

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : 2247 | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

Accord du 31 janvier 2024

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2450264M

IDCC : 2247

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

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

SNECAA CFE-CGC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

Préambule

Légitimée par l'histoire, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est progressivement devenue un enjeu sociétal important dont les politiques publiques se sont emparées. Elle fait désormais l'objet de demandes sociales fortes et s'inscrit dans un mouvement plus global portant sur la diversité et l'inclusion.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes apparaît pour les entreprises comme un levier incontournable du recrutement. Celles-ci doivent dès lors intégrer cet enjeu dans leur politique générale par ailleurs sans cesse défiée par les évolutions économiques, sociétales, réglementaires, digitales et environnementales.

Confiants dans les vertus économiques et sociales de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conscients des opportunités qu'elle peut offrir aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances qui peinent à recruter et se doivent d'être constamment compétitives, les partenaires sociaux de la branche professionnelle ont souhaité poursuivre la promotion de ce principe auprès des entreprises.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux se sont réunis afin de conclure un accord s'inscrivant dans le prolongement d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité et de diversité initiée respectivement par l'accord du 25 mars 2009 et par l'accord du 1^{er} juillet 2021. Ainsi, ce nouvel accord traduit l'engagement des signataires de poursuivre dans cette démarche en pérennisant les actions de la branche et la sensibilisation des entreprises du secteur sur ces thématiques.

En intégrant toutes ces préoccupations sociales dans le dialogue social de branche, la délégation patronale et les organisations syndicales de salariés prennent toute la dimension du rôle sociétal qu'elles ont à jouer à leur niveau et tiennent à formaliser à travers le présent accord leur engagement dans cette voie.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent, d'une part, veiller au respect consciencieux du principe d'égalité par les entreprises de la branche professionnelle, et, d'autre part, afficher leur conviction, considérant que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un vecteur efficace d'attractivité et de fidélisation des salariés.

En ce sens, ils tiennent à ce que les entreprises veillent à l'application la plus stricte du principe « à travail égal, salaire égal » en vertu duquel les employeurs s'engagent à rémunérer de la même manière les salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

En outre, les parties signataires condamnent avec la plus grande fermeté tout acte constitutif de harcèlement sexuel ainsi que l'ensemble des agissements sexistes pouvant avoir lieu dans le cadre professionnel. À cet égard, le présent accord a vocation à accompagner les entreprises du secteur dans la prévention et la lutte contre les agissements sexistes et sexuels.

Les parties signataires souhaitent par ailleurs rappeler que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit s'appliquer à l'ensemble des travailleurs, entre des salariés de sexes différents mais également entre des salariés du même sexe. Aussi, au-delà des différences de traitement fondées sur le sexe, la volonté des signataires est de combattre tout type de différences de traitement injustifiées. De plus, le principe de non-discrimination a vocation à s'appliquer dès le stade l'embauche mais également à l'ensemble de la relation de travail (évolution professionnelle, rémunération, accès à la formation, parentalité, conditions de travail...). En ce sens, seules pourront être admises les différences de traitement justifiant répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, à condition que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

L'étude paritaire menée en 2022 sur l'égalité entre les femmes et les hommes a permis aux partenaires sociaux de dresser un bilan global au sein de la branche professionnelle.

Il est en premier lieu constaté un rééquilibrage au niveau des catégories socio-professionnelles des femmes et des hommes au cours des dix dernières années. Néanmoins des inégalités, particulièrement au sein des catégories socio-professionnelles les plus élevées, persistent. Ces inégalités restent également fortes quand on regarde les postes occupés. En effet, les femmes demeurent sous-représentées dans la catégorie des cadres-dirigeants. À l'inverse, les hommes restent sous-représentés dans les postes relevant de la catégorie socio-professionnelle des employés et constituent seulement 23 % des effectifs.

Des écarts de rémunération subsistent liés en grande partie aux écarts par catégorie socio-professionnelle et par métier mais qui tendent à se réduire pour les jeunes diplômés.

