

# MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

---

Convention collective nationale

IDCC : **653** | **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE DES SERVICES  
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES  
(27 mars 1972)**

---

Brochure n° 3265 | Convention collective nationale

IDCC : **1672** | **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

Brochure n° 3267 | Convention collective nationale

IDCC : **1679** | **INSPECTION D'ASSURANCE**

---

Accord professionnel

IDCC : **2357** | **CADRE DE DIRECTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

## **Accord du 18 février 2026**

relatif à la mixité-diversité et à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2650327M

IDCC : 653, 1672, 1679, 2357

---

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

**FFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FEC-FO ;**

**FBA CFTD ;**

**UNSA banques et assurances ;**

**CFE-CGC assurances,**

d'autre part,

## Préambule

La société française connaît des transformations économiques et démographiques profondes et rapides, qui imposent une approche sans cesse renouvelée de l'activité des entreprises et du fonctionnement du marché du travail.

Elle est confrontée également à des demandes sociales fortes en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'insertion par le travail d'une plus grande pluralité d'actifs.

Ainsi, tout en faisant face au défi de la compétitivité et aux mutations profondes des métiers, les entreprises se doivent d'intégrer en leur sein toutes les diversités de la société.

Les partenaires sociaux de l'assurance considèrent que ces mutations sont autant d'opportunités pour leur branche. La diversification des recrutements, la mixité effective des organisations sont autant de vecteurs de progrès, d'innovation et d'attractivité qui favorisent l'emploi, la croissance de l'activité et la compétitivité des sociétés d'assurances. Cette conviction justifie, qu'au-delà des efforts déjà accomplis en matière de dialogue social dans ces domaines, l'accord sur la mixité et la diversité du 13 mai 2013 soit renégocié.

Dans ce cadre, et dans le respect des obligations légales, les partenaires sociaux de la branche réaffirment leurs objectifs communs de lutte contre l'ensemble des discriminations, et en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, notamment, par une diversification des sources de recrutement comme des profils recrutés, tout en préservant la mixité dans le déroulement des carrières.

Les parties signataires veulent promouvoir la diversité, la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'assurance, confiantes dans les vertus économiques et sociales de ces principes.

Elles conviennent que l'implication des chefs d'entreprises, des équipes de direction, des lignes hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants, conjuguée à celles des partenaires sociaux de la branche professionnelle, constitue un facteur indispensable au succès d'une démarche de développement de la mixité et de déploiement de la diversité professionnelle au niveau de la branche comme des entreprises d'assurances. Cette démarche d'intégration sociale est de la responsabilité de tous.

Elles retiennent, comme principe majeur, qu'à compétences et capacités professionnelles égales, tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités de développement et les mêmes droits, quelles que soient leurs origines ethnique et sociale ou leur orientation sexuelle.

Le présent accord traduit l'engagement des signataires de poursuivre leur démarche en faveur de la mixité, de la diversité, et afin d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances, en pérennisant les actions de branche et la sensibilisation des entreprises du secteur sur les thématiques suivantes :

- lutter contre toutes les formes de discriminations, principe commun à tous les publics visés par l'accord (femmes, LGBT+, jeunes, seniors, travailleurs handicapés) ;
- atteindre une égalité professionnelle et de rémunération réelle entre les femmes et les hommes, en s'engageant à positionner cet enjeu comme un axe fort de la politique de gestion des ressources humaines de la branche ;
- lutter contre le harcèlement sexuel, les agissements et les violences sexistes au travail, en confirmant la nécessité d'intégrer cette thématique à la politique de la branche ;
- poursuivre une politique inclusive en faveur des publics spécifiques :
  - insérer les jeunes afin d'améliorer leurs chances de réussite ;
  - maintenir en emploi les salariés seniors, veiller à leur évolution professionnelle et salariale, en affirmant la volonté de poursuivre et de renforcer la politique de la branche pour favoriser le bien vieillir au travail ;

- développer l’emploi des travailleurs handicapés, en affirmant la volonté de la branche de poursuivre et de renforcer sa politique en matière d’insertion professionnelle, d’évolution et de maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap.

Ainsi, les parties conviennent ce qui suit :

## **Titre I<sup>er</sup> Cadre juridique de l’accord**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d’application**

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale des sociétés d’assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l’inspection d’assurance du 27 juillet 1992, de la convention collective nationale du 27 mars 1972 des salariés commerciaux des sociétés d’assurance (CCN des PSB élargie aux EI au 1<sup>er</sup> janvier 2021), et de l’accord des cadres de direction des sociétés d’assurances du 3 mars 1993.

### **Article 2 | Objet de l’accord**

Le présent accord en faveur de la mixité, de la diversité et de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises d’assurance, s’inscrit dans le cadre général de la lutte contre les discriminations. Il prend en compte les dispositions légales les plus récentes, relatives aux missions confiées aux branches, qu’il s’agisse des ordonnances du 22 septembre 2017 ou de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Ainsi, le présent accord porte sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce thème figure parmi les matières énumérées à l’article L. 2253-1 du code du travail, pour lesquelles les stipulations de la convention de branche 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.

En outre, il traite des thèmes suivants, sur lesquels la branche doit négocier périodiquement au titre de l’article L. 2241-1 du code du travail :

- mesures tendant à assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités injustifiées constatées ;
- mise à disposition d’outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- mesures tendant à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.

Enfin, l’accord traite de l’insertion des jeunes ainsi que de l’insertion et du maintien dans l’emploi des seniors.

## **Titre II Lutter contre les discriminations**

La lutte contre les discriminations concerne l’ensemble de la société et nécessite l’implication de tous les acteurs collectivement et individuellement. Dans le champ de responsabilité qui est le leur, les parties signataires entendent apporter leur contribution effective aux actions développées dans la branche des sociétés d’assurances en faveur de la diversité et de l’égalité des chances. Ainsi, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de promouvoir la diversité et l’égalité des chances dans les entreprises de la branche.

### 3.1. La notion de discrimination

Selon la définition du défenseur des droits, « une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi et relever d'une situation visée par la loi ». Les discriminations peuvent se rencontrer à diverses occasions dans la vie quotidienne. Ainsi, la notion de discrimination fait l'objet de dispositions légales dans différents domaines (accès aux biens et aux services, éducation et formation...).

Par ailleurs, une discrimination peut être directe ou indirecte. L'article 1<sup>er</sup> 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 précise les notions de discriminations directe et indirecte :

- 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. Cette situation peut être fondée sur de nombreux critères. Elle s'avère d'autant plus importante que, selon le concept de l'intersectionnalité, une même personne peut cumuler plusieurs critères de discrimination ;
- constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner 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 par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

### 3.2. Principe général de non-discrimination en entreprise

Toute décision de l'employeur doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail.

En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, opérer une distinction entre les salariés (ou entre les personnes candidates à un recrutement ou à l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise) constitue une discrimination lorsqu'elle est fondée sur l'un des critères suivants :

- l'origine ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'identité de genre ;
- l'âge ;
- la situation de famille ou la grossesse ;
- les caractéristiques génétiques ;
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- les opinions politiques ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- l'exercice d'un mandat électif local ;
- les convictions religieuses ;

- l'apparence physique <sup>[1]</sup> ;
- le nom de famille ;
- le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire ;
- l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap ;
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Aucun des motifs précités ne peut justifier qu'une personne soit écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, ou qu'un salarié soit sanctionné, licencié ou fasse l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, 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.

De même, en application des articles L. 1132-2 et L. 1132-3 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire :

- en raison de l'exercice normal du droit de grève ;
- pour avoir témoigné d'agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés ;
- pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité ;
- pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Seules certaines différences de traitement répondant à une exigence professionnelle essentielle et déterminante sont possibles, pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Les entreprises qui utilisent des algorithmes dans des domaines tels que le recrutement, s'assurent que ces algorithmes sont exempts de tout biais discriminatoire et de stéréotypes.

Les sanctions civiles et pénales applicables en cas de discrimination sont rappelées en annexe 2.

## **Article 4 | L'engagement des entreprises, des salariés et de leurs représentants**

Au-delà du rappel des obligations légales, les partenaires sociaux s'inscrivent dans une démarche dynamique et pédagogique pour lutter contre toute forme de discrimination, impliquant tous les acteurs concernés : les entreprises et les salariés, les membres des institutions représentatives du personnel (IRP), ainsi que la branche. La mobilisation de tous doit permettre de lever les obstacles quels qu'ils soient et constitue en soi un facteur de réussite.

### **4.1. L'implication des entreprises et des salariés**

Dans cette perspective, les parties signataires encouragent les entreprises à poursuivre ou à engager une démarche de communication régulière pour l'ensemble du personnel, visant à lutter efficacement contre la discrimination, à assurer l'égalité des chances de chacun et à promouvoir la richesse de la diversité professionnelle. À cet égard, elles rappellent l'importance de l'implication des dirigeants de l'entreprise dans cette démarche.

Par ailleurs, les personnels des directions des ressources humaines (chargé de recrutement, formation, gestion des carrières et mobilité, relation école, etc.) ainsi que les managers sont prioritairement mobilisés.

[1] Définie par le défenseur des droits comme l'ensemble des caractéristiques physiques et des attributs visibles propres à une personne, qui relèvent tant de son intégrité physique et corporelle (taille, poids...) que d'éléments liés à l'expression de sa personnalité (pierçings, tatouages...).

Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche lors de leur entrée en fonction, puis au moins une fois tous les cinq ans.

Plus généralement, une information, et si nécessaire une formation des autres professionnels des ressources humaines concernés, est réalisée au sein des entreprises, dans le respect des dispositions prévues, le cas échéant, par leurs propres accords.

En outre, les entreprises s'assurent que les prestataires de services « ressources humaines » (cabinet de recrutement, organismes de formation, etc.) auxquels elles font appel sont tout aussi engagés pour assurer concrètement l'égalité des chances et de traitement.

Quant aux salariés, chacun d'entre eux, en tant qu'acteur du collectif de travail, est concerné par la lutte contre les discriminations. Protégé par les dispositions légales en vigueur, il ne peut être ni sanctionné ou licencié, ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné d'agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés.

Enfin, il est rappelé que le comité social et économique dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

#### **4.2. L'engagement des partenaires sociaux au niveau de la branche**

Les parties signataires s'engagent à prendre systématiquement en compte la promotion de la diversité et le respect de l'égalité de traitement dans les différentes négociations de branche qu'elles ouvrent.

Par ailleurs, la branche met à la disposition des entreprises des supports d'information relatifs à la non-discrimination et à la promotion de la diversité rappelant les principales dispositions légales et réglementaires portant sur tous les publics visés par le présent accord (voir annexes 1 et 2).

L'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA) met également à la disposition des entreprises et du grand public de nombreux travaux, en particulier le rapport annuel sur la mixité et la diversité dans les sociétés d'assurances, qui fournissent des données quantitatives et qualitatives sur les publics visés par le présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent également à prendre en compte la dimension « mixité-diversité » dans les actions de communication sur les métiers de l'assurance, afin de diversifier les profils de candidats susceptibles de répondre aux besoins en recrutement des entreprises du secteur.

Ces actions sont mises en œuvre en particulier dans le cadre de l'opération d'envergure initiée avec l'Opco Atlas en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports et le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, pour faire évoluer les outils de communication de la branche destinés à promouvoir le secteur de l'assurance, ses métiers et les formations qui y conduisent.

Dès leur achèvement, ces supports feront l'objet de la diffusion la plus large possible et seront portés à la connaissance, de manière ciblée, des relais d'information pertinents (ambassadeurs des métiers de l'assurance, ONISEP, centres d'information et d'orientation, CFA...). Ils devront être utilisés par les ambassadeurs des métiers de l'assurance dans le cadre des présentations qu'ils assurent auprès des élèves, des étudiants ou des demandeurs d'emploi.

### **Titre III Atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les efforts combinés du législateur et des partenaires sociaux pour favoriser l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes et supprimer les discriminations fondées sur le sexe ont permis d'aboutir à des résultats tangibles mais qui peuvent encore être améliorés. Les signataires se mobilisent pour que les femmes comme les hommes puissent exercer leurs compétences dans un cadre professionnel épanouissant et absent de tout sexisme.

#### **Article 5 | État des lieux**

Des données chiffrées sont publiées chaque année dans le cadre du rapport sur la mixité-diversité prévu par l'accord du 13 mai 2013. Elles permettent de comparer les évolutions annuelles de 2011, données prises en compte lors de la négociation de l'accord du 13 mai 2013, aux données 2018, examinées lors de la négociation du présent accord.

