

Accord du 12 octobre 2023

relatif à l'égalité professionnelle et salariale femmes/hommes

NOR : : ASET2450651M

IDCC : 1801

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

SNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FAA CFE-CGC ;

CFDT banques assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires du présent accord entendent rappeler l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité femmes/hommes qui doit être décliné au travers :

- du recrutement et de l'insertion professionnelle ;
- de la formation professionnelle ;
- de la gestion des emplois et des carrières ;
- des rémunérations ;
- de l'organisation du travail ;
- des conditions de travail et d'emploi notamment pour les temps partiels ;
- de la communication et de la sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes.

Cet accord complète les actions de la branche relatives à l'égalité, mixité, diversité dans la branche assistance sur la partie concernant l'égalité femmes/hommes.

En conséquence :

- vu la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;
- vu la loi du 9 mai 2001, l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 et la loi du 23 mars 2006 relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- vu la loi du 9 novembre 2010 sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en entreprise ;
- vu le décret du 7 juillet 2011 de l'égalité professionnelle ;

- vu la loi du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- vu la loi Rebsamen du 17 août 2015 ;
- vu la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels ;
- vu la loi égalité et citoyenneté du 22 décembre 2016 ;
- vu la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 ;
- vu la loi n° 2019-485 du 22 mai 2019 sur la conciliation vie professionnelle/vie personnelles des salariés proches aidants ;
- vu la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle ;
- vu la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023.

L'accord ci-après vise les sociétés, quelles que soient leurs tailles^[1], ainsi que leurs salarié(e)s appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature et est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Titre I^{er} Cadre juridique de l'accord

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance, ainsi que leurs salarié(e)s.

Article 2 | Objet de l'accord

L'accord a pour objet de mettre en œuvre dans le secteur appliquant la convention collective des sociétés d'assistance des mesures améliorant celles existantes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Titre II Recrutement et insertion professionnelle

Article 1^{er} | Recrutements externe et interne

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment que les critères objectifs retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (notamment celles qui s'expriment au travers de l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidat(e)s, à l'exclusion de tout présupposé tenant au sexe du candidat.

Ceci vaut pour les recrutements effectués en interne ainsi que pour ceux faits en externe, notamment par l'intermédiaire de Pôle emploi ou des cabinets spécialisés.

1.1. Offres d'emploi

La formulation des emplois rédigée de façon claire et détaillée doit être faite en respectant la forme épécène du mot chaque fois que le terme de même sens existe dans les deux genres.

[1] De par sa nature, cet accord collectif couvre sans distinction les entreprises de moins de 50 salariés et celles comptant plus de 50 collaborateurs.

Des explications claires et détaillées sont données aux personnes non retenues qui le souhaitent.

Dans les communications relatives aux métiers, notamment réalisées pour la branche, une attention particulière est portée à un bon équilibre des représentations des femmes et des hommes.

1.2. Étapes de recrutement

Les entreprises s'engagent à garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).

Toutes les candidatures, pour des compétences et des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères, les mêmes dispositifs de sélection et selon le même processus de recrutement.

La décision finale doit reposer sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Titre III Évolution professionnelle

Les parties signataires rappellent que, comme en matière de recrutement, l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs.

Les entreprises doivent s'attacher, après une information annuelle des instances représentatives du personnel, à sensibiliser les responsables hiérarchiques sur le principe de l'égalité femmes/hommes.

Les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne doivent uniquement être basés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments pouvant être qualifiés de discriminatoires ou contraires à l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'accéder à l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, notamment pour des postes à responsabilités.

Mixité dans l'emploi

Il convient de faire évoluer la mixité dans les emplois, et notamment de garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité, considérant que la mixité d'une entreprise est un véritable atout en termes de performance d'équipe et commerciale. Ces éléments sont également des points forts en termes de compétences humaines et sociétales.

Les parties signataires rappellent toutefois le principe selon lequel la décision de recruter doit reposer sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Dans ce but, lorsque la mixité dans les emplois est possible, les entreprises sont encouragées à augmenter progressivement la proportion de femmes dans les emplois et les catégories où les hommes sont majoritaires et inversement.

Article 1^{er} | Gestion des emplois

1.1. Mobilité interne

La performance des entreprises implique de faire émerger toutes les compétences internes, et de mettre en place, sans discrimination aucune, de réelles possibilités d'évolution professionnelle.

1.1.a. Ouverture de postes

Les postes vacants sont portés à la connaissance de l'ensemble des salarié(e)s, et leur description détaillée est facilement accessible à tous. Une bonne connaissance des emplois ouverts doit en effet permettre à chacun(e) de postuler en fonction de ses compétences ou de son potentiel.

Les critères utilisés dans la définition des postes ouverts et publiés dans le cadre de la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une quelconque discrimination femmes/hommes. À ce titre, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre de l'observatoire des métiers, à ce que la dénomination des métiers repères ne puisse y donner prise.

1.1.b. Évaluation des compétences

Les entreprises assurent à tous les salariés d'égales possibilités d'évolution professionnelle, et une égalité de traitement dans l'accès à des postes de responsabilité.