En outre, le taux d'accès à la formation respecte presque la répartition femmes-hommes. Toutefois, la part des femmes accédant aux dispositifs de formation professionnelle demeure inférieure à la part de femmes au sein des effectifs de la branche professionnelle. Le même constat peut être effectué s'agissant des femmes bénéficiaires de formations en alternance.

Forts des constats révélés par l'étude paritaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les parties signataires ont souhaité agir sur les axes suivants :

- le recrutement ;
- la sensibilisation et la communication ;
- les agissements sexistes et le harcèlement au travail ;
- la formation professionnelle ;

- la parentalité ;
- le parcours et l'évolution professionnelle ;
- le principe de non-discrimination ;
- l'égalité de rémunération ;
- l'organisation, l'aménagement du temps de travail, les conditions de travail ;
- la mise en place d'indicateurs au niveau de la branche.

Enfin, les signataires sont convaincus que la réussite de cette démarche tient à l'implication et à l'effort conjugués des chefs d'entreprise, des managers, des salariés et de leurs représentants et des partenaires sociaux de la branche professionnelle.

Ainsi, les parties conviennent ce qui suit :

Titre 1^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1^{er} de la convention collective du 18 janvier 2002.

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent accord sera applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

L'entrée en vigueur du présent accord remplace et rend caduc l'accord du 5 mars 2009 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3 | Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. Au terme du présent accord, les parties signataires se réservent la possibilité de reconduire en l'état l'accord pour une durée déterminée.

Article 4 | Dépôt et extension

La partie patronale s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Article 5 | Dispositions particulières

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Titre 2 Atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les différents métiers

Article 6 | Le recrutement

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle sont convaincus que la phase de recrutement est une étape clé pour mettre en place des actions pour favoriser l'équilibre entre les femmes et les hommes par métier.

Il est constaté que la mixité dans le processus de recrutement se heurte aux difficultés suivantes :

- à l’orientation scolaire et aux stéréotypes sociaux qui poussent les femmes et les hommes à opter, de préférence, pour certains métiers ou certaines filières ;
- aux biais conscients ou inconscients et aux représentations stéréotypées ;
- à la différence de pourcentage entre les candidats femmes et les candidats hommes.

Dès lors, cette phase apparaît non seulement comme un point clé de l’application des principes de non-discrimination mais aussi comme un champ d’action qui peut permettre d’anticiper et de remédier à des disparités existantes dans les entreprises de la branche professionnelle.

Article 6.1 | L’offre d’emploi et le processus de recrutement

En premier lieu, les entreprises de courtage d’assurances et/ou de réassurances veillent à proscrire toute mention discriminante dans leurs offres d’emploi en décrivant les postes exclusivement en termes de compétences attendues.

De plus, l’examen des candidatures au cours de la phase de recrutement devra se faire de manière égale. Pour ce faire, les entreprises fonderont nécessairement leur choix sur des critères de recrutement objectifs tels que les compétences, la formation et l’expérience du candidat.

Dès lors, afin d’assurer un processus de recrutement dépourvu de toute discrimination permettant d’assurer à terme une représentation équilibrée des femmes et des hommes, les entreprises de la branche professionnelle devront veiller à procéder à un examen égal des candidatures.

Les parties signataires du présent accord invitent les entreprises de la branche professionnelle à rester vigilantes aux discriminations indirectes, c’est-à-dire quand des critères de sélection ou des dispositions qui sont en apparence neutres entraînent en réalité des désavantages particuliers pour certaines personnes.

Il est enfin rappelé que dans les entreprises de 300 salariés et plus, et de façon idéale dans toutes les entreprises de la branche professionnelle, tous les salariés intervenant dans le processus de recrutement doivent être formés aux actions préventives pour éviter tout type de discrimination.

Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises de la branche professionnelle sont invitées à anticiper les futures évolutions professionnelles et prévenir les pénuries de candidatures féminines notamment sur des métiers relevant de la catégorie socio-professionnelle des cadres supérieurs et les pénuries de candidatures masculines notamment sur des métiers relevant de la catégorie socio-professionnelle des employés. Elles sont ainsi encouragées à mener des actions en vue d’améliorer l’accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représenté(e)s et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès, avec un axe prioritaire sur les métiers à forte prédominance masculine ou féminine.

Article 6.2 | Le recrutement des alternants

Au sein de la branche professionnelle, il est constaté une sous-représentation des femmes dans le recrutement des alternants.

Fortes de ce constat, les parties signataires du présent accord considèrent qu’œuvrer en vue d’une parité sur les formations les plus diplômantes est un moyen de parvenir dans l’avenir à un équilibre entre les femmes et les hommes sur les postes de catégorie supérieure.

Le recrutement des alternants doit donc être mixte et doit être conduit en veillant à la mixité sur les postes. Dans certains cas, il pourra constituer un outil de rééquilibrage entre les femmes et les hommes, à moyen et long terme, sur des postes actuellement à dominante masculine ou à dominante féminine.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle conviennent de développer, dans le cadre de ses actions de promotion des métiers et de l'alternance, des partenariats avec les écoles et les centres de formation afin de faire découvrir les métiers en soulignant leur ouverture aux femmes comme aux hommes, y compris des postes à hautes responsabilités, afin d'attirer un public mixte sur l'ensemble des métiers.

Ils soutiennent et encouragent par ailleurs les organismes de formation à inscrire leurs sessions de formation dans des dispositifs tendant à favoriser la diversité et la mixité au sein de la branche professionnelle. En effet, les organismes de formation ont aussi pour mission de favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. En cela, ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers.

Article 7 | *Le parcours et l'évolution professionnelle des salariés*

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler que les employeurs ont l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment au regard de l'évolution des métiers. Pour cela, ils doivent proposer des actions de formation qui ont pour objectif l'acquisition de blocs de compétences. Ces actions permettent aux collaborateurs d'évoluer professionnellement.

Article 7.1 | *Encourager une évolution équitable des carrières des femmes et des hommes*

Dans l'objectif d'atteindre une part représentative des femmes et des hommes dans chaque catégorie d'emploi au sein de la branche professionnelle, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances veilleront à garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière d'évolution professionnelle en assurant un accès égal aux parcours professionnels et permettant notamment d'occuper des postes à haute responsabilité.

En effet, la mixité des emplois suppose qu'hommes et femmes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels. Ils peuvent avoir accès à tous les emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. À cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes. Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles.

Des objectifs chiffrés seront, autant que possible, fixés au sein des entreprises en matière de mixité des postes afin de tendre vers un équilibre des effectifs dans les postes particulièrement masculinisés ou féminisés.

Il est également porté une attention particulière à la durée moyenne entre deux promotions des femmes et des hommes. Les entreprises doivent s'assurer que la proportion des femmes et des hommes parmi les salariés promus soit comparable à leur proportion dans l'effectif de chaque niveau de classification.

Sont par ailleurs proscrits les systèmes d'évaluation des performances basés exclusivement sur le temps de présence, afin que la situation familiale des salariés ne constitue pas un frein à leur évolution professionnelle.

Enfin, il est rappelé que les congés maternité, paternité, d'adoption ou congé parental d'éducation ne doivent pas pénaliser les salariés dans leur évolution professionnelle.

Article 7.2 | *Tendre vers une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes*

Les parties signataires du présent accord corrélient la notion de « plafond de verre » à celle de gestion des compétences et des potentiels.

Dès lors, les entreprises de courtage d'assurances doivent porter une attention toute particulière à l'équivalence de traitement entre les femmes et les hommes notamment dans l'accès aux postes à responsabilité au plus haut niveau de l'entreprise, et ce dans l'optique d'assurer à compétences équivalentes la meilleure mixité possible au sein des équipes de direction.

