recommandé par la branche en matière de prévoyance, les indicateurs suivants sont communiqués dans le cadre du rapport de situation comparée : nombre d'accidents du travail par sexe, nombre de mises en invalidité par sexe, nombre d'arrêts de travail professionnels et non-professionnels par sexe.

Les indicateurs suivants sont actualisés à partir des données des études spécifiques réalisées de manière ponctuelle par l'OEMM sur les familles de métiers, sous réserve de disposer d'un effectif suffisant sur chaque critère (sexe, métier, classe) :

- salaire médian par sexe et par métier ;
- salaire médian dans la famille de métiers en fonction de la classe et du sexe.

En préalable à la renégociation, une actualisation du rapport de situation comparée sera effectuée en s'appuyant sur les données du bilan social, de la cartographie des métiers, des études spécifiques par famille de métiers, des données transmises par Unifformation, des données transmises par l'assureur recommandé par la branche en matière de prévoyance et du rapport de situation comparée précédent.

Article 9 | Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Conformément aux articles L. 1153-1 et L. 1142-2-1 du code du travail, nul(le) ne doit subir des faits :

- 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 ;
- 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(rice) des faits ou au profit d'un tiers ;
- soit d'agissements sexiste, défini 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.

La branche demande aux entreprises de réagir rapidement si elles ont connaissance de cas réels ou soupçonnés de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Ces actes peuvent être le fait des salarié(e)s, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur...).

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner (art. L. 1153-5 du code du travail). Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (art. L. 1153-6 du code du travail).

Il y a lieu de rappeler, que l'article L. 1153-5-1 du code du travail prévoit que : « Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

En outre, l'article L. 2314-1 du code du travail prévoit notamment qu' : « Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les

modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. »

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2315-18 du code du travail : « Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État. Le financement de la formation prévue à l'alinéa précédent est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État. »

Le règlement intérieur des organismes mutualistes doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes (code du travail, art. L. 1321-2).

Les employeurs mutualistes doivent également porter à la connaissance des salarié(e)s, par affichage ou tout autre moyen :

- les dispositions des articles L. 222-33 et L. 222-33-2 du code pénal concernant la répression des faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral (art. L. 1153-5 du code du travail) ;
- les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents à savoir : du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement, de l'inspection du travail compétente avec le nom de l'inspecteur(ice) compétent(e), du défenseur des droits (code du travail, art. D. 1151-1) ;
- les coordonnées du/de la référent(e) que doit nommer le CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (code du travail, art. L. 2314-1) ;
- pour les entreprises d'au moins 250 salariés, les coordonnées du/de la référent(e) 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 prévu par l'article L. 1153-5-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des organismes mutualistes concernés sur le fait que, conformément à l'article L. 3122-15 du code du travail, les salariés travaillant la nuit, femmes et hommes, doivent bénéficier « des mesures destinées à faciliter, pour ces mêmes salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport ». À titre d'exemples, peuvent être proposées les mesures suivantes : prise en charge par l'entreprise d'un « forfait transport » pour éviter les transports collectifs, remboursements de frais de taxi.

Pour les signataires du présent accord, la lutte contre les propos et/ou agissements sexistes et la prévention du harcèlement sexuel font partie des actions prioritaires et essentielles. Dans cet objectif, la branche de la Mutualité peut accompagner et outiller des démarches de prévention, de sensibilisation et de formation menées au sein des organismes mutualistes par :

- le développement d'une plateforme de ressources en ligne disponible sur le site de l'ANEM dédiée au partage d'outils, guides, bonnes pratiques et documents de références permettra de soutenir les actions en faveur de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexiste au travail ;
- la mise à disposition du guide pratique et juridique intitulé « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir et sanctionner » élaboré par le ministère du travail suite aux dispositions prise dans la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 pour clarifier les droits et obligations de chacun sur la question. Les organismes mutualistes pourront s'y référer ;