Ainsi, les principales évolutions constatées par l'OEMA sur la période 2011-2018 concernant les effectifs sont les suivantes :

- la proportion des femmes dans les effectifs de la branche des sociétés d'assurances est passée de 59,1 % en 2011 à 60,5 % en 2018 (+ 1,4 point) ;
- les embauches de femmes suivent la même tendance, avec 60,7 % parmi les entrées en 2018 contre 58 % en 2011 (+ 2,7 points) ;
- dans le même temps, la proportion de femmes dans la population des cadres progresse plus rapidement que dans les effectifs globaux, passant de 46,2 % en 2011 à 50,5 % en 2018 (+ 4,3 points). L'indice de parité (taux de femmes chez les cadres/taux de femmes dans l'effectif total) passe ainsi sur la période de 0,78 à 0,84 ;
- parmi les métiers où la proportion de femmes est traditionnellement inférieure à leur représentation dans l'effectif global, une féminisation croissante est observée globalement sur la période dans les familles de métiers distribution et développement commercial (56,6 % de femmes en 2018 contre 53,3 % en 2011, soit + 3,3 points), contrôle technique et prévention (27 % en 2018 contre 22,8 % en 2011, soit + 4,2 points), logistique (41,5 % en 2018 contre 38,6 % en 2011, soit + 2,9 points), ou encore pilotage et gouvernance d'entreprise (38,5 % en 2018 contre 33,4 % en 2011, soit + 5,1 points). La famille systèmes d'information connaît également une très légère augmentation (28 % en 2018 contre 27,4 % en 2011, soit + 0,6 point).

En revanche, une forte féminisation (supérieure à 65 % de l'effectif) continue de caractériser certaines familles de métiers telles que le marketing, la gestion des contrats ou prestations, le support administratif, la communication et les ressources humaines.

En matière de rémunération, les partenaires sociaux de la branche disposent chaque année des données fournies lors des négociations sur les rémunérations minimales annuelles (RMA), qui portent sur des accords par convention collective. Ces données consolidées au niveau de la branche font apparaître des disparités variables selon les conventions concernées et selon les déciles, défavorables aux femmes (voir en annexe 3 les données les plus récentes issues des cahiers des résultats établis à l'attention des organisations syndicales en vue des négociations annuelles sur les RMA – hors cadres de direction).

#### **Article 6 | Actions**

Les signataires du présent accord réaffirment leur attachement aux principes mis en œuvre depuis 2008 en faveur de la mixité dans les sociétés d'assurances, qu'il s'agisse de maintenir ou d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les différents métiers et à tous les niveaux hiérarchiques.



Dans ce cadre, ils s'accordent pour traiter les thèmes suivants :

- l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- la mixité des métiers ;
- l'accès à l'emploi ;
- la formation professionnelle ;
- l'évolution et promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi.

## **Article 7 | Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**

### **7.1. Principe d'égalité de rémunération**

Les signataires rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes telle que définie aux articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Sont ainsi 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.

Il est précisé que constitue une rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois doivent être établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2 du code du travail.

### **7.2. Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes**

#### **7.2.1. Au niveau de la branche**

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail et sur la base du rapport égalité professionnelle et salariale réalisé à cette occasion, la branche établit un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, et identifie le cas échéant les axes de progrès en la matière.

#### **7.2.2. Au niveau de l'entreprise**

Le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans ce cadre, les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.



L'index d'égalité est établi sur la base :

- de cinq indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés, à savoir les écarts des rémunérations moyennes, les écarts des augmentations de rémunération, les écarts des promotions, l'augmentation des salariées après retour de congé maternité, la répartition des 10 plus hautes rémunérations selon le sexe ;
- de quatre indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés, à savoir les écarts des rémunérations moyennes, les écarts des augmentations de rémunération, l'augmentation des salariés après retour de congé maternité, la répartition des dix plus hautes rémunérations selon le sexe.

Par ailleurs, les signataires rappellent l'obligation de fournir un diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise établis en amont de la négociation obligatoire d'entreprise sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils insistent sur les indicateurs chiffrés qui accompagnent les objectifs et les actions fixés par l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces indicateurs continuent à être établis en sus de l'obligation de calcul de l'index d'égalité.

Ils rappellent également qu'en l'absence d'accord d'entreprise, la base de données économiques et sociales (BDES) doit comporter les informations prévues aux articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du code du travail, relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Enfin, la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

La mesure de cet objectif est prise en compte dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les rémunérations.

### **7.3. Garantie d'évolution salariale au retour de congé maternité ou d'adoption**

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant des dispositions au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent paragraphe, les salariés, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficient d'un rattrapage salarial correspondant aux 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 signataires rappellent l'importance de garantir l'absence d'impact des congés parentaux sur l'évolution salariale et que des modalités identiques peuvent être négociées pour tout congé parental.

## **Article 8 | Mixité des métiers**

Une prédominance féminine ou masculine caractérise encore certains métiers de l'assurance. Cette situation résulte majoritairement d'une représentation déséquilibrée des femmes et des hommes dans les viviers de recrutement, traduisant la nécessité d'attirer sans distinction femmes et hommes vers les filières de formation initiale qui conduisent aux métiers de l'assurance.

C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche s'attachent à lutter contre les stéréotypes dans la représentation des métiers. Ainsi, cette dimension est prise en compte dans le cadre des actions d'information et de promotion des métiers et des formations de l'assurance mises

en place avec l'Opco Atlas auprès des jeunes, de leurs familles, et des acteurs de l'information et de l'orientation.

Les entreprises poursuivent elles aussi leurs efforts, tant au niveau de la représentation des métiers, que du recrutement et des évolutions professionnelles, afin de tendre au rééquilibrage des effectifs féminins et masculins au sein des familles de métiers concernées (par exemple, au niveau de la branche, la famille gestion des contrats compte près de 75 % de femmes et la famille informatique 72 % d'hommes).

Elles font également progresser la féminisation dans les instances dirigeantes de l'entreprise.

Elles prennent ainsi en compte, dans leur gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en établissant par exemple des passerelles entre les métiers.

## **Article 9 | Accès à l'emploi**

En cohérence avec les tendances observées à l'article 3 ci-dessus concernant les effectifs globaux, une hausse de la proportion de femmes dans les recrutements est observée dans certaines familles de métiers traditionnellement moins féminisées que la moyenne, telles que la distribution et le développement commercial (57,7 % des recrutements en 2018 contre 51,3 % en 2011, soit + 6,4 points), le pilotage et gouvernance d'entreprise (43,2 % des recrutements en 2018 contre 30,9 % en 2011, soit + 12,3 points), ou les systèmes d'information (22,6 % des recrutements en 2018 contre 21,5 % en 2011, soit + 1,1 point). En revanche, la proportion des recrutements féminins baisse dans certaines familles fortement féminisées tout en restant supérieure à 50 % : marketing (60,1 % des recrutements en 2018 contre 68,4 % en 2011, soit – 8,3 points), communication (72,7 % des recrutements en 2018 contre 75,4 % en 2011, soit – 2,7 points).

La possession des compétences et capacités professionnelles requises pour exercer les emplois disponibles est strictement appréciée en fonction de critères objectifs.

Chaque entreprise utilise, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Ces principes valent aussi bien pour les recrutements effectués en interne des sociétés d'assurances que pour ceux effectués en externe, quelle qu'en soit la source.

Concernant le recrutement, les signataires insistent sur l'importance de veiller au respect du principe de non-discrimination à chaque étape, que ce soit lors de :

- la définition du besoin ;
- la rédaction des offres d'emploi, rédigées de manière non discriminante ;
- la sélection des candidats, en retenant des critères objectifs identiques pour les femmes et pour les hommes en termes de compétences, de qualification et d'expérience, et par l'absence de tout biais sexiste dans les algorithmes ;
- l'entretien d'embauche (avec le service RH et/ou les managers, en favorisant la mixité des jurys de sélection lorsqu'ils existent) ;
- la prise de décision ;
- l'équilibre des recrutements par l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représentés ;
- l'accessibilité de l'ensemble des emplois aux femmes et hommes, quel que soit le niveau hiérarchique des emplois ;
- les conditions d'intégration dans l'entreprise.

Il est rappelé que dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés, les personnes chargées des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche lors de leur entrée en fonction, puis au moins une fois tous les 5 ans.

Pour lutter contre les stéréotypes et les agissements sexistes à l'embauche, la branche et les entreprises s'attacheront à diffuser les guides dédiés, mis à leur disposition par les pouvoirs publics.

Les signataires mettent également à la disposition des entreprises les adresses de liens utiles en annexe 4 du présent accord.

## **Article 10 | Formation professionnelle**

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière de développement des compétences et constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés en général, et entre les femmes et les hommes en particulier, dans l'évolution de leurs qualifications et leur déroulement de carrière.

Le diagnostic visé à l'article 5 ci-dessus fait apparaître un taux d'accès à la formation professionnelle beaucoup plus élevé dans la branche que la moyenne nationale. Ce taux montre également que l'égalité d'accès entre les femmes et les hommes est quasiment atteinte en 2018 : 81,7 % des hommes et 80,6 % des femmes ont suivi au moins une formation en 2018, réduisant ainsi l'écart constaté en 2011 de 2,6 points. Dans le même temps, l'écart de durée moyenne de formation entre les femmes et les hommes s'est également réduit pendant cette période (- 0,7 heure), dans un contexte de réduction globale de la durée moyenne de formation. Néanmoins, les femmes continuent d'accéder dans une moindre mesure que les hommes aux formations au management, avec un écart relativement constant de l'ordre de - 1,8 point entre les hommes et les femmes sur la période 2011/2018.

Les signataires entendent poursuivre les actions mises en place au niveau de la branche en faveur de l'acquisition et du développement des compétences, en s'assurant de ne pas discriminer lors de l'accès aux dispositifs de formation.

Concrètement, il importe que les femmes et les hommes puissent accéder dans les mêmes conditions aux dispositifs de formation.

Afin de favoriser l'accès à la formation, les entreprises prennent notamment en compte les contraintes liées à la vie familiale en proposant des dispositifs souples de mise en œuvre de la formation.

Il peut s'agir de privilégier les formations proches du domicile du salarié ou des locaux de l'entreprise, les formations en e-learning..., de proposer des formations modulables, de courte durée, échelonnées dans le temps.

Il peut également s'agir de faciliter l'accès à des sessions de formation en présentiel en prenant en compte la situation familiale des salariés (par exemple, enfants à charge, proche aidant...).

Enfin, les entreprises intègrent la question de la diversité, y compris l'égalité professionnelle, dans les formations managériales.

## **Article 11 | Évolution et promotion professionnelle**

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes opportunités d'évolution et de promotion professionnelle.

Dans la branche des sociétés d'assurances, en 2017, le taux de promotion des femmes a dépassé celui des hommes (+ 0,1 point).

Une analyse plus fine fait apparaître une progression de la proportion de femmes cadres dans la quasi-totalité des familles de métiers entre 2011 et 2017. Ces données traduisent une politique volontariste des entreprises qui doit être poursuivie, afin que les femmes et les hommes tendent à être représentés dans chaque famille de métiers et à tout niveau, proportionnellement à leur poids dans les effectifs.

Les entreprises portent une attention particulière à l'évolution professionnelle des femmes, et notamment l'accès de celles-ci aux équipes dirigeantes, aux postes à responsabilité et d'encadrement, ainsi qu'aux instances de direction.

Les mesures permettant d'atteindre ces objectifs sont déterminées au niveau de chaque entreprise, notamment en ce qui concerne les retours de congé maternité ou de congé parental.

En vertu du principe de non-discrimination, les principes rappelés en matière de recrutement à l'article 3 ci-dessus s'appliquent également aux promotions.

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

## **Article 12 | Conditions de travail et d'emploi**

### **12.1. Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale**

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination en termes de carrière et de rémunération.

Dans ce cadre, les entreprises :

- mettent en place des actions de sensibilisation veillant à l'information de l'ensemble des salariés ;
- accompagnent les nouvelles formes d'organisation du travail ;
- portent une attention particulière aux situations personnelles que peuvent rencontrer certains salariés, susceptibles d'avoir des conséquences sur l'équilibre de leurs temps de vie, et en conséquence sur leur travail.

À titre d'exemple, il peut s'agir de :

- sensibiliser les managers aux dispositifs permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales ;
- accompagner la mobilité géographique des salariés concernés par une mobilité professionnelle au sein de l'entreprise ;
- inviter les collaborateurs à faire part de difficultés temporaires familiales rencontrées pour trouver des aménagements permettant la conciliation de leurs difficultés avec la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Le guide sur la qualité de vie au travail dans les sociétés d'assurances permet de partager les bonnes pratiques des entreprises d'assurances ainsi que les expérimentations et innovations en la matière.

### **12.2. Temps partiel**

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

Dans les sociétés d'assurances, le recours au temps partiel est librement choisi et correspond à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Pour autant ce choix est encore fait très majoritairement par les femmes, même si une part croissante d'hommes y a recours.

Ainsi, selon les données de l'OEMA, 12,9 % des salariés des sociétés d'assurances travaillent à temps partiel en 2018, contre 13,2 % en 2011. 85,3 % de ces salariés sont des femmes, contre 91,6 % en 2011 (- 6,3 points).

Tous les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes opportunités d'évolution de carrière, d'évolution de rémunération, de formation, ou de mobilité professionnelle et géographique.

Par ailleurs, lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les demandes des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises, sont également examinées.

### **12.3. Congés liés à la parentalité**

#### **12.3.1. Congés liés à la parentalité**

Les différents congés relatifs à la parentalité sont décrits en annexe 5.

Il est rappelé qu'un entretien professionnel est proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé d'adoption.

#### **12.3.2. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Après la naissance de l'enfant, le père salarié, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dont la durée est déterminée par la loi.

Par ailleurs, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation dans la limite de la durée légale.

Les signataires de l'accord considèrent que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut contribuer à un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle ainsi qu'à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, en ce qu'elle permet de promouvoir le partage des responsabilités familiales.