Elles font en sorte, en particulier, que les processus d'évaluation dans le cadre du suivi des parcours professionnels ne laissent aucune place aux préjugés et aux stéréotypes, ni ne permettent aucune discrimination directe ou indirecte.

1.1.c. Postes à responsabilités dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés

Les entreprises s'engagent à travailler sur l'augmentation de la part des femmes dans les postes à responsabilité lorsqu'elles comptent au moins 1 000 salariés, afin d'assurer un meilleur équilibre femmes/hommes à ces postes, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

1.2. Rémunérations : égalité de traitement

Les signataires du présent accord soulignent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

Les salariés à l'issue du congé de maternité, d'adoption ou du congé parental d'éducation doivent bénéficier d'un rattrapage salarial correspondant aux augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues durant leur absence par leur catégorie professionnelle. Par catégorie professionnelle il convient de se référer aux catégories professionnelles de l'entreprise.

Ce rattrapage s'effectue au retour du salarié.

Il a été instauré, par l'accord du 8 décembre 2010, une dotation spécifique de la masse salariale brute dont le montant, défini en entreprise, est destiné à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Le principe de cette dotation, exprimé en pourcentage de la masse salariale, est reconduit dans le présent accord.

Ainsi, chaque année l'entreprise présente au CSE, un plan d'action destiné à réduire les écarts quand ils existent.

1.3. Égalité de traitement temps complets/temps partiels

Les parties signataires soulignent le principe d'égalité de traitement et de conditions de travail qui doit exister pour tout niveau de poste entre les salarié(e)s femmes ou hommes exerçant leur activité à temps plein et ceux et celles travaillant à temps partiel que ce soit en terme de carrière, de rémunération ou de formation professionnelle.

Les entreprises s'engagent également à ce qu'il n'y ait pas de discrimination entre temps complets et temps partiels concernant la charge de travail et la définition des objectifs, ces derniers devant demeurer proportionnels au temps de travail.

Article 2 | Gestion des compétences et de la formation

2.1. Principes

Compte tenu du rôle de la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Il importe en conséquence que chaque salarié(e) puisse utiliser pleinement le dispositif prévu par l'accord de branche, sans discrimination.

2.2. Modalités

Une formation à la non-discrimination à l'embauche est obligatoirement dispensée dans les entreprises d'au moins 300 salariés pour toute personne spécialisée dans le recrutement. Cette formation est effectuée une fois tous les 5 ans.

Dans le respect du principe de non-discrimination, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation dans le cadre de son évolution professionnelle.

Les salariés reprenant leur activité suite à un congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation font partie des publics prioritaires pour l'accès aux périodes de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). Une attention toute particulière à ce public doit être portée lors de l'élaboration de la politique de formation.

Les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits au CPF (compte personnel de formation).

Les entreprises veillent à :

- prendre en compte les contraintes personnelles et familiales lors du choix de la formation, et notamment lorsque cette dernière implique un déplacement géographique et une plage horaire étendue par rapport aux déplacements habituels ;
- proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;
- proposer des modalités de formations permettant ainsi de concilier la vie personnelle et familiale et l'accès à la formation professionnelle ;
- à fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, indépendantes notamment de la durée du travail.

Titre IV Mode de recours contre les discriminations

Tout salarié estimant faire l'objet d'un traitement discriminant dans le cadre de ses activités professionnelles en raison de caractéristiques inhérentes à sa personne peut demander à être reçu par un responsable des ressources humaines, en présence s'il le souhaite d'un représentant du personnel, aux fins d'examiner les éléments constitutifs selon lui de cette discrimination. Cet entretien doit avoir lieu dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande écrite.

Les acteurs de la branche ont pour objectif d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de gouvernance des entreprises et dans les instances représentatives du personnel.

Parentalité

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption, de paternité ou de congé parental ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. La confidentialité concernant ces autorisations d'absences doit être strictement respectée.

Le (la) conjoint(e) salarié(e) de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Le congé est ouvert à tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Il peut s'exercer simultanément par les deux parents.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les droits acquis avant le début du congé.

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité, ne doivent pas impacter la rémunération ou la carrière. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Pendant toute la durée du congé paternité, le père salarié bénéficie du maintien de son salaire net mensuel reconstitué sur la période des 3 derniers mois sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et de la CSG/CRDS sur les IJSS.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, ce congé est assimilé à une période de présence dans l'entreprise pour la répartition de la réserve spéciale de participation et bénéficie de tous les droits acquis avant le début du congé.

Les parents d'enfants mineurs handicapés qui en font la demande étudient avec l'entreprise les possibilités d'aménagements de leur organisation de travail.

Ils bénéficient en outre d'une priorité de passage à temps partiel dans l'hypothèse où un tel poste correspondant à leur profil serait disponible.

Il est précisé que les dispositions légales s'appliquent en lieu et place de celles de l'article 38 du texte de base de la convention collective si ces dernières s'avèrent moins favorables.

Les entreprises sont encouragées à allonger les congés pour maladie grave, handicap ou décès d'un enfant.