- l'intégration et de renouvellement d'actions de formation dédiées à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans le catalogue de formation de la branche Mutualité sous réserve de l'accord des membres de la CPNEFP ;
- l'organisation d'un groupe de travail paritaire spécifique à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- l'adoption, sans préjudice des procédures déjà existantes en entreprise, d'une « Charte de référence » préconisant les procédures à suivre en cas de harcèlement ou d'agissement sexiste en lien avec le travail, que cet acte se réalise dans ou hors de l'entreprise ;
- la mise en avant de l'enveloppe prévention du fonds de solidarité adossé au régime de prévoyance de la branche. Pour rappel, cette enveloppe permet aux organismes mutualistes appliquant la CCN de la mutualité et ayant choisi l'organisme assureur recommandé de bénéficier d'une aide pour le financement d'actions de prévention et de santé public. Pour plus d'informations, les organismes mutualistes et salariés bénéficiaires pourront consulter le site du fonds : <https://afondsolidaires.fr/>.

La branche mutualité incite les organismes mutualistes à :

- mener des actions de prévention, de formation et de sensibilisation et à se doter d'outils tels qu'une charte de bonne conduite rappelant les obligations et droits de chacun(e) sur ces thématiques ;
- veiller à ce que l'environnement de travail soit dépourvu de tout agissement ou propos sexiste (ex. : suppression d'image portant atteinte à l'intégrité des personnes, condamnation de tout propos ou « blague sexiste »...) et ce, dans l'ensemble des lieux de travail (ex. : sanitaires, vestiaires...) ;
- se doter d'une organisation qui favorise le partage et la sensibilisation en matière de prévention contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes afin de favoriser la remontée d'informations et le traitement des situations ;
- organiser une action sensibilisation sur les propos et agissements sexistes à destination de tous et toutes les salarié(e)s ;
- étudier la mise en place d'un nouvel indicateur sur le nombre de personnes ayant signalé avoir été victimes de harcèlement sexuel et/ou de propos ou agissement sexiste ;
- mettre en place des mesures de prévention contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel notamment en proposant, en lien avec les représentant(e)s du personnel s'ils existent, la construction d'actions en prenant appui, le cas échéant, sur les réseaux ANACT, INRS ou CARSAT.

Enfin, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que les salariées confrontées à une situation de violence conjugale ou intra-familiale peuvent contacter les numéros d'urgence existants ainsi que les associations d'aide aux victimes.

Les partenaires sociaux proposent aux structures mutualistes de porter à la connaissance des salarié(e)s ces informations par affichage ou tout autre moyen.

Article 10 | Dispositions diverses

Article 10.1 | Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes étant un objectif de premier ordre sans aucun rapport avec la taille des entreprises, les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les organismes mutualistes relevant de la convention collective de la mutualité, quel que soit leur volume d'effectifs salariés.

Article 10.2 | *Suivi de l'accord*

Cet accord fera l'objet d'un suivi annuel sur sa mise en œuvre effective notamment en produisant chaque année avec l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité les indicateurs sexués définis par les partenaires sociaux dans le cadre du bilan social et de la cartographie des métiers. Sans préjuger de l'examen du bilan triennal effectué par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), ces études sont examinées lors d'une réunion plénière de l'observatoire. Les résultats de ces études viennent ensuite compléter le rapport de situation comparée transmis aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Les indicateurs du rapport figurent en article 8 du présent accord.

Article 10.3 | *Clause de rendez-vous*

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir avant 2023 afin de réexaminer les dispositions fixées par le présent accord.

Article 10.4 | *Durée. Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au jour de sa signature.

Article 10.5 | *Révision. Dénonciation*

Les partenaires sociaux ont retenu les règles de révision et de dénonciation qui suivent :

Article 10.5.1 | *Révision*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 10.5.2 | *Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10.6 | *Formalités de dépôt. Extension*

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version signée des parties sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 5 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Glossaire

Principe général de non-discrimination

■ Article L. 1132-1 du code du travail :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif local, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

■ Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 à laquelle renvoie l'article L. 1132-1 du code du travail :

- constitue « une discrimination directe la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable » en raison de l'un des motifs discriminatoires énumérés par la loi ;
- constitue « une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs discriminatoires énumérés par la loi, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié(e) par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »

S'agissant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, objet du présent accord.