Afin d'encourager la prise de ce congé, les entreprises mettent en place des mesures permettant de compléter les indemnités journalières de sécurité sociale du salarié concerné jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

Par ailleurs, les entreprises mettent à disposition de leurs salariés une information sur les congés liés à la naissance, qu'il s'agisse des congés légaux ou conventionnels.

### **12.4. Aidants familiaux**

Le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes visées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Les entreprises mettent à disposition de leurs salariés une information sur les dispositions légales ou conventionnelles sur ce point.

## **Article 13 | Accord ou plan d'action au niveau de l'entreprise**

Les signataires du présent accord rappellent que le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet au niveau de l'entreprise d'un accord conclu à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail ou, à défaut, du plan d'action prévu à l'article L. 2242-3 du même code.

L'accord ou le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre, portant sur au moins trois des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins quatre de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- sécurité et santé au travail ;
- rémunération effective ;
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Les objectifs et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, par le plan d'action.

## **Article 14 | Bilan de l'action de la branche en matière d'égalité professionnelle**

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, le rapport annuel d'activité de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) comprendra également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

## **Titre IV Prévenir et agir contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail**

Si des efforts croissants sont réalisés de jour en jour pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, ces comportements continuent de se manifester dans l'ensemble de notre société. Le monde du travail, qui en est le reflet, n'échappe pas à ce phénomène.

Par le présent accord, les partenaires sociaux affirment leur détermination à agir afin d'apporter, à leur niveau, leur contribution dans la lutte contre les violences faites aux femmes, quel qu'en soit le contexte.

## **Article 15 | Informations et outils mis à disposition des entreprises par la branche**

### **15.1. Autodiagnostic**

Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail font l'objet de nombreuses idées reçues et sont encore trop souvent banalisés. Les prévenir passe par une nécessaire prise de conscience de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à élaborer et mettre à disposition des entreprises et des salariés un questionnaire (« quiz ») d'une quinzaine de questions/réponses permettant à chacun de faire un autodiagnostic sur le sujet.

Le questionnaire traitera de situations concrètes rencontrées au quotidien, concernant les personnes reconnues comme étant les plus concernées par ces problématiques sexistes, notamment les femmes ou les personnes LGBT+. Il comportera des liens avec des informations complémentaires relatives aux situations traitées.

Cet outil pédagogique, que les entreprises sont encouragées à relayer, sera en libre accès et utilisable de façon anonyme. Les résultats ne seront accessibles qu'au salarié répondant.

L'élaboration de cet outil, réalisée dans le cadre d'un groupe de travail paritaire, débutera dans les six mois de la signature du présent accord.

## **15.2. Supports et liens utiles**

Sont détaillées en annexe 1 les définitions suivantes et les sanctions associées à ces agissements :

- agissement sexiste ;
- agression sexuelle ;
- harcèlement sexuel ;
- sexisme (ordinaire, bienveillant, hostile, masqué et subtil) ;
- violences sexistes et sexuelles au travail.

Par ailleurs, une liste de liens utiles portant sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail figure en annexe 4.

## **15.3. Bilan des outils mis à disposition des entreprises par la branche**

Un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (questionnaire d'autodiagnostic, liens utiles, chartes...) sera intégré dans le rapport annuel d'activité de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

# **Article 16 | Prévention et sensibilisation au niveau des entreprises**

## **16.1. Mesures mises en œuvre**

D'une façon générale, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Dans ce cadre, en application de l'article L. 1153-5 du code du travail, l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Tout chef d'entreprise doit afficher sur les lieux de travail les informations légales qui concernent le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Il s'agit de rappeler le texte de l'article 222-33 du code pénal qui donne la définition pénale du harcèlement sexuel et les sanctions encourues (voir annexes 1 et 2) et de mentionner les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel.

Il convient également de mettre à disposition les coordonnées :

- du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- de l'inspection du travail ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;
- du défenseur des droits ;



- du référent désigné dans toute entreprise employant au moins 250 salariés pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- du référent désigné par le CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, lorsqu'il existe.

Le comité social et économique peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions du code du travail relatif au harcèlement sexuel, au harcèlement moral et aux agissements sexistes.

Par ailleurs, la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence et à la modernisation de la vie économique, dite « Loi Sapin 2 », engage depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 toute personne morale ayant au moins 50 salariés, à mettre en place des procédures appropriées de recueil de signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels.

Cette procédure vise notamment le signalement de situations d'agissements sexistes, de harcèlement ou violences sexuels dont ils ont eu personnellement connaissance.

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques (DUER) pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée au moins chaque année.

## **16.2. Actions de sensibilisation et de formation**

À leur niveau, les entreprises sont incitées à mener des actions de sensibilisation visant à prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces actions peuvent revêtir des formes variées : diffusion de films, organisation de conférences, mise en place de formations, présentation de pièces de théâtre...

Elles sont également l'occasion d'organiser des débats sur le sujet entre les salariés, à tous les niveaux de l'entreprise.

Il appartient à chaque entreprise :

- de rappeler les différentes notions et les sanctions encourues ;
- de présenter les référents de l'entreprise et leurs rôles respectifs ;
- d'inviter les salariés à réaliser l'autodiagnostic mis en place par l'accord de branche.

## **Titre V Poursuivre une politique inclusive en faveur des publics spécifiques**

### **Sous-titre 1 Les jeunes de moins de trente ans**

#### **Article 17 | État des lieux**

D'après les données chiffrées publiées par l'OEMA, et examinées dans le cadre des travaux préparatoires à la négociation du présent accord, les principales évolutions constatées sur la période 2011-2018 concernant les jeunes de moins de 30 ans dans les sociétés d'assurances sont les suivantes :

- leur proportion dans les effectifs de la branche des sociétés d'assurances est passée de 14,5 % en 2011 à 13,8 % en 2018 (– 0,7 point) ;

- le pourcentage de cadres dans cette population passe de 21,4 % à 25 % sur la période (+ 3,6 points) ;
- 24,5 % sont en alternance – contrats d'apprentissage et de professionnalisation – en 2018 contre 15,9 % en 2011 (+ 8,6 points). La part des alternants dans les recrutements de moins de 30 ans est passée de 33,4 % en 2011 à 40,9 % en 2018 (+ 7,5 points) ;
- le pourcentage de ces salariés titulaires d'un diplôme de niveau égal ou supérieur à bac + 2 augmente de 2,7 points entre 2011 et 2018, passant de 81,5 % à 84,2 % sur la période ; dans le même temps, les diplômés de niveau au moins égal à bac + 5 passent de 20,7 % à 25 % (+ 4,3 points) ;
- 64,4 % sont titulaires d'un CDI en 2018 contre 86,6 % en 2011. Les embauches de ces salariés sont en baisse : ils représentent 53,5 % des entrées en 2018 contre 58,4 % en 2011 (– 4,9 points) ;
- la proportion des salariés de moins de 30 ans à temps partiel est de 13 % en 2018, contre 3,9 % en 2011 (+ 9,1 points) ;
- le taux d'accès à la formation augmente pour cette population, passant de 76,7 % 2011 à 82,9 % en 2018 (+ 6,2 points).

## **Article 18 | Mesures en faveur des jeunes**

La politique volontariste menée par les sociétés d'assurances et la branche a permis d'obtenir des résultats significatifs, en particulier dans le domaine de l'alternance.

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux mesures développées au niveau de la branche pour favoriser cette politique, et aux actions menées avec l'Opco Atlas en faveur de l'insertion des jeunes (voir article 4.2 du présent accord).

Ce thème est plus largement développé dans l'accord de branche en vigueur relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle.

## **Sous-titre 2 Les seniors**

Les signataires souhaitent poursuivre et renforcer la politique active et volontariste en faveur de l'emploi des seniors et favoriser le bien vieillir au travail.

## **Article 19 | État des lieux**

D'après les données chiffrées publiées par l'OEMA, et examinées dans le cadre des travaux préparatoires à la négociation du présent accord, les principales évolutions constatées sur la période 2011-2018 concernant les effectifs des salariés seniors, âgés de 55 ans et plus, dans les sociétés d'assurances sont les suivantes :

- leur proportion dans les effectifs de la branche des sociétés d'assurances est passée de 16 % en 2011 à 17,9 % en 2018 (+ 1,9 point) ;
- les embauches de ces salariés varient légèrement sur la période, avec 1,9 % parmi les entrées en 2018 contre 1,4 % en 2011 (+ 0,5 point) ;
- l'ancienneté moyenne augmente pour les salariés âgés de 60 ans et plus, passant de 27,2 ans à 29,3 ans (+ 2,1 points), évolution traduisant le recul progressif de l'âge de cessation d'activité ;
- en 10 ans, l'âge de cessation d'activité est passé de 59 ans 7 mois à 61 ans 4 mois chez les cadres et de 59 ans 1 mois à 60 ans 10 mois chez les non-cadres ;
- le taux d'accès à la formation augmente dans des proportions significatives tant pour la tranche d'âge 55/59 ans (+ 9,1 points, en atteignant 77,2 % en 2018) que pour les 60 ans et plus (+ 7,1 points, en atteignant 66,2 % en 2018).

## Article 20 | Définitions

Il existe plusieurs approches quant à la terminologie employée relative aux travailleurs « seniors » ou « expérimentés », ainsi que pour définir les critères d'âge les caractérisant.

Concernant le critère d'âge, l'on observe que celui-ci varie en fonction des thèmes traités et des mesures adoptées. Il appartient donc à chaque entreprise de le déterminer à son niveau, au regard des mesures envisagées.

## Article 21 | Mesures en faveur des seniors

Les effectifs des sociétés d'assurances se caractérisent en 2018 par une proportion significative de salariés âgés de 55 ans et plus (17,9 %) et de 45 ans et plus (45,4 %), ainsi que d'une ancienneté moyenne élevée (13,7 ans). L'âge moyen de cessation d'activité est de 61 ans et un mois. En conséquence, les mesures prises au niveau des entreprises portent principalement sur le maintien dans l'emploi des seniors et l'accompagnement vers la cessation d'activité. Pour autant, les entreprises sont invitées à porter une attention particulière aux candidatures de seniors.

### 21.1. Le développement des compétences

#### L'entretien professionnel

Les signataires rappellent l'importance de l'entretien professionnel pour l'évaluation des compétences des salariés et de leurs besoins pour les développer. Ils rappellent les dispositions de l'accord de branche en vigueur relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à la formation professionnelle sur ce point.

Ils invitent les entreprises à porter une attention particulière aux points évoqués dans ce cadre pour les salariés en deuxième partie de carrière, en soulignant notamment la pertinence de certains dispositifs existants au regard des besoins spécifiques de cette population. L'entretien est également un moment privilégié pour faire le point sur les formations suivies par le salarié.

La question du départ à la retraite du salarié peut aussi être abordée lors de l'entretien professionnel.

#### Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences peut notamment se dérouler dans le cadre du plan de développement des compétences. Il peut également être réalisé dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Dans tous les cas, le bilan est réalisé avec l'accord du salarié. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

#### La formation professionnelle

Les entreprises sont invitées à prendre en compte les spécificités des seniors dans leur plan de développement des compétences, en fonction de leur stratégie propre et de leurs caractéristiques.

Il peut s'agir du choix de thèmes de formation adaptés tels qu'un module de formation relatif à la prévention et aux « bonnes pratiques » (par exemple : postures, risque routier pour les

commerciaux, etc.), de proposer une formation « préparation à la retraite » à partir d'un certain âge ou dans un délai défini en fonction de la date de départ à la retraite.

Il peut également s'agir des modalités d'acquisition des compétences ou d'une certification, telles que l'action de formation en situation de travail (AFEST) ou la formation ouverte et à distance (FOAD), qui offrent des possibilités de construction de parcours souples et personnalisés.

En outre, les salariés seniors peuvent être encouragés à faire reconnaître leurs compétences grâce à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, des actions destinées aux recruteurs et aux managers pourront être mises en place, pour combattre les stéréotypes liés à l'emploi des seniors, via des formations spécifiques et/ou en prévoyant un volet sur ce point dans les formations managers.

### Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, afin de suivre, à son initiative, une formation certifiante.

Le choix de la formation parmi les formations éligibles, de l'organisme de formation et le déclenchement du financement se font via l'application mon compte formation.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif doit réaliser la formation souhaitée avant son départ en retraite. À défaut, le montant correspondant aux heures de CPF ne pourra être utilisé par le salarié.

## 21.2. Conditions de travail

Tenant compte de l'allongement de la durée de la vie professionnelle, les entreprises portent une attention particulière à la situation des seniors et mettent en place des mesures préventives dans le cadre de leur politique de santé au travail.

Plusieurs types de mesures préventives sont préconisés :

- proposer une fréquence plus rapprochée des visites médicales ou un entretien de prévention avec le médecin du travail, faciliter la réalisation du bilan de santé proposé tous les cinq ans auprès de l'un des centres agréés par la sécurité sociale... ;
- étudier les éventuels dispositifs à mettre en place au niveau de l'adaptation et de l'aménagement du poste de travail (étude ergonomique, équipements spécifiques...) ;
- veiller à l'adéquation entre le temps de travail, l'organisation du travail et la charge de travail (par exemple les possibilités de réduction de temps trajet lorsque cela est possible, les aménagements du temps de travail via le temps partiel) ;
- faciliter, à compétences égales, les éventuelles mobilités destinées à améliorer l'accès au travail.