Afin de favoriser l'accès des femmes à tout niveau de responsabilité, y compris les plus élevés au sein de l'entreprise, les employeurs sont invités à définir des actions de nature à permettre la parité au sein des équipes de direction.

En outre, les entretiens professionnels peuvent être l'occasion de susciter des candidatures vers des postes à responsabilité.

Par ailleurs, depuis septembre 2022, les entreprises d'au moins 1 000 salariés doivent mettre en œuvre des actions visant à atteindre un objectif de 30 % de femmes dans les postes de dirigeants et de 30 % de femmes membres d'instances dirigeantes. Ces objectifs sont à atteindre avant mars 2026 et seront augmentés à 40 % à partir de 2029. Les entreprises de moins de 1 000 salariés sont également invitées à respecter ces seuils.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle tiennent également à rappeler que les entreprises de 1 000 salariés et plus doivent publier annuellement les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes et que depuis le 1^{er} mars 2023, ces écarts de représentation sont également rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail.

Article 8 | *La formation professionnelle*

Les parties signataires du présent accord souhaitent garantir le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle.

Elles s'accordent également à dire que la formation professionnelle constitue une voie privilégiée afin d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en favorisant l'évolution professionnelle.

Article 8.1 | *Tendre vers un accès égal à la formation professionnelle pour les femmes et les hommes*

Les données de l'index d'égalité femmes-hommes ainsi que les effets des stéréotypes pouvant affecter l'attractivité des métiers constitue des indicateurs privilégiés pour l'accès aux formations des salariés.

À cet égard, la branche professionnelle s'engage à déployer des actions de promotion des métiers et de l'alternance visant à rompre les stéréotypes.

Les entreprises s'assurent que les femmes et les hommes ont la possibilité d'accéder de manière équitable à des formations d'encadrement, de haut niveau, notamment certifiantes.

Afin de respecter cette égalité de traitement, celle-ci doit être appréhendée aussi bien en terme quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux et durée des stages de formation dispensés).

Article 8.2 | Faciliter l'accès à la formation professionnelle pour y parvenir

De manière à favoriser un accès égal aux formations, les entreprises mettront en œuvre des moyens permettant de limiter les impacts de la charge de famille et d'articuler la vie privée du salarié avec le temps de formation.

Afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle, les employeurs sont incités à proposer des actions de formation prenant en compte les situations familiales et personnelles (parentalité, proche aidant, handicap...). À cet égard, il est recommandé de diversifier les formats proposés (présentiel, distanciel, e-learning...) pour limiter les déplacements qui peuvent constituer un frein dans l'organisation vie privée/vie professionnelle et de communiquer les dates et horaires des formations suivant un délai raisonnable avant leur démarrage.

Par ailleurs, peuvent être encouragée la mise en place de mécanismes de compensation pour les salariés en formation tels que la prise en charge des frais de garde d'enfant pendant la formation ou des temps de trajet pour se rendre en formation. De même, lorsque le temps de trajet entre le domicile et le lieu de formation excède le temps normal de trajet, le salarié a droit à une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

En outre, la branche professionnelle travaillera avec les organismes de formation pour intégrer les contraintes particulières des personnes en temps partiel pour rendre ces formations plus accessibles.

Titre 3 Renforcer la prise de conscience des enjeux d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour les parties signataires du présent accord, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit passer avant tout par une prise de conscience des enjeux de féminisation de certains métiers, d'égalité salariale, d'égalité de traitement dans l'accès à la formation et en matière d'évolution professionnelle notamment. Afin d'accroître son efficacité, elle doit mobiliser l'ensemble des parties prenantes. Au-delà de l'intérêt de satisfaire aux obligations de négociation qui s'imposent en la matière à la branche professionnelle et aux entreprises, elle doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social permettant d'identifier les leviers d'actions et les mesures de correction, le cas échéant.