Les parties signataires ne maintiennent pas les conditions d'ancienneté préalablement prévues par la convention collective pour les femmes en cas de naissances multiples.

Entretien professionnel

Un entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, un congé parental d'éducation ou une période de réduction d'activité, un congé de proche aidant, un congé d'adoption, un congé sabbatique, une période de mobilité volontaire sécurisée, un arrêt maladie de longue durée.

À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé selon des modalités définies en entreprise.

Titre VI Conciliation vie professionnelle/vie privée

Un entretien individuel permet, pour ceux qui le souhaitent, d'évoquer les questions liées à cette préoccupation. La demande d'entretien individuel doit être faite par écrit à la DRH^[1].

Une réponse lui est fournie dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande par la DRH.

Les entreprises de la branche s'engagent dans la mesure du possible à prendre en compte les contraintes personnelles et familiales lors de l'organisation du temps de travail, et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels, notamment pour les salariés proches aidants, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les entreprises doivent sensibiliser tous ses acteurs aux enjeux de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et familiale, notamment pour la santé au travail.

Les demandes motivées de salariés pour un aménagement de leur temps de travail ou un changement de poste permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale seront systématiquement étudiées selon des modalités définies en entreprise.

Titre VII Dispositions relatives à la communication et à la sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes

Communication et sensibilisation : dispositions générales

Une information sera faite dans les entreprises sur l'interdiction du harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le règlement intérieur devra mentionner la définition légale des agissements fautifs.

Pour permettre une évolution positive des comportements au quotidien, il est nécessaire de mettre en place des actions de sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés et les stéréotypes pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour ce faire, les entreprises s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication tels que :

- campagnes d'information (notamment, large diffusion des accords conclus pour l'égalité professionnelle femmes/hommes) ;
- guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et notamment salariale, la non-discrimination (guide du recrutement, promotion...), l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, l'égalité femmes/hommes aux postes de direction ;

[1] Direction des ressources humaines.

- publications ;
- internet ;
- intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des managers, des tuteurs, des équipes de direction.

Index de l'égalité professionnelle

Il est rappelé que conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année au plus tard le 1^{er} mars.

Les dispositions légales et réglementaires en vigueur prévoient également que les entreprises doivent publier des mesures de correction si la note obtenue est < 75 points et des objectifs de progression si la note obtenue est < 85 points pour chaque indicateur n'ayant pas atteint la note maximale.

L'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle des sociétés d'assistance mentionne sur son site internet une moyenne globale pondérée des index publiés par les entreprises de la branche.

Titre VIII Moyens de suivi et contrôle

Commission égalité professionnelle femmes/hommes

La commission égalité femmes/hommes est chargée de préparer les délibérations du CSE en matière d'égalité notamment sur le rapport comparé des situations femmes/hommes mais également sur la préparation de la négociation relative à l'égalité professionnelle. La commission dispose des mêmes documents que le CSE.

La commission égalité femmes/hommes est instaurée dans les entreprises appliquant la convention collective assistance d'au moins 50 salariés à compter du 1^{er} janvier 2018.

Un crédit de 2 heures par membre est octroyé dans la limite de 10 heures par an pour l'ensemble des membres de la commission.

Les membres de la commission bénéficient d'actions de sensibilisation à la non-discrimination, l'égalité salariale et la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les acteurs de la branche s'assurent que la commission de l'égalité professionnelle puisse pleinement jouer son rôle.

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle des sociétés d'assistance

L'observatoire des métiers assure un suivi des accords conclus au sein des entreprises de la branche. Le secrétariat de la CPPNI lui transmet à cet effet les documents disponibles nécessaires au suivi.

Titre IX Suivi

Selon le constat établi à partir des travaux de l'observatoire prospectif des métiers des qualifications et de l'égalité professionnelle, il sera procédé à mi-parcours de l'accord (soit 2 ans et demi après sa signature) à un bilan d'étape permettant l'ajustement si nécessaire des objectifs du présent accord, ceci afin de répondre aux enjeux d'égalité professionnelle des entreprises de la branche.

S'il n'est pas effectué en CPPNI, ce suivi est réalisé par un groupe de travail paritaire composé d'un à deux représentants par organisation syndicale représentative de la branche, et d'un nombre de représentants patronaux au maximum égal à l'ensemble du collège salarié.

Titre X Révision

L'accord pourra faire l'objet d'une révision sous réserve que la demande motivée soit faite par lettre recommandée avec accusé réception.

Un délai de prévenance de trois mois débutera à compter de la réception par le secrétariat de branche de la lettre recommandée.

Titre XI Publicité de l'accord au sein de la branche

L'accord fera l'objet d'une communication auprès des entreprises.

Titre XII Dépôt légal et extension

Les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Indicateurs du rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes

Répartition générale femmes/hommes.

Répartition par familles de métiers femmes/hommes.

Rémunérations femmes/hommes.

Pyramide des âges par sexes.

Données handicap femmes/hommes.

Catégories professionnelles par sexes.

Taux d'activité (par tranches de temps partiels et temps complet) femmes/hommes.

Répartition de l'activité saisonnière femmes/hommes.