Les partenaires sociaux invitent également les entreprises à communiquer sur les informations disponibles, en mettant par exemple à disposition des collaborateurs des guides pratiques adaptés.

## 21.3. Aménagement des fins de carrière. Transition entre activité et retraite

Afin de faciliter l'aménagement des fins de carrières, ainsi que la transition entre l'activité et la retraite, les entreprises sont invitées à mettre à disposition des informations pratiques permettant au collaborateur de préparer dans les meilleures conditions la cessation de son activité.

À cet égard, les partenaires sociaux invitent les entreprises à communiquer sur les dispositifs d'information et de prévention proposés notamment par B2V, susceptibles d'apporter un soutien aux salariés qui le souhaitent dans le cadre de la préparation de leur cessation d'activité (conseils en ligne, actions de prévention du capital-santé, stages de préparation à la retraite).

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à favoriser dans la mesure du possible les demandes émanant du salarié, d'aménagement du temps de travail, de réduction du temps de travail (temps partiel).

En complément des actions réalisées en matière de formation ou tutorat des nouveaux entrants, les entreprises pourront proposer au collaborateur expérimenté volontaire de contribuer à la montée en compétence d'un autre salarié via la transmission des savoirs et des compétences. Une formation sur la transmission des savoirs pourra être proposée par l'entreprise.

Enfin, des actions de mécénat de compétences pourront être envisagées, dès lors que le départ en retraite du collaborateur aura été acté par l'entreprise. Ce mécénat, qui permet de consacrer un temps défini à une activité, est proposé aux associations partenaires de l'entreprise, ou éventuellement à une association présentée par le salarié et validée par l'employeur en conformité avec ses valeurs. Les modalités d'accès, l'organisation et la durée du mécénat sont précisées au niveau de l'entreprise.

### **Sous-titre 3 Les travailleurs en situation de handicap**

Les parties signataires souhaitent affirmer et mettre en œuvre l'égalité de traitement dont doit bénéficier tout salarié, reconnu travailleur handicapé ou ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap <sup>[1]</sup>, à toutes les étapes de son recrutement et de son évolution professionnelle.

#### **Article 22 | État des lieux**

D'après les données chiffrées publiées par l'OEMA et examinées dans le cadre des travaux préparatoires à la négociation du présent accord, les principales évolutions constatées sur la période 2011-2018 concernant les travailleurs handicapés sont les suivantes :

- leur proportion dans les effectifs de la branche des sociétés d'assurances est passée de 2,4 % en 2011 à 3,8 % en 2018 (+ 1,2 point) ;
- les embauches de ces salariés sont stables sur la période, avec 1,4 % parmi les entrées en 2018 contre 1,6 % en 2011 (– 0,2 point) ;
- le niveau de qualification à l'embauche a fortement augmenté, puisque 75,4 % des entrants ont un niveau égal ou supérieur au bac en 2018, alors qu'ils n'étaient que 48,3 % en 2011.

#### **Article 23 | Sensibilisation et information**

Les entreprises sont encouragées à :

- poursuivre leurs actions de sensibilisation et d'information sur le handicap visible et invisible auprès de l'ensemble des salariés pour lever les préjugés et les stéréotypes et faire évoluer en profondeur les mentalités et les comportements. Les entreprises pourront notamment mettre à disposition des vidéos spécifiques (par exemple dans le cadre des vidéos métiers) ;
- mettre en place des actions adaptées à destination des populations pouvant être en lien direct avec les collaborateurs en situation de handicap (ex : recruteurs, gestionnaires de carrières, managers, service achats, informatique, logistique, sécurité, référent handicap...) ;
- rendre facilement accessible les informations nécessaires pour déclarer en toute confidentialité un handicap déjà reconnu et non communiqué à l'employeur et/ou entamer les démarches en vue de l'obtention de la RQTH. La mise à la disposition de l'ensemble des collaborateurs des mesures spécifiques prises par l'employeur pour optimiser l'emploi et les

[1] Salarié reconnu travailleur handicapé tel que défini à l'article L. 5212-13 du code du travail et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Salarié ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap et ayant fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt du dossier.

conditions de travail des salariés ayant une RQTH permet de favoriser l'auto-déclaration du handicap ;

- réaliser les actions qui précèdent en tenant compte des spécificités de chaque handicap et notamment celles concernant les personnes malvoyantes ou malentendantes ;
- porter une attention particulière aux conditions de retour à l'emploi des salariés concernés par un arrêt longue maladie.

Les entreprises de moins de 250 salariés sont également encouragées à désigner un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

## **Article 24 | Recrutement**

En application du principe général de non-discrimination, les compétences et qualifications requises constituent le seul critère de sélection lors d'un pourvoi de poste. En conséquence, tous les postes ouverts, ou à créer sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Si besoin, le poste de travail sera adapté.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à :

- diversifier les sources de recrutement et notamment continuer à développer les partenariats avec les écoles, et les opérateurs spécialisés dans le handicap ;
- communiquer sur toutes les offres d'emploi de l'existence d'une politique handicap ;
- examiner prioritairement les candidatures des personnes en situation de handicap ;
- informer les candidats dès l'envoi de la convocation au premier entretien, que des dispositions particulières peuvent être prises pour faciliter la tenue de l'entretien des travailleurs handicapés (accès, langue des signes...) ;
- faciliter les différentes étapes du recrutement (par exemple organiser les différents rendez-vous éventuels le même jour et sur un même site) ;
- remettre lors de l'entretien (que le salarié soit en situation de handicap ou non), une information sur la politique de l'entreprise en matière de handicap.

Les entreprises porteront également une attention particulière :

- aux candidatures des personnes en situation de handicap de plus de 50 ans ;
- aux candidatures issues des entreprises adaptées/protégées, ainsi qu'à celles ayant bénéficié précédemment d'un « CDD Tremplin ».

## **Article 25 | Maintien dans l'emploi**

L'employeur doit prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser <sup>[1]</sup>.

### **25.1. Conditions d'exercice de l'activité**

Les entreprises examinent individuellement, en lien direct avec les préconisations du médecin du travail, les éventuels aménagements de poste nécessaires en concertation avec la médecine du travail (d'ordre technique ou organisationnel) lors d'un recrutement ou d'une mobilité pour faciliter l'intégration du salarié en situation de handicap et sa prise de poste. La réalisation d'un bilan est préconisée avant la fin de la période d'essai (ou fin de période probatoire pour les mobilités) afin de s'assurer que les adaptations mises en place répondent aux besoins du collaborateur et de pouvoir ainsi apprécier la période d'essai (ou la période probatoire) dans les meilleures conditions.

[1] Article L. 5213-6 du code du travail.



En application de l'article L. 2312-8 du code du travail, le CSE est informé et consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Lors de l'entretien annuel d'activité, un échange sur les conditions spécifiques liées à la situation de handicap, déjà mises en œuvre ou à mettre en œuvre, est préconisé. Si un besoin nouveau se présente en dehors de la période des entretiens annuels, les travailleurs handicapés sont invités à en faire part dès que possible à leur manager ou à tout autre service ou personne compétente dans l'entreprise (service de santé au travail, référent handicap, service RH, IRP).

Par ailleurs, les entreprises font preuve d'une vigilance particulière envers les travailleurs handicapés concernés par une mobilité organisationnelle ou géographique, afin de les accompagner dans le changement et l'adaptation aux nouvelles conditions de travail et nouvel environnement. Il en est de même quant au maintien dans l'emploi de tout salarié handicapé lors de la survenance d'événements extérieurs au salarié lui-même qui peuvent comporter un risque sur son emploi.

## 25.2. Développement des compétences et formation professionnelle

Les travailleurs handicapés ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle continue dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées <sup>[1]</sup>.

Pour cela, les entreprises vérifient que les formations dispensées sont, ou peuvent être, adaptées aux travailleurs handicapés (accessibilité des locaux, adaptation des lieux de formation, supports, adaptation des formations distancielles/e-learning, recours à des intervenants spécialisés...), notamment aux malvoyants et aux malentendants. Elles sont également invitées à favoriser l'accès des collaborateurs en situation de handicap aux formations certifiantes, notamment par la VAE.

Par ailleurs, des actions liées spécifiquement au handicap visible et non visible destinées à l'ensemble des collaborateurs peuvent être utilement incluses dans le catalogue de formation de l'entreprise, destinées plus particulièrement aux personnes en lien direct avec un salarié en situation de handicap (service RH, collaborateurs directs d'un salarié en situation de handicap, service achat, informatique, sécurité...).

Afin de contribuer directement à l'insertion dans la vie active et à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap, les entreprises portent une attention particulière à l'accueil des personnes en situation de handicap via les stages et les contrats de formation en alternance, l'accessibilité à ces contrats pouvant être facilitée par la POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective).

### Article 26 | *Recours aux prestations du secteur adapté/protégé*

Les entreprises (éventuellement via leur service achats) sont invitées à maintenir, et si possible à développer, les partenariats avec les sociétés ayant un lien direct avec le handicap (par exemple, en participant à un salon dédié « salon du secteur protégé et adapté », en incluant dans leurs appels d'offres des entreprises du secteur adapté/protégé...).

### Article 27 | *Proches aidants*

Adopter des mesures adaptées aux salariés en activité ayant à leur charge un enfant, un conjoint, un concubin, un partenaire pacsé, un ascendant en situation de handicap permet de faciliter leur quotidien.

[1] Article L. 6112-13 du code du travail.



De bonnes pratiques mises en œuvre dans les entreprises d'assurances méritent d'être partagées, telles que :

- l'aménagement des horaires et/ou la durée du travail des proches aidants de personne en situation de handicap <sup>[1]</sup>, dès lors que l'emploi le permet ;
- la mise en place des mesures en faveur des parents (ou tuteurs légaux) d'enfant handicapé (par exemple : priorité sur la prise des congés pendant les vacances scolaires...) ;
- la mise en place du congé de proche aidant <sup>[2]</sup> ;
- la mise en œuvre de dons de jours de congés, par le renoncement anonyme et sans contrepartie de tout ou partie de jours de repos au bénéfice d'un salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap <sup>[3]</sup>.

## **Titre VI Suivi de la politique de promotion de la mixité-diversité**

### **Article 28 | Indicateurs**

#### **28.1. Rapport mixité-diversité**

En vue d'assurer une information et un suivi de l'évolution de la mixité et de la diversité dans la branche, un rapport établi par l'OEMA est réalisé chaque année sur la base des indicateurs figurant en annexe 6.

Ce rapport est annexé au rapport d'activité annuel de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

#### **28.2. Situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération**

Les données relatives aux rémunérations ainsi que le diagnostic des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes sont fournis par la branche.

Ces éléments sont inclus dans les rapports établis par convention collective nationale en vue de la préparation de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, qui doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Les données portent sur l'ensemble des salariés rattachés à chaque CCN, temps plein et temps partiel, et les rémunérations communiquées sont les rémunérations brutes annuelles réellement perçues au sens de l'article L. 3221-3.

#### **28.3. Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle**

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 2232-9 du code du travail), le rapport annuel d'activité de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), comprend un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classification, de promotion de la mixité des emplois et établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

[1] Article L. 3122-26 du code du travail.

[2] Article L. 3142-16 du code du travail.

[3] Article L. 3142-25-1 du code du travail.

Ce bilan comprend également un suivi des index égalité professionnelle publiés par les entreprises de la branche, comportant une présentation des notes globales obtenues, réparties en plusieurs tranches selon la taille des entreprises.

#### **Article 29 | Suivi de l'action de la branche**

Le bilan périodique de réalisation du présent accord est effectué au cours d'une réunion annuelle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dédiée, inscrite automatiquement à l'agenda social de la branche.

Cette réunion est programmée chaque année en amont de la réunion annuelle de négociation sur les salaires afin de faire le point sur la situation relative à l'égalité salariale dans les sociétés d'assurances.

Les documents sont adressés 15 jours avant la réunion.

### **Titre VII Dispositions diverses**

#### **Article 30 | Portée juridique**

Le présent accord annule et remplace l'accord de branche du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances.

#### **Article 31 | Entreprises de moins de 50 salariés**

La branche des sociétés d'assurances est composée en quasi-totalité d'entreprises de 50 salariés et plus, les entreprises de moins de 50 salariés appartenant majoritairement à des groupes. En conséquence, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques telles que mentionnées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail. En tout état de cause, ils veilleront à ce que les services et outils mis à disposition soient adaptés à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

#### **Article 32 | Date d'effet**

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature. Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires à son dépôt légal.

#### **Article 33 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin au 31 décembre 2026.

*Fait à Paris, le 18 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1 Définitions**

### **Agissement sexiste**

« 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. »

Article L. 1142-2-1 du code du travail : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000031072447&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200305&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1715142497&nbResultRech=1>

### **Agression sexuelle**

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. »

Article 222-22 du code pénal.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006165281&cidTexte=LEGITEXT000006070719>

La jurisprudence précise que les agressions sexuelles concernent des attouchements imposés sur cinq parties du corps : fesses, seins, sexe, cuisses et bouche.

À noter que « la contrainte » peut s'entendre sur un motif économique un(e) salarié(e) est sous contrainte économique par rapport à son employeur par exemple. La « menace » peut être la perte d'emploi.