Partant du constat que des inégalités subsistent entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle, les parties signataires considèrent que cette prise de conscience et les actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes doivent être renforcées sous l'impulsion de la branche professionnelle.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux souhaitent rappeler dans un premier temps les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant de promouvoir dans un second temps des actions de sensibilisation, de communication et de formation à ce sujet et la mise en place de procédures internes permettant de prévenir les inégalités.

Article 9 | Les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En premier lieu, les parties signataires tiennent à rappeler que les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre conformément aux dispositions en vigueur.

Il est par ailleurs rappelé que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur engage tous les ans, ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail en application du code du travail.

Par ailleurs, depuis la loi du 5 septembre 2018 l'index de l'égalité professionnelle impose aux entreprises de mesurer les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes. Tous les ans, les entreprises d'au moins 50 salariées doivent calculer et publier sur Internet leur index pour le 1^{er} mars.

L'index de l'égalité professionnelle repose sur les éléments suivants :

- la suppression des écarts de rémunération ;
- la même chance d'avoir une augmentation ;
- la même chance d'obtenir une promotion ;
- l'augmentation de salaire garantie au retour de congé maternité ;
- la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Ces éléments prendront en compte les évolutions de l'index de l'égalité professionnelle, le cas échéant.

Les entreprises de la branche professionnelle veillent à prendre les mesures de correction adéquates, conformément aux dispositions en vigueur, lorsque des écarts de rémunération sont constatés.

De même, elles s'acquittent des obligations d'information imposées par le code du travail tant à l'égard des salariées que des représentants du personnel.

Article 10 | La mise en place d'actions de sensibilisation et de communication

La branche professionnelle s'engage dès 2024 à mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'égalité professionnelle et à promouvoir directement ou indirectement cette égalité notamment dans le cadre de leurs actions en faveur des métiers et de l'alternance.

La branche professionnelle s'engage également à communiquer largement sur le présent accord et le diagnostic qui lui est attaché auprès des entreprises et des salariés.

Il est préconisé aux entreprises de mener des actions de sensibilisation et de communication afin de permettre, à tous les niveaux, une prise de conscience des problématiques autour de l'égalité professionnelle et des disparités pouvant encore subsister entre les femmes et les hommes et promouvoir les dispositifs des accords ou plans d'action conclus en faveur de l'égalité professionnelle.

Les entreprises de la branche professionnelle sont par ailleurs invitées à mener des actions de sensibilisation, avec les partenaires privilégiés, auprès des salariés afin de prévenir tout comportement ou toute pratique qui pourraient s'avérer discriminants.

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engagent par ailleurs à mettre en œuvre tous les moyens de prévention nécessaires contre les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes sur le lieu de travail. En ce sens, elles sont encouragées à

prendre en compte ces risques dans leur règlement intérieur. Il est également rappelé qu'il doit être tenu compte de ces risques dans les évaluations des risques professionnels dans l'entreprise conformément aux dispositions en vigueur (DUERP, PAPRIACT, rapport annuel CSSCT).

Par ailleurs, les entreprises sont encouragées à mener des actions de prévention, de sensibilisation à destination des salariés, et notamment des managers, sur le thème du harcèlement sexuel. Au préalable, elles sont invitées à réaliser un diagnostic de la situation avec les membres du CSSCT, du CSE, les référents agissement sexiste et harcèlement sexuel du CSE ou de l'entreprise, lorsqu'ils existent.

Pour mener cette démarche, les entreprises pourront s'appuyer sur les ressources mises à disposition par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) : <https://www.anact.fr/prevenir-le-sexisme-au-travail-les-ressources-telecharger>.

De plus, pourront être mis en place des canaux de discussion et de signalement afin que les salariés victimes ou témoins de faits constitutifs de harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes puissent en informer la hiérarchie.

À cet égard, les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler la procédure du lanceur d'alerte qui impose aux entreprises de plus de 50 salariés de mettre en place des procédures de recueil des signalements émanant des membres du personnel.