Principe « à travail égal, salaire égal »

■ Article L. 3221-2 du code du travail :

« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

■ Article L. 3221-4 du code du travail :

« Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux 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 charge physique ou nerveuse. »

S'agissant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, objet du présent accord, l'article L. 3221-2 du code du travail dispose que « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

À cet égard, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que le principe « à travail égal, salaire égal » ne peut s'appliquer qu'entre des salarié(e)s placé(e)s dans une situation identique. Conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux 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 charge physique ou nerveuse. »

Harcèlement sexuel

Conformément à l'article L. 1153-1 du code du travail, nul(le) ne doit subir des faits :

- 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 ;
- 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(rice) des faits ou au profit d'un tiers.

Agissement sexiste

Conformément à l'article L. 1142-2-1 du code du travail, nul(le) ne doit subir des faits :

- d'agissement sexiste, défini 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.

Annexe 2 Détermination des inégalités salariales

Afin de parvenir à une réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes occupant un travail de valeur égale au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail, les organismes mutualistes doivent procéder à un diagnostic des rémunérations pratiquées.

À défaut de méthode d'identification des écarts de rémunération et de rattrapage des écarts non justifiés qui soit propre à l'entreprise, les partenaires sociaux de la branche préconisent de recourir à la méthode explicitée ci-après.

Il convient de :

- regrouper les salarié(e)s dont les travaux sont considérés comme ayant une valeur égale, en ce qu'ils exigent des salarié(e)s 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 charge physique ou nerveuse ;
- calculer pour chaque groupe la rémunération mensuelle médiane (la médiane est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salarié(e)s et de manière équivalente et au-dessus duquel se situent les autres 50 % des salarié(e)s) ;

Pour chaque salarié(e) dont la rémunération mensuelle est inférieure à la rémunération médiane du groupe auquel il appartient, sa situation est analysée pour définir si la différence s'explique et se justifie objectivement ou pas.

Il est rappelé que peuvent notamment justifier objectivement des différences du salaire entre deux salarié(e)s occupant un travail de valeur égale dans un même emploi :

- l'expérience acquise, y compris auprès d'un(e) précédent(e) employeur(se), en relation avec les exigences du poste ;
- la possession d'un diplôme dès lors qu'il est utile à l'exercice de la fonction et que ce critère est combiné avec d'autres critères tels que l'expérience ou l'ancienneté ;
- la situation sur le marché de l'emploi au moment de l'embauche ;
- la maîtrise des compétences attendues sur le poste et l'évaluation de la performance individuelle.

Suivant le constat établi et en cas de non-justification de l'écart de rémunération, les actions de rattrapages des écarts constatés prendraient la forme d'augmentations individuelles du salaire qui se distingueront des augmentations individuelles à la suite des entretiens annuels et des augmentations collectives. Les écarts seront régularisés le plus rapidement possible.

Annexe 3 Liste des outils mobilisables

- guide de recrutement conçu par l'UDES ;
- catalogue de formation de la branche mutualité ;
- guide de l'UDES relatif à « l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans l'ESS » ;
- guide pratique et juridique intitulé « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir et sanctionner » élaboré par le ministère du travail ;
- kit « Agir contre le sexisme au travail » du conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) ;
- fiches-info et guide « Égalité femmes-hommes » du laboratoire de l'égalité ;
- plateforme de ressources en ligne disponible sur le site de l'ANEM dédiée au partage d'outils, guides, bonnes pratiques et documents de références pour soutenir les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- site ega-pro.femmes.gouv.fr ;
- guide du défenseur des droits pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine ;
- BIT, « Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : guide de mise en œuvre », Genève, 2008 ;
- le fonds de solidarité de la branche : <https://afondsolidaires.fr/>.