### **Harcèlement moral**

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Article L. 1152-1 du code du travail.

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006900818/2017-04-19/>

### **Harcèlement sexuel**

« 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.

Également assimilée au harcèlement sexuel : 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 des faits ou au profit d'un tiers. »

Article L. 1153-1 du code du travail.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000026268379&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200305&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=798109001&nbResultRech=1>

La circulaire du ministère de la justice (le 7 août 2012) précise que : le caractère de gravité des pressions « s'appréciera au regard du contexte et plus précisément des relations existant entre

le harceleur et sa victime, de la situation dans laquelle se trouve cette dernière et de sa capacité plus ou moins grande à résister à la pression dont elle fait l'objet ». L'acte de nature sexuelle peut être « tout acte de nature sexuelle notamment les simples contacts physiques destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel ».

## **Sexisme**

« Idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part, et d'autre part, un ensemble de manifestations des plus anodines en apparence (remarques) aux plus graves (viols, meurtres). Ces manifestations ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et ont des effets sur elles (estime de soi, santé psychique et physique et modification des comportements). »

Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France en 2019.

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

« Tout acte, geste, représentation visuelle, propos oral ou écrit, pratique ou comportements fondés sur l'idée qu'une personne ou un groupe de personnes est inférieur du fait de leur sexe, commis dans la sphère publique ou privée, en ligne ou hors ligne, avec pour objet ou effet :

- I. de porter atteinte à la dignité ou aux droits inhérents d'une personne ou d'un groupe de personnes ; ou
- II. d'entraîner pour une personne ou un groupe de personnes des dommages ou des souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou socio-économique ; ou
- III. de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; ou
- IV. de faire obstacle à l'émancipation et à la réalisation pleine et entière des droits humains d'une personne ou d'un groupe de personnes ; ou
- V. de maintenir et de renforcer les stéréotypes de genre. »

Recommandation du comité des ministres aux États membres sur la prévention et la lutte contre le sexisme – 27 mars 2019.

<https://www.coe.int/fr/web/portal/-/new-council-of-europe-action-against-sexism>

## **Sexisme ordinaire**

Il s'agit des attitudes et comportements sexistes tels que définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

Kit pour agir contre le sexisme.

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

[https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/KIT-SEXIME-IMPRESSION-A5\\_V5-bat-VERSION-INTERNET-24-novembre-2016.pdf](https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/KIT-SEXIME-IMPRESSION-A5_V5-bat-VERSION-INTERNET-24-novembre-2016.pdf)

## **Sexisme bienveillant**

« Le sexisme bienveillant, qui sous couvert d'amabilité et de protection désintéressée, assigne les femmes à un statut ou rôle infériorisé et fragile, figure du paternalisme, est une des formes récurrentes du sexisme véhiculé par les politiciens. Cette forme de sexisme aboutit de fait à dévaloriser les femmes, en les considérant comme moins formées, moins fortes, moins capables que les hommes. »

Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France en 2019.

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

## **Sexisme ouvertement hostile, masqué et subtil, ambivalent (à la fois bienveillant et hostile)**

Définitions dans « le sexisme dans le monde du travail – entre déni et réalité » (p. 19 et suivantes : une histoire du sexisme en trois temps).

Rapport du conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2015.

Chrome-extension://ieepebpjnkhaiioojkepfnioldjmjjihl/data/pdf.js/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Ffemmes.gouv.fr%2Fwp-content%2Fuploads%2F2015%2F03%2FRAPPORT-CSEP-V7BAT.pdf

<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000174.pdf>

## **Stéréotypes de sexe : concepts et définitions**

Que sont-ils ? Les stéréotypes de sexe sont des représentations schématiques et globalisantes sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes.

Comment opèrent-ils ? Les stéréotypes de sexe légitiment les rôles de sexe en les « naturalisant » : ils font paraître comme biologiques et naturels des rôles de sexe différents et hiérarchisés, assignés aux femmes et aux hommes. Les stéréotypes de sexe sont des agents de la hiérarchie entre les femmes et les hommes, qui outillent les discriminations et servent à légitimer, *a posteriori*, les inégalités. Pour autant, contrairement à ce qui est souvent énoncé, les stéréotypes de sexe ne sont pas la source des inégalités entre les femmes et les hommes. Ainsi, les stéréotypes légitiment des injonctions, faites aux femmes ou aux hommes, à se comporter selon les normes établies de la féminité pour les unes, et selon les normes de la masculinité pour les autres. Ce système de normes hiérarchisées de masculinité/féminité définit le genre. C'est ainsi que les stéréotypes de sexe légitiment des assignations : « les femmes doivent », « les hommes doivent », ainsi que des incompétences *a priori* : « les femmes ne peuvent pas », « les hommes ne peuvent pas ».

Source : le 24 avril 2016.

[https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_hce-2014-1020-ster-013-3.pdf](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_hce-2014-1020-ster-013-3.pdf)

## **Violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)**

La notion de violences sexistes et sexuelles au travail recouvre différentes situations, dont le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, définis dans le code du travail.

Ce terme inclut d'autres formes de violence pénalement répréhensibles :

- les agressions sexuelles ;
- les exhibitions sexuelles ;
- les viols.

<https://www.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-vers-une-prevention-renforcee>

## Annexe 2 Principales sanctions encourues

### Discrimination au travail

Sanctions civiles encourues	Sanctions pénales encourues	Autres sanctions encourues
<p>Nullité des dispositions ou actes discriminatoires pris à l'égard d'un salarié (art. L. 1132-4 du code du travail)</p> <p>Faits de discrimination commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un an d'emprisonnement et amende de 3 750 € ;</li> <li>– peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la décision également possible. (art. L. 1155-2 du code du travail).</li> </ul> <p>Versement de dommages-intérêts à la victime (art. 1240 du code civil).</p>	<p>Personne physique : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (art. 225-2 du code pénal)</p> <p>Personne morale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– amende d'un montant maximum de 225 000 € (art. 225-4 du code pénal et 131-38) ;</li> <li>– interdiction, à titre définitif ou pour une durée de 5 ans ou plus, d'exercer directement ou indirectement une ou plusieurs activités professionnelles ou sociales ;</li> <li>– placement, pour une durée de 5 ans au plus sous surveillance judiciaire ;</li> <li>– fermeture définitive ou pour une durée de 5 ans au plus de l'un ou plusieurs des établissements de l'entreprise ayant servi à commettre les faits incriminés ;</li> <li>– exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de 5 ans au plus ;</li> <li>– peine de complémentaire de confiscation de certains biens (art. 131-21 du code pénal) ;</li> <li>– affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci soit par la presse écrite, soit par tout moyen de communication au public par voie électronique (art. 131-39 du code pénal).</li> </ul>	<p>Exclusion de la procédure de passation des marchés publics (art. L. 2141-1 du code de la commande publique).</p>

### Harcèlement moral au travail

Sanctions civiles encourues	Sanctions pénales encourues
<p>Sanctions disciplinaires prises par l'employeur (art. L. 1152-5 du code du travail)</p> <p>Versement de dommages-intérêts à la victime (art. 1240 du code civil)</p>	<p>Peine de 2 ans de prison et 30 000 € d'amende (art. 222-33-2 du code pénal)</p> <p>Peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la décision (art. 222-50-1 du code pénal)</p>

## Harcèlement sexuel au travail

Sanctions civiles encourues	Sanctions pénales encourues
Sanctions disciplinaires prises par l'employeur (art. L. 1152-5 du code du travail)  Versement de dommages-intérêts à la victime (art. 1240 du code civil)	Peine de 2 ans de prison et 30 000 € d'amende (art. 222-33 du code pénal)  Peines portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende, lorsque les faits sont commis :  1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;  2. Sur un mineur de quinze ans ;  3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;  4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;  5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;  6. Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;  7. Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;  8. Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait (art. 222-33 du code pénal).  Peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la décision (art. 222-50-1 du code pénal)



## **Annexe 3 Données salariales (hors cadres de direction)**

### **1. Convention collective nationale du 27 mai 1992**

#### **Niveau des salaires annuels bruts au sens de la RMA (France entière)**

Les tableaux ci-après sont destinés à situer le niveau de rémunérations brutes (au sens de la RMA) du personnel à l'aide des dernières données disponibles, issues de l'enquête FFA/OEMA sur les rémunérations – situation au 31 décembre 2018.

Ces tableaux portent sur un effectif total de 119 601 salariés relevant de la CCN du 27 mai 1992, hors salariés hors classe (cadres de direction ou autres salariés de classe 0) et hors salariés dont la rémunération théorique est inférieure à la rémunération minimum de branche pour la classe d'appartenance.

Ces résultats sont fournis :

- pour l'ensemble du personnel ;
- et distinctement, par sexe.

Et, dans chacun de ces groupes :

- par classe de fonctions ;
- à 4 niveaux de rémunérations observées pour le personnel d'une même classe : 1<sup>er</sup> décile, médiane, neuvième décile<sup>[1]</sup> et moyenne ;
- selon la notion de rémunération :
  - rémunération annuelle brute au sens de la RMA : il s'agit de la rémunération théorique qui ne tient pas compte de l'absence éventuelle du salarié dans l'année et qui se calcule en multipliant le montant du salaire mensuel brut de l'intéressé à la date du 31 décembre 2018 par le nombre de mensualités pratiquées dans l'entreprise de façon à refléter aussi précisément que possible la valeur annuelle du salaire.

N'entrent pas dans ce calcul, les éléments qui ne sont pas pris en compte dans la composition de la rémunération minimale annuelle définie à l'article 31 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, c'est-à-dire :

- la gratification versée à l'occasion de l'obtention d'un diplôme, selon les conditions fixées à l'article 65 de la CCN du 27 mai 1992 ;
- les éléments qui sont attribués pour tenir compte de conditions exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions considérées, c'est-à-dire ceux qui cessent d'être payés lorsque ces conditions particulières prennent fin ;

Exemples : prime pour travail dans des locaux aveugles, majoration du salaire pour heures supplémentaires, travail de nuit ou du dimanche, horaires décalés ;

- les éléments de salaire attribués à titre individuel, en raison d'un fait non renouvelable, c'est-à-dire soit un événement exceptionnel concernant le salarié lui-même (exemples : gratification pour médaille du travail, prime à l'occasion d'un anniversaire), soit un acte accompli ou un résultat obtenu ;
- la prime d'expérience attribuée dans les conditions prévues à l'article 35 de la CCN ;

[1] Les salaires du personnel classé dans la même classe de fonctions, étant rangés par ordre croissant, le 1<sup>er</sup> décile représente le salaire du 10<sup>e</sup> sur 100 individus, la médiane celui du 50<sup>e</sup>, le 9<sup>e</sup> décile celui du 90<sup>e</sup>.

- les éléments de rémunération afférents à du temps de travail effectué, le cas échéant, au-delà de la durée annuelle de l'entreprise ;
- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

### Ensemble du personnel. Données au 31 décembre 2018

(En euros.)

	Classe	1 <sup>er</sup> décile	Médiane	Moyenne	9 <sup>e</sup> décile
Non-cadres	Classe 1	18 777	21 688	22 876	28 022
	Classe 2	20 755	23 853	25 249	31 721
	Classe 3	23 724	27 000	28 439	35 120
	Classe 4	28 067	32 888	33 921	41 371
Cadres	Classe 5	34 900	42 196	43 790	55 000
	Classe 6	46 633	58 000	59 535	74 500
	Classe 7	63 378	79 000	81 582	100 970
Source : enquête annuelle FFA/OEMA.					

### Hommes. Données au 31 décembre 2018

(En euros.)

	Classe	1 <sup>er</sup> décile	Médiane	Moyenne	9 <sup>e</sup> décile
Non-cadres	Classe 1	18 620	22 145	23 229	29 059
	Classe 2	20 755	24 763	25 921	32 459
	Classe 3	23 594	26 738	28 203	34 496
	Classe 4	28 004	32 698	33 858	41 786
Cadres	Classe 5	35 218	43 384	44 924	56 646
	Classe 6	47 600	59 589	60 878	75 803
	Classe 7	63 886	80 000	83 028	103 871
Source : enquête annuelle FFA/OEMA.					

### Femmes. Données au 31 décembre 2018

(En euros.)

	Classe	1 <sup>er</sup> décile	Médiane	Moyenne	9 <sup>e</sup> décile
Non-cadres	Classe 1	18 777	21 642	22 676	27 437
	Classe 2	20 755	23 500	24 913	31 460
	Classe 3	23 821	27 053	28 511	35 356
	Classe 4	28 113	32 930	33 941	41 251
Cadres	Classe 5	34 644	41 416	42 991	53 665
	Classe 6	46 000	56 495	58 185	72 584
	Classe 7	62 944	77 356	79 539	97 718
Source : enquête annuelle FFA/OEMA.					

## Salaires médians des hommes et des femmes selon l'ancienneté et la classe au 31 décembre 2018

Les graphiques ci-après permettent de visualiser les niveaux de rémunérations brutes (au sens de la RMA situation au 31 décembre 2018) des hommes et des femmes du personnel administratif suivant certaines familles de métiers et suivant l'ancienneté des salariés. Seuls les salariés (hors alternants) dont la rémunération est supérieure à la rémunération minimale de branche ont été conservés.