Les entreprises de la branche professionnelle, indépendamment de leurs effectifs, sont invitées à informer leurs salariés sur le dispositif, sur la procédure à suivre pour déclencher l'alerte et les conditions pour bénéficier du statut de lanceur d'alerte.

Article 11 | La formation des managers à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les entreprises de la branche professionnelle sont vivement encouragées à former l'ensemble des managers aux démarches de mixité et d'égalité professionnelle, de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 12 | La mise en place de mesures internes permettant de prévenir les inégalités entre les femmes et les hommes

Les parties signataires du présent accord tiennent à réaffirmer l'importance d'impliquer toutes les parties prenantes de l'entreprise dans la mise en place de mesures de sensibilisation et de prévention, de communication, de protection et de correction, le cas échéant, en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà des obligations d'information et de consultation du comité social et économique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui existent au sein de certaines entreprises, les parties signataires encouragent l'ensemble des entreprises à adopter une politique de transparence et à envisager les différentes mesures avec les représentants du personnel.

Pour accompagner les entreprises dans leur prise de conscience des inégalités en interne, le présent accord préconise la mise en place d'un référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Les entreprises pourront également garantir pour chaque salarié s'estimant discriminé en raison de son sexe de pouvoir être reçu par un de leurs représentants pour examiner les éléments qui selon lui sont constitutifs de cette discrimination.

Titre 4 Favoriser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Article 13 | *Le respect du principe « à travail égal, salaire égal »*

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe général « à travail égal, salaire égal ».

En application de ce principe, les employeurs s'engagent, dès l'embauche, à rémunérer de la même manière les salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale. L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes doit en conséquence être assurée par l'employeur.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire ne saura être justifiée que par des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables. Toute différence de rémunération reposant sur des éléments objectifs doit être proportionnée.

À cet égard, il est rappelé que les périodes d'absence des femmes dans l'entreprise, notamment pour raison de maternité sont généralement des facteurs qui peuvent entraîner des différences salariales.

Aussi, il est attendu des entreprises de la branche professionnelle qu'elles s'engagent à éviter l'impact des périodes d'absence des femmes comme des hommes, notamment au titre de leurs congés respectifs de parentalité, sur les évolutions salariales. À cette fin, les parties signataires du présent accord invitent les entreprises à prendre en compte le fait que le retour des salariés après un congé maternité ou paternité est un moment où doivent être mises en place des mesures adaptées, comme un entretien professionnel par exemple.

À cette occasion, les partenaires sociaux de la branche professionnelle tiennent à rappeler que les congés maternité et paternité sont considérés comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation et le calcul des congés payés.

Afin de respecter le principe « à travail égal, salaire égal », les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à utiliser les révisions périodiques comme outils de réajustement des salaires. En effet, les parties signataires du présent accord considèrent que les révisions périodiques sont des moments propices pour observer les différences de salaires entre les femmes et les hommes et de réajuster les salaires si des écarts non justifiés apparaissent.

Elles auront également à faire preuve de vigilance à l'égard de ce principe lors de la détermination des promotions.

Article 14 | *La suppression des différences de traitement injustifiées entre les femmes et les hommes*

Les indicateurs mis en place au sein de l'entreprise permettront d'appréhender la répartition des promotions, des primes, des salaires, et des augmentations en fonction du sexe et d'identifier, le cas échéant, des différences de traitement injustifiées.

Dès lors que des écarts de salaire non justifiés sont constatés, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engagent à étudier et identifier la source de cet écart. Elles prendront alors les mesures nécessaires afin de faire cesser cette inégalité.