Deux familles de métiers ont été sélectionnées :

- gestion des contrats ou prestations ;
- distribution et développement commercial.

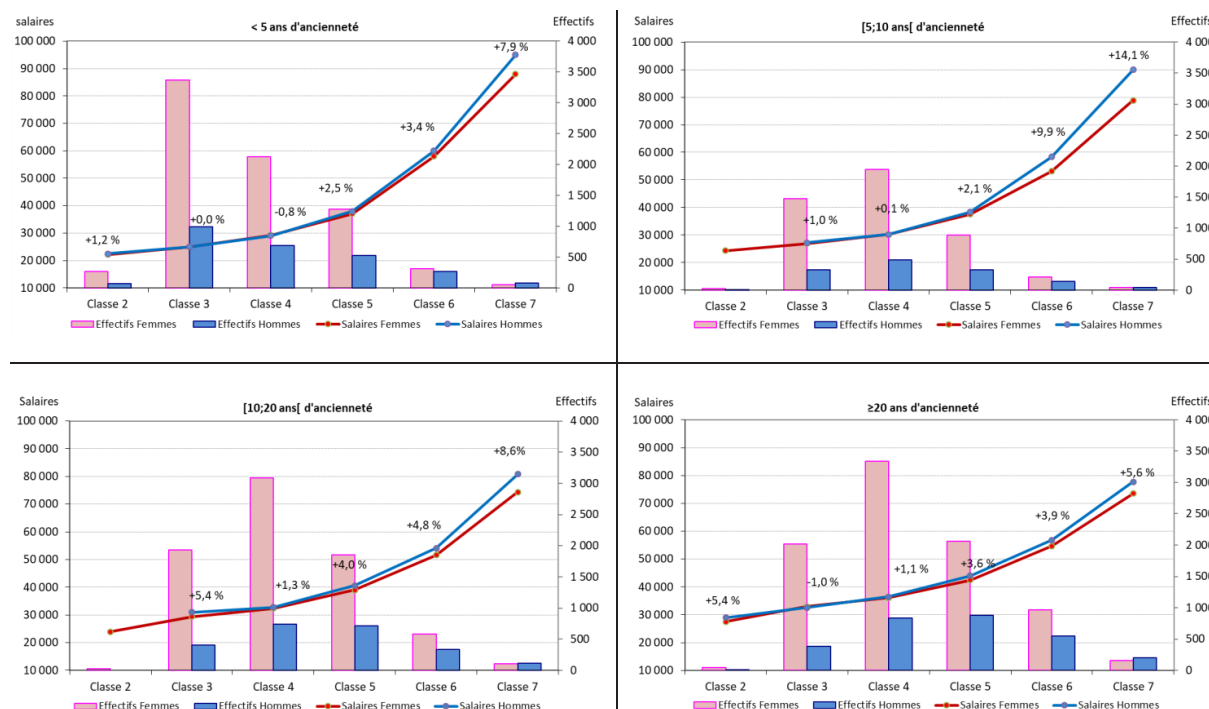
Pour ces familles de métiers les salaires médians sont calculés suivant la classe et suivant l'ancienneté du salarié. Pour l'ancienneté des salariés dans l'entreprise, quatre anciennetés ont été retenues (< 5 ans, 5-9 ans, 10-19 ans et ≥ 20 ans).

Les salaires médians sont représentés sur les graphiques par une courbe rouge pour les femmes et bleue pour les hommes.

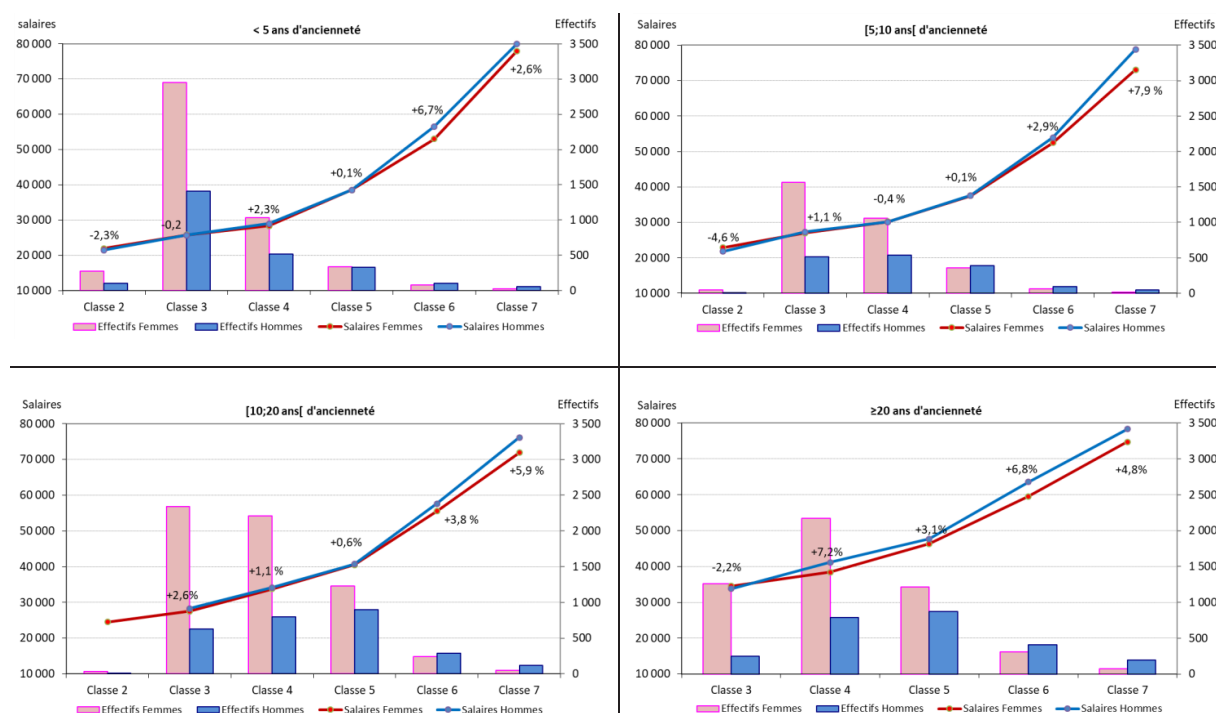
Les effectifs figurent également sur chaque graphique, ils sont représentés par des histogrammes et permettent de visualiser la représentativité dans chaque classe.

Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont calculés en pourcentages et figurent sur les graphiques pour chaque classe. Ces données indiquent de quel pourcentage le salaire des hommes est supérieur ou inférieur à celui des femmes.

### Famille de métiers : gestion des contrats ou prestations



(Voir page suivante.)



## 2. Convention collective nationale EI/PSB

### Niveau des rémunérations annuelles brutes totales réellement perçues en 2018 (France entière)

Les tableaux ci-après sont destinés à situer le niveau des rémunérations annuelles brutes totales réellement perçues en 2018 du personnel à l'aide des dernières données disponibles issues de l'enquête FFA/OEMA sur les rémunérations.

Ces tableaux portent sur un effectif total d'environ 8 331 producteurs salariés de base et échelons intermédiaires ayant au moins un an de présence dans l'entreprise et ayant perçu une rémunération correspondant à une année complète de travail effectif ou de périodes assimilées.

Ces résultats sont fournis, pour chacune des deux catégories étudiées :

- pour l'ensemble hommes-femmes ;
- et, distinctement, par sexe ;

et, dans chacun de ces groupes :

- à quatre niveaux de rémunérations : 1<sup>er</sup> décile, médiane, moyenne, neuvième décile<sup>[1]</sup>.

La rémunération prise en compte ici pour chaque salarié exclut les frais professionnels quelles qu'en soient leurs modalités (déduction fiscale supplémentaire, allocation forfaitaire de frais, etc.).

Il s'agit du montant déclaré à l'administration (Urssaf) au titre de 2018 et servant d'assiette au calcul des cotisations de sécurité sociale.

[1] Les salaires du personnel étant rangés par ordre croissant, le 1<sup>er</sup> décile représente le salaire du 10<sup>e</sup> sur 100, la médiane celui du 50<sup>e</sup> et le 9<sup>e</sup> décile celui du 90<sup>e</sup>.

(En euros.)

		1 <sup>er</sup> décile	Médiane	Moyenne	9 <sup>e</sup> décile
PSB <sup>[1]</sup>	Ensemble	22 552	34 285	40 238	64 168
	Hommes	23 005	35 267	42 228	69 900
	Femmes	21 855	33 162	37 512	58 173
EI <sup>[2]</sup>	Ensemble	29 487	48 047	52 766	82 315
	Hommes	30 092	48 642	53 676	84 121
	Femmes	28 204	46 215	50 790	78 329
[1] PSB : producteurs salariés de base. [2] EI : échelons intermédiaires.					
Source : enquête annuelle OEMA/FFA.					

### 3. Convention collective nationale inspection

#### Niveau des rémunérations annuelles brutes totales réellement perçues en 2018 (France entière)

Les tableaux ci-après sont destinés à situer le niveau des rémunérations annuelles brutes totales réellement perçues en 2018 du personnel à l'aide des dernières données disponibles issues de l'enquête FFA/OEMA sur les rémunérations.

Ces tableaux portent sur un effectif total d'environ 5 930 inspecteurs relevant de la convention nationale du 27 juillet 1992, travaillant à temps complet, ayant au moins un an de présence dans l'entreprise et ayant perçu une rémunération correspondant à une année complète de travail effectif ou de périodes assimilées.

Ces résultats sont fournis :

- pour l'ensemble des inspecteurs ;
- et, distinctement, par sexe ;

et, dans chacun de ces groupes :

- par classe de fonctions ;
- à quatre niveaux de rémunérations observées pour le personnel d'une même classe : 1<sup>er</sup> décile, médiane, moyenne, neuvième décile<sup>[1]</sup>.

La rémunération prise en compte ici pour chaque salarié exclut les frais professionnels quelles qu'en soient leurs modalités (déduction fiscale supplémentaire, allocation forfaitaire de frais, etc.).

Il s'agit du montant déclaré à l'administration (Urssaf) au titre de 2018 et servant d'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale auquel est ajouté, s'il y a lieu, pour les inspecteurs non commissionnés, le montant global brut des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à l'employeur pour le compte du salarié.

[1] Les salaires du personnel étant rangés par ordre croissant, le 1<sup>er</sup> décile représente le salaire du 10<sup>e</sup> sur 100, la médiane celui du 50<sup>e</sup> et le 9<sup>e</sup> décile celui du 90<sup>e</sup>.

(En euros.)

		1 <sup>er</sup> décile	Médiane	Moyenne	9 <sup>e</sup> décile
Classe 5	Ensemble	41 597	68 083	74 179	113 067
	Hommes	42 971	70 690	77 147	116 439
	Femmes	39 020	61 049	66 817	101 095
Classe 6	Ensemble	56 977	79 349	87 748	126 920
	Hommes	59 032	82 008	90 737	130 059
	Femmes	53 508	72 419	78 951	109 940
Classe 7	Ensemble	85 487	113 004	121 009	165 798
	Hommes	87 143	117 415	123 301	169 631
	Femmes	81 293	103 752	110 531	142 023
Ensemble	Ensemble	48 123	77 598	84 750	127 338
	Hommes	50 657	81 039	88 166	132 314
	Femmes	43 804	70 419	75 091	110 506

Source : enquête annuelle OEMA/FFA.

### Barème des rémunérations minimales annuelles de l'inspection (année 2019)

Les négociations annuelles engagées au sujet des rémunérations minimales pour l'année 2019 dans le cadre de la convention collective nationale du 27 juillet 1992, ont abouti à la conclusion d'un accord le 14 mai 2019.

Celui-ci a été signé par la FFA d'une part, et la fédération CFDT banques et assurances, la CFE-CGC fédération de l'assurance, la fédération des syndicats CFTC « commerce, services de force de vente » (CSFV) et l'UNSA fédération banques-assurances, d'autre part.