À cet égard, il est recommandé de fixer au niveau des entreprises des objectifs chiffrés en matière d'égalité de rémunération. Dans les entreprises dans lesquelles une ou plusieurs sections syndicales d'organisation représentatives sont constituées, ces objectifs sont envisagés dans le cadre du dialogue social et de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

De plus, les entreprises sont invitées à mettre en place des enveloppes annuelles à destination de la réduction des écarts de salaire, distinctes des enveloppes prévues pour les revalorisations salariales dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. Les entreprises veilleront à ce que l'attribution de ces enveloppes bénéficie aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Titre 5 Les mesures pour une évolution des conditions de travail favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parcours des femmes tendent à être plus fractionnés, notamment en raison de l'impact des congés maternité. Mais la répartition souvent genrée des tâches au sein des foyers impose des contraintes additionnelles en matière d'horaires et d'articulation des temps de vie aux femmes. Cela contribue à l'asymétrie de progressions de carrières et de situations métiers entre les femmes et les hommes. Cela se traduit aussi dans les indicateurs de qualité des emplois.

Conscientes que les situations familiales peuvent parfois être perçues comme un frein aux candidatures, à l'accès à la formation professionnelle et à l'évolution professionnelle, les parties signataires du présent accord souhaitent encourager les entreprises à mettre en place des actions ou à poursuivre leurs actions visant à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

Cela passe par la prise en compte des situations et contraintes familiales individuelles, notamment liées à la parentalité, en vue d'adapter l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail.

Article 15 | *La prise en compte des situations et contraintes familiales notamment liées à la parentalité*

Les parties signataires du présent accord tiennent à réaffirmer que les congés liés à la parentalité ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle des salariés.

Au préalable, il est rappelé que la période d'indisponibilité du salarié lors congés maternité et paternité est considérée comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement, de la participation ;
- le calcul des congés payés et des primes.

Afin de réduire les inégalités inhérentes à l'accueil d'un nouvel enfant, le présent accord prévoit un maintien de salaire à hauteur de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressé pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé est d'une durée de 25 ou 32 jours calendaires conformément aux dispositions en vigueur à la date de signature du présent accord. Ce maintien vise à neutraliser les effets de la parentalité sur la rémunération des salariés concernés et à encourager ainsi un exercice équilibré de la parentalité entre les femmes et les hommes.

Les jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont indemnisés par la sécurité sociale dans les conditions en vigueur. L'employeur complètera ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressé dans la limite de 25 ou 32 jours calendaires comme rappelé ci-avant. Le maintien de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des prestations en espèces versées par la sécurité sociale est réservé au profit des salarié(e)s justifiant au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au jour de la naissance ou de l'accueil de l'enfant.

Il est rappelé que les jours de congé pour naissance ou adoption de l'enfant sont payés normalement comme s'ils avaient été travaillés, conformément à l'article 34 de la convention collective.

L'article 29 de la convention collective est amendé en ce sens.

Par ailleurs, les entreprises veilleront à ce que les salariés se sentent bien libres de prendre le congé paternité. À cette fin, elles feront la promotion et encourageront la prise effective du congé paternité.

Toutes décisions, actes, paroles, de nature à stigmatiser les salariés ayant recours au congé paternité sont prohibés.

De plus, à leur retour de congé lié à la parentalité, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi équivalent et doivent bénéficier, d'une majoration de salaire au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise conformément aux dispositions en vigueur.

De même, l'employeur doit proposer un entretien professionnel au ou à la salarié(e) afin d'étudier ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Dans le cadre du congé parental, l'entretien professionnel peut également avoir lieu à la demande du ou de la salarié(e) avant la fin du congé. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est au salarié.

Les parties signataires du présent accord incitent fortement les entreprises de la branche professionnelle à systématiser cette démarche auprès des salariés de retour d'un congé lié à la parentalité.

Enfin, les entreprises de la branche professionnelle sont invitées à suivre la répartition des départs en fonction du sexe et à analyser les causes si l'une des catégories est surreprésentée et à accentuer, le cas échéant, ses actions d'information et de sensibilisation auprès de la catégorie sous-représentée.