Les montants des rémunérations minimales annuelles en résultant sont les suivants (à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2019) :

À effet du 1 <sup>er</sup> janvier	
Classe 5	31 890 €
Classe 6	41 870 €
Classe 7	58 400 €

## **Annexe 4 Liens utiles**

### **AFMD (association française des managers de la diversité)**

<https://www.afmd.fr/sortie-du-kit-dinclusion-des-personnes-lgbt-au-travail>

### **Anact**

« Tout ce que vous voulez savoir sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail. »

<https://www.anact.fr/ressources-prevention-sexisme-travail>

<https://www.anact.fr/les-femmes-seniors-dans-lemploi-etat-des-lieux>

<https://www.anact.fr/quiz-egalite-professionnelle-organisation-et-conditions-de-travail>

<https://www.anact.fr/lusure-professionnelle-comment-agir-pour-leviter>

### **ANDRH (association nationale des DRH)**

<https://www.andrh.fr/actualites/807/prevenir-le-harcelement-sexuel-au-travail-reperes-pour-les-rh-livre-blanc-andrh>

### **AVTF (association européenne contre les violences faites aux femmes au travail)**

<https://www.avft.org>

### **Centre Hubertine Auclert**

<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/article/le-genre-et-le-sexisme-expliques-en-3-min>

### **Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP)**

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

### **Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes**

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites/article/2eme-etat-des-lieux-du-sexisme-en-France-combattre-le-sexisme-en-entreprise>

[https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_etat\\_des\\_lieux\\_du\\_sexisme\\_2019.pdf](https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_etat_des_lieux_du_sexisme_2019.pdf)

### **Initiatives développées par des entreprises**

[https://www.ey.com/fr\\_fr/careers/initiativestope-s-engager-contre-le-sexisme-ordinaire](https://www.ey.com/fr_fr/careers/initiativestope-s-engager-contre-le-sexisme-ordinaire)

[chrome-extension://ieepebpjnkhaiioojkepfniodymjjihl/data/pdf.js/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Fassets.ey.com%2Fcontent%2Fdam%2Fey-sites%2Fey-com%2Ffr\\_fr%2Ftopics%2Fcareers-at-ey%2Fey-livret-engagement-stope-2020.pdf](chrome-extension://ieepebpjnkhaiioojkepfniodymjjihl/data/pdf.js/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Fassets.ey.com%2Fcontent%2Fdam%2Fey-sites%2Fey-com%2Ffr_fr%2Ftopics%2Fcareers-at-ey%2Fey-livret-engagement-stope-2020.pdf)

### **Medef**

<https://www.medef.com/fr/content/guide-lutte-contre-les-agissements-sexistes-et-les-violences-sexuelles-en-entreprise>



## Ministère du travail

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645\\_dicom\\_-\\_guide\\_contre\\_harcelement\\_sexuel\\_val\\_v4\\_bd\\_ok-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf)

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/mesures-jeunes/>

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/mesures-seniors/>

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_emploi\\_des\\_seniors\\_janv2020.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_emploi_des_seniors_janv2020.pdf)

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/>

<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/>

## Plateforme RSE

Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international, 09/2019.

<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>

## Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

<https://stop-violences-femmes.gouv.fr/>

## Labels et chartes

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/label-diversite>



Le label Diversité a été créé par l'État en 2008 avec les partenaires sociaux et des experts. Il est mis en œuvre par l'Afnor.

Ce label vise à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières...).

### *Comment obtenir le label Diversité ?*

Le dossier de l'organisme est soumis à une procédure d'audit et d'évaluation fondée sur un cahier des charges, mis en œuvre par Afnor certification, et adapté aux différents types d'employeurs.

S'il répond aux critères, le dossier est soumis à la validation d'une commission nationale où siègent les partenaires sociaux, les représentants de l'État et un collège d'experts (DRH). Attribué pour une durée de 4 ans, son renouvellement est soumis à une procédure de contrôle à mi-parcours.

<https://www.charte-diversite.com/charte-de-la-diversite/>



L'idée de la charte a été lancée en janvier 2004 dans un rapport publié par l'institut Montaigne « les oubliés de l'égalité des chances ». Le 22 octobre 2004, 33 entreprises pionnières signant la charte de la diversité des chances rédigées par Claude Bébear, Yazid Sabeg et Laurence Mehaigner.

Texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur, qui souhaite, par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

Engagement pour les entreprises signataires à agir dans 6 domaines :

1. Sensibiliser et former des dirigeants et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis de l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
2. Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise.
3. Favoriser la représentation de la diversité de la société française.
4. Communiquer sur son engagement.
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de la diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.
6. Évaluer régulièrement les progrès réalisés et informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre des engagements.

<https://www.globalcompact-france.org/>



Relais local officiel du Global Compact des Nations Unies, le Global Compact France (association de loi 1901) rassemble plus d'un millier entreprises et organisations à but non lucratif autour d'enjeux liés à la RSE et au développement durable.

Le Global Compact France offre à ses membres un cadre d'engagement volontaire construit sur la base de dix principes à respecter en matière de droits humains, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

L'adhésion au Global Compact entraîne différentes obligations dont la publication régulière d'un rapport pour communiquer sur les progrès réalisés, le règlement de la cotisation, l'engagement au plus haut niveau de l'organisation, la promotion des principes...

Dans ce cadre, principe n° 6 : invitation des entreprises à soutenir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

[www.bureauveritas.fr/besoin/gender-equality-diversity-european-international-standard](http://www.bureauveritas.fr/besoin/gender-equality-diversity-european-international-standard)



Le label GEEIS (Gender Equality European & International Standard) est né à l'initiative de l'association Arborus et de grandes entreprises internationales. Leur souhait était de disposer d'outils de pilotage performants pour leur politique d'égalité femmes-hommes.

Le label GEEIS a pour objectif de contribuer à la création d'une culture européenne et internationale commune en matière d'égalité professionnelle et de valoriser les pratiques des entreprises.

En 2017, à la demande de multinationales, la diversité complète et renforce la démarche sur l'égalité professionnelle : le label GEEIS-DIVERSITY est lancé.

Le dispositif est géré par bureau Veritas.

Dans ce cadre, 3 thèmes font l'objet d'une évaluation :

- les outils de pilotage ;
- les pratiques RH et managériales ;
- l'impact global de la politique européenne/internationale.



Charte portée par l'autre cercle, association fondée en 1988 de personnes LGBT+ et de leurs ami(e)s, dont la vision est un monde

professionnel épanouissant, inclusif et respectueux de toutes les personnes dans toute leur diversité quelle que soit leur orientation sexuelle ou identité de genre.

Engagements à :

- créer un environnement inclusif pour les collaboratrices et les collaborateurs LGBT ;
- veiller à une égalité de droit et de traitement entre tout(e)s les collaboratrices et collaborateurs quelles que soient leur orientation sexuelle ou l'identité de genre ;
- soutenir les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires ;
- mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général.

<https://news.un.org/fr/story/2017/09/365162-lonu-devoile-une-chartre-pour-lutter-contre-la-discrimination-des-lgbti-en>



**ONU**

Lancement en septembre 2017 d'une charte mondiale pour soutenir le monde de l'entreprise dans la lutte contre la discrimination à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI) en milieu professionnel.

Encouragement des entreprises à défendre les droits des personnes LGBTI dans les pays où elles sont implantées, y compris par la promotion et le soutien aux ONG locales.

<https://www.nqt.fr/>



*Nos quartiers ont des talents*

Dispositif créé en 2005 par Yazid Chir, alors président du Medef 93, puis développé à partir de 2006 sous forme d'association d'intérêt général.

Accompagnement vers l'emploi, via un système de parrainage assuré par des cadres en activité, de jeunes diplômés (bac + 3 et plus, et < 30 ans), issus de milieux sociaux modestes, de quartiers prioritaires ou de zones de revitalisation rurale.

<https://entreprises-et-quartiers.fr/>



Charte portée par le ministère de la cohésion des territoires qui poursuit 3 objectifs :

- valoriser les actions menées par les entreprises ;
- développer de nouveaux projets avec les entreprises ;
- animer l'ensemble des actions et projets développés dans une dynamique territoriale cohérente.

Actions menées dans les quartiers prioritaires dans 5 champs différents dont :

- l'emploi, l'insertion et la formation (accompagnement de demandeurs d'emploi dans leur retour vers l'entreprise/développement de partenariats avec les structures locales de l'emploi et de l'insertion pour garantir l'effectivité des actions menées) ;
- le RSE (partenariat avec les réseaux d'entreprises agissant pour les publics des quartiers prioritaires/actions menées en interne pour la promotion des publics issus des quartiers).



Dispositif qui s'adresse aux entreprises qui souhaitent s'engager pour le développement du territoire de plaine commune. Elle est portée par l'établissement public territorial (EPT) plaine commune, l'association plaine commune promotion et la maison de l'emploi du territoire de plaine commune.

Six axes d'engagement sont proposés aux signataires :

- développer l'emploi local ;
- renforcer les solidarités ;
- tisser des liens école – entreprise ;
- contribuer aux dynamiques économiques locales ;
- s'ouvrir sur le territoire ;
- agir pour l'environnement.

## **Annexe 5 Congés liés à la parentalité<sup>[1]</sup>**

1. Congé maternité
2. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
3. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance
4. Congé d'adoption
5. Congé pour naissance ou adoption
6. Congé parental d'éducation
7. Congé de présence parentale
8. Congé pour décès d'un enfant
9. Congé de deuil

### **1. Congé maternité**

#### **Bénéficiaire**

Toute salariée bénéficie automatiquement d'un congé de maternité, en partie avant son accouchement et en partie après. Ce congé est obligatoire et il ne peut y être renoncé totalement.

#### **Durée**

Sa durée varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance de l'enfant et du nombre d'enfants à naître. Il peut aller de 16 à 46 semaines en fonction du nombre d'enfants à naître et de leur statut.

■ Dispositions conventionnelles de la branche :

« Pour les femmes enceintes répondant à la date du début de leur congé de maternité à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75, la durée de celui-ci est portée à 20 semaines, à moins que, en raison du nombre d'enfants à charge, cette durée soit fixée à 26, 34 ou 46 semaines en application des dispositions légales. » (art. 86.c de la CCN du 27 mai 1992.)

« Les femmes enceintes bénéficient d'un congé de maternité de 20 semaines si, à la date de début de celui-ci, elles répondent à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 53. Ce congé est porté à 26 ou 28 semaines<sup>[2]</sup> dans le cas où l'intéressée a droit, en raison du nombre d'enfants à sa charge, à un congé de maternité légal de cette durée. » (art. 63 de la CCN du 27 juillet 1992.)

« Pour les femmes enceintes répondant, à la date du début de leur congé de maternité, à la condition de présence effective de 12 mois, la durée de celui-ci est portée à 20 semaines, à moins que, en raison du nombre d'enfants à charge, cette durée soit fixée à 26, 34 ou 46 semaines en application des dispositions légales. » (art. 20.a de l'avenant du 12 novembre 2019).

[1] Sources : Service public, Légifrance, conventions collectives de la branche.

[2] NB. : évolution de la durée légale des congés maternité depuis la CCN.

« L'intéressée indique à l'employeur, au moins un mois avant le début de son congé conventionnel, la répartition souhaitée de celui-ci sur la période qui précède et qui suit la date présumée de l'accouchement. Cette répartition doit respecter la durée des congés pré et postnatal du congé de maternité légal. » (art. 20.a de l'avenant du 12 novembre 2019, CCN des PSB élargie aux EI au 1<sup>er</sup> janvier 2021.)

## Indemnisation

Toute salariée répondant aux conditions légales bénéficie des indemnités journalières.

Dispositions conventionnelles de la branche :

« Pendant ce congé de 20, 26, 34 ou 46 semaines, l'intéressée reçoit de son employeur une allocation destinée à compléter jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel les indemnités journalières versées par la sécurité sociale. » (art. 86.c de la CCN du 27 mai 1992.)

« Pendant ce congé de 20, 26 ou 28 semaines<sup>[1]</sup>, l'intéressée reçoit de son employeur une allocation destinée à compléter, par jour d'absence, jusqu'à concurrence de 1/360<sup>e</sup> de sa rémunération annuelle nette (1), les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les éléments de rémunération qu'elle peut recevoir pendant cette période. » (art. 63 de la CCN du 27 juillet 1992).

« Pendant ce congé de 20, 26, 34 ou 46 semaines, l'intéressée reçoit de son employeur une allocation destinée à compléter jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel<sup>[2]</sup> les indemnités journalières versées par la sécurité sociale. » (art. 20.a de l'avenant du 12 novembre 2019, CCN des PSB élargie aux EI au 1<sup>er</sup> janvier 2021.)

## Situation du salarié pendant le congé

Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail.

La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

## Fin du congé

À l'issue du congé de maternité, la salariée reprend son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

■ Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>.

■ Principaux textes de référence : articles L. 1225-16 à L. 1225-28 du code du travail.

## 2. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

### Bénéficiaire

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père de l'enfant, s'il est salarié.

Si la mère de l'enfant vit en couple avec une personne salariée qui n'est pas le père de l'enfant, cette personne peut également bénéficier du congé de paternité et d'accueil.

Le congé est ouvert sans conditions d'ancienneté, et quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD ou contrat temporaire).

[1] NB. : évolution de la durée légale des congés maternité depuis la CCN.

[2] Il faut entendre le salaire moyen calculé sur la période des 12 derniers mois précédant le départ en congé maternité et incluant tous les éléments fixes et variables de la rémunération du salarié commercial.

## Durée

Actuellement, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 11 jours calendaires consécutifs pour la naissance d'un enfant et à 18 jours calendaires consécutifs pour la naissance de 2 enfants ou plus.

Une extension de la durée du congé de paternité de 11 à 25 jours à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2021 est annoncée par le gouvernement.

## Indemnisation

Sous réserve de satisfaire aux obligations légales, le bénéficiaire du congé reçoit des indemnités journalières versées par la CPAM.

### ■ Dispositions conventionnelles de branche :

« Après la naissance de l'enfant, le père salarié, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dont la durée est déterminée par la loi.

Par ailleurs, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation dans la limite de la durée légale.

Les signataires de l'accord considèrent que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut contribuer à un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle ainsi qu'à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, en ce qu'elle permet de promouvoir le partage des responsabilités familiales.

Afin d'encourager la prise de ce congé, les entreprises mettent en place des mesures permettant de compléter les indemnités journalières de sécurité sociale du salarié concerné jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

Par ailleurs, les entreprises mettent à disposition de leurs salariés une information sur les congés liés à la naissance, qu'il s'agisse des congés légaux ou conventionnels. » (art. 12.3.2 « Accord mixité-diversité du 2 octobre 2020 » ; voir également art. 20.d de l'avenant du 12 novembre 2019, CCN des PSB élargie aux EI au 1<sup>er</sup> janvier 2021).

## Situation du salarié pendant le congé

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

## Fin du congé

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

■ Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156>.

■ Principaux textes de référence : articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail.

## 3. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance

### Bénéficiaire

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance dans une unité de soins spécialisés, le père de l'enfant a droit à un congé spécifique. Le père doit être salarié.

Si la mère de l'enfant vit en couple avec une personne salariée qui n'est pas le père de l'enfant, cette personne peut également bénéficier de ce congé.



Le congé spécifique de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant peut être pris en plus du congé de paternité et d'accueil de la naissance de l'enfant.

Le congé est ouvert sans condition d'ancienneté, et quel que soit le type de contrat du travail (CDI, CDD ou contrat temporaire).

### **Durée**

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, le salarié a droit à un congé de 30 jours calendaires consécutifs, pendant toute la période d'hospitalisation. Ce congé s'ajoute à la durée du congé de paternité et d'accueil.

Le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

### **Indemnisation**

Sous réserve de satisfaire aux obligations légales, le bénéficiaire du congé reçoit des indemnités journalières versées par la CPAM.

### **Situation du salarié pendant le congé**

Le congé entraîne la suspension du contrat de travail.

### **Fin du congé**

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi (ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente).

■ Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35002>.

■ Principal texte de référence : article L. 1225-35 du code du travail.

## **4. Congé d'adoption**

### **Bénéficiaire**

Le congé d'adoption est ouvert à tout salarié qui s'est vu confier un enfant :

- soit par le service d'aide sociale à l'enfance (ASE) ;
- soit par l'agence française de l'adoption (AFA) ;
- soit par un organisme français autorisé pour l'adoption ;
- soit par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer en France.

### **Durée**

Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

■ Dispositions conventionnelles de branche :

« Le salarié ou la salariée répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75 reçoit pendant le congé d'adoption fixé conventionnellement à quatorze semaines, une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel. » (art. 86.c de la CCN du 27 mai 1992.)

« Le salarié ou la salariée répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 53 reçoit pendant les dix semaines du congé d'adoption légal une allocation destinée à compléter jusqu'à concurrence, par jour d'absence, du 1/360<sup>e</sup> de sa rémunération annuelle

nette, les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les éléments de rémunération que l'intéressé peut recevoir pendant cette période. » (art. 63.b de la CCN du 27 juillet 1992.)

« Le salarié commercial ou la salariée commerciale répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise de 12 mois reçoit, pendant le congé d'adoption fixé conventionnellement à 14 semaines, une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel. » (art. 20.b de l'avenant du 12 novembre 2019.)

Ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

**1.** Dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge.

**2.** Vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à onze jours supplémentaires de congé d'adoption ou à dix-huit jours en cas d'adoptions multiples.

La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes, dont la plus courte est au moins égale à onze jours.

Ces deux périodes peuvent être simultanées.

## Indemnisation

Pendant le congé d'adoption, tout parent adoptif a droit au versement d'indemnités journalières de repos s'il respecte les conditions légales.

■ Dispositions conventionnelles de branche :

« Le salarié ou la salariée répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75 reçoit pendant le congé d'adoption fixé conventionnellement à quatorze semaines, une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières sous réserve d'avoir délégation pour les percevoir directement.

Lorsque le ou la salariée bénéficie, en raison du nombre d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption d'une durée supérieure à quatorze semaines, le versement de l'allocation de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé légal. » (art. 86.d de la CCN du 27 mai 1992.)

« Le salarié ou la salariée répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 53 reçoit pendant les dix semaines du congé d'adoption légal une allocation destinée à compléter jusqu'à concurrence, par jour d'absence, du 1/360<sup>e</sup> de sa rémunération annuelle nette, les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les éléments de rémunération que l'intéressé peut recevoir pendant cette période.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières sous réserve d'avoir délégation pour les percevoir directement.

Lorsque l'inspecteur bénéficie, en raison du nombre d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption légal d'une durée supérieure à dix semaines, le versement de l'allocation complémentaire de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé légal. » (art. 63.b de la CCN du 27 juillet 1992.)

« Le salarié commercial ou la salariée commerciale répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise de 12 mois reçoit, pendant le congé d'adoption fixé conventionnellement à

14 semaines, une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

Lorsque le ou la salarié(e) commercial(e) bénéficie, en raison du nombre d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption d'une durée supérieure à 14 semaines, le versement de l'allocation de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé légal. » (art. 20.b de l'avenant du 12 novembre 2019, CCN des PSB élargie aux EI au 1<sup>er</sup> janvier 2021.)

### **Situation du salarié pendant le congé**

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu.

Le salarié bénéficie de la protection contre le licenciement.

### **Fin du congé**

À l'issue du congé d'adoption, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié bénéficie des mêmes augmentations que celles accordées pendant son absence aux autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

■ Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2268>.

■ Principaux textes de références : articles L. 1225-37 à L. 1225-46 du code du travail.

## **5. Congé pour naissance ou adoption**

### **Bénéficiaire**

Le congé de naissance est ouvert au salarié, sans condition d'ancienneté, pour chaque naissance survenue à son foyer.

Le salarié doit travailler en France. Aucune condition de nationalité ou de naissance en France de l'enfant n'est imposée au salarié.

La mère de l'enfant n'y a pas droit, car ce congé de naissance ne se cumule pas avec le congé de maternité.

### **Durée**

La durée du congé est fixée à 3 jours ouvrables pour chaque naissance survenue au foyer. La durée peut être plus élevée si elle est prévue par des dispositions conventionnelles.

En cas de naissance multiples, la durée du congé n'est pas augmentée sauf si des dispositions conventionnelles le prévoient.

### **Conditions d'utilisation**

Le congé n'a pas à être nécessairement pris le jour de la naissance. Il doit seulement être pris à une date proche de l'événement, fixée en accord avec l'employeur.

Le congé peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

### **Rémunération**

Les jours de congés sont payés normalement, comme s'ils avaient été travaillés. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

■ Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2266>.

■ Principaux textes de référence : articles L. 3142-1 à L. 3142-5 du code du travail.

## 6. Congé parental d'éducation

À l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel.

### Bénéficiaire

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

L'ancienneté est prise en compte :

- soit à la date de naissance de l'enfant ;
- soit à la date d'arrivée au foyer d'un enfant adopté (ou confié en vue de son adoption) de moins de 16 ans.

### Durée

La durée initiale du congé parental est de 1 an maximum. Il peut être renouvelé plusieurs fois en fonction du nombre d'enfants nés/adoptés simultanément.

En cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant, le congé parental peut être prolongé d'une année supplémentaire maximum.

### Indemnisation

Pendant un congé parental d'éducation à temps complet, le salarié n'est pas rémunéré.

Pendant un congé parental d'éducation à temps partiel, le salarié perçoit son salaire proportionnellement à sa durée de travail.

Sous réserve de satisfaire les conditions d'octroi, des allocations peuvent être versées par la CAF :

- la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje), sous conditions de ressources ;
- la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

### Situation du salarié pendant le congé

#### Congé parental à temps complet

Pendant la durée du congé parental à temps complet, le contrat est suspendu.

#### Congé parental à temps partiel

Le contrat de travail est modifié par avenant. Il prévoit notamment la durée du travail et la durée de la période d'activité à temps partiel.

### Fin du congé

Après le congé, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente doit lui être proposé.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

■ Dispositions conventionnelles de branche :

« Pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à la durée de présence dans l'entreprise, le congé parental est pris en compte en totalité pour sa première année et pour moitié au-delà. » (art. 86.e de la CCN du 27 mai 1992.)

« Pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à la durée de présence dans l'entreprise, le congé parental est pris en compte en totalité pour sa première année et pour moitié au-delà. » (art. 63.c de la CCN 27 du juillet 1992.)

« Pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à la durée de présence dans l'entreprise, le congé parental est pris en compte pour moitié. » (art. 20.b de l'avenant du 12 novembre 2019.)

■ Pour en savoir plus :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2280> ;

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2332>.

■ Principaux textes de référence : articles L. 1225-47 à L. 1225-59 du code du travail.

## **7. Congé de présence parentale**

### **Bénéficiaire**

Le salarié peut prendre un congé de présence parentale s'il a un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

### **Durée**

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap.

Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins dans la limite maximale de 3 ans.

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, mais aucun de ces jours ne peut être fractionné (le salarié ne peut pas, par exemple, prendre le congé par demi-journée).

À la fin de la période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale :

- en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant ;
- lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

### **Indemnisation**

Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

### **Situation du salarié pendant le congé**

Le contrat de travail est suspendu.

L'ensemble des avantages acquis avant le début du congé sont conservés.

L'absence du salarié est prise en compte en totalité dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

### **Fin du congé**

À la fin du congé, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.

Le salarié peut interrompre le congé avant le terme prévu en cas de diminution importante des ressources du foyer ou en cas de décès de l'enfant.

■ Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1631>.

■ Principaux textes de référence : articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail, articles D. 1225-14 à D. 1225-17 du code du travail.

## **8. Congé pour décès d'un enfant**

Chaque salarié bénéficie, sans condition d'ancienneté, de jours de congés pour faire face au décès d'un enfant : cinq jours pour le décès d'un enfant ou sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente.

■ Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14094>.

■ Principal texte de référence : article L. 3142-4 du code du travail.

## **9. Congé de deuil**

En cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de huit jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

■ Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14094>.

■ Principal texte de référence : article L. 3142-1-1 du code du travail.

## **Annexe 6 Indicateurs du rapport mixité-diversité**

### **Plan du rapport mixité-diversité (à partir de 2021)**

#### **Présentation par publics**

#### **1. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

##### **1.1. Structure et évolution des effectifs**

**1.1.1.** Évolution de la part des femmes dans la population totale

**1.1.2.** Évolution de la part des femmes par famille de métiers

**1.1.3.** Évolution de la place des femmes parmi les cadres :

- part des cadres dans la population totale ;
- répartition H/F par statut ;
- répartition C/NC par sexe ;
- indices de parité : taux de femmes chez les cadres/taux de femmes dans la population totale ;
- part des femmes cadres par famille de métiers ;
- part des femmes cadres par classe (5, 6, 7 et direction) ;
- ventilation par âge moyen.

**1.1.4.** Analyse comparée H/F des nouveaux entrants (NE) :

- taux de nouveaux entrants ;
- part des femmes parmi les NE ;
- part des femmes parmi les alternants NE ;
- ventilation H/F des NE par niveau de diplôme ;
- ventilation H/F des NE par tranche d'âges ;
- ventilation H/F des NE par statut C/NC.

**1.1.5.** Analyse comparée des âges et anciennetés :

- ventilation H/F par âge moyen ;
- ventilation H/F par ancienneté moyenne.

**1.1.6.** Analyse comparée des promotions :

- indice de parité par classe dans les promotions ;
- taux de promotion H/F selon la classe d'origine ;
- taux de promotion H/F selon la famille de métiers ;
- âge et ancienneté moyens H/F pour les promotions au statut cadre.

**1.1.7.** Analyse comparée des fins d'activité :

- ventilation H/F du nombre de sorties ;
- répartition H/F par famille de métiers.

**1.1.8.** Focus sur le temps partiel (TP) :

- taux de TP ;
- part des femmes parmi les TP ;
- poids et ventilation H/F des TP par statut C/NC ;
- poids et ventilation H/F des TP par famille de métiers.

**1.1.9.** Focus sur le télétravail :

- taux de télétravailleurs ;



- part des femmes parmi les télétravailleurs ;
- part des télétravailleuses parmi les femmes ;
- poids et ventilation H/F des télétravailleurs par statut C/NC ;
- poids et ventilation H/F des télétravailleurs par famille de métiers.

## **1.2. Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes :**

Données fournies sur les rémunérations des femmes et des hommes dans les rapports établis à l'intention des organisations syndicales de salariés des sociétés d'assurances en application de l'article D. 2241-1 du code du travail en vue des négociations des rémunérations minimales annuelles, intégrant les salariés à temps partiel.

## **1.3. Formation professionnelle**

### **1.3.1. Comparaison H/F des taux d'accès et durées moyennes de formation**

### **1.3.2. Comparaison H/F des domaines de formation**

### **1.3.3. Comparaison H/F des taux d'accès aux formations diplômantes**

### **1.3.4. Comparaison H/F des dispositifs de formation :**

- plan de développement des compétences ;
- compte personnel de formation.

### **1.3.5. Focus sur le contrat d'apprentissage et de professionnalisation**

Données ROMA + Opco Atlas.

## **2. Place des seniors**

### **2.1. Structure et évolution des effectifs seniors**

#### **2.1.1. Évolution de la part des seniors dans la population totale**

#### **2.1.2. Évolution de la répartition par tranche d'âge**

#### **2.1.3. Évolution de la part des seniors par famille de métiers**

#### **2.1.4. Place des seniors parmi les cadres :**

- répartition des seniors par statut C/NC ;
- répartition des seniors C/NC par tranche d'âge.

#### **2.1.5. Évolution des seniors parmi les nouveaux entrants**

#### **2.1.6. Répartition des âges selon l'ancienneté**

#### **2.1.7. Analyse comparée des âges de cessation d'activité**

#### **2.1.8. Focus sur les seniors à