Article 16 | *L'adaptation de l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail*

Pour permettre une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, les parties signataires du présent accord recommandent aux entreprises de la branche professionnelle de développer des mesures d'assouplissement de l'organisation du temps de travail afin d'offrir plus de flexibilité aux salariés ayant des contraintes familiales plus importantes.

Article 16.1 | *Faciliter l'accès aux horaires individuels et au temps partiel*

L'accès aux aménagements d'horaires individuels ainsi que l'usage du temps partiel choisi seront autant que possible facilités au sein des entreprises de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Par ailleurs, les entreprises de la branche professionnelle veilleront à ce que les modalités d'organisation du travail du ou de la salarié(e), et notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière. Le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel est à cette occasion rappelé.

Il est par ailleurs rappelé que durant la grossesse, l'employeur est tenu d'adapter les conditions de travail de la salariée selon ses besoins. Ainsi, la salariée pourra bénéficier d'aménagements des horaires, d'ajustements de sa charge de travail et d'un poste adapté.

Par ailleurs, lorsqu'un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, est nécessaire, la salariée devra bénéficier du maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce, jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Il est également rappelé que lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps passé de ce fait par les salariées en état de grossesse leur sera payé comme temps de travail effectif sur présentation d'un justificatif tel que prévu par l'article 29 de la convention collective et des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Article 16.2 | Favoriser le télétravail

Afin de favoriser l'émergence de conditions de travail propice à l'égalité professionnelle, les parties signataires du présent accord encouragent également les entreprises à mettre en place le télétravail conformément aux dispositions de l'accord du 28 juin 2018 relatif au télétravail dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances pour tenir compte des situations et contraintes familiales.

Le télétravail vise à offrir aux salariés une plus grande flexibilité dans l'organisation de leur travail permettant ainsi une meilleure articulation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale.

Il permet notamment de faciliter l'accès au travail des salariées en situation de grossesse.

La branche rappelle néanmoins que les horaires qui s'appliquent en situation de télétravail sont identiques aux horaires habituels, pour les salariés soumis au décompte horaire. De même, il conviendra de veiller au respect du droit à la déconnexion des salariés.

Titre 6 Suivi des indicateurs

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à partager leur expérience et à transmettre les résultats de leur suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la branche professionnelle.

Les parties signataires du présent accord conviennent de suivre l'évolution de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la branche professionnelle. Pour ce faire, elles fixent les indicateurs de suivi suivants :

1. Évolution du nombre de salariés ;
2. Nombre d'entreprises ;
3. Part des femmes et des hommes dans les effectifs ;
4. Part des femmes et des hommes par taille de structure ;
5. Part et répartition des femmes et des hommes par âge ;
6. Part et répartition des femmes et des hommes par CSP ;
7. Part des femmes et des hommes dirigeants ;
8. Répartition femmes/hommes pour les 16 métiers les plus représentés ;
9. Part des femmes et des hommes par type de contrat ;
10. Part des femmes et des hommes par temps de travail ;
11. Part de femmes et des hommes en formation en fonction du dispositif de formation ;
12. Niveaux visés en alternance par les femmes et les hommes au sein de la branche ;

13. Part de femmes et d'hommes au sein de la branche par tranche de revenu (net) et contrat de travail ;

14. Écarts de salaires femmes/hommes par CSP et âge ;

15. Part des femmes et des hommes ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par tranche de revenu (\leq PMSS ; $>$ PMSS).

Si les parties signataires du présent accord le jugent nécessaire, ces indicateurs pourront, dans la mesure du possible, être complétés, ajustés ou affinés dans le temps.

De même, des études paritaires seront menées par la branche professionnelle afin de mesurer l'évolution des écarts salariaux dans le temps. Elles porteront également sur le suivi des index égalité professionnelle de la branche professionnelle, recenseront les plans d'action des entreprises en la matière et comporteront un comparatif des accords négociés.

Fait à Paris, le 31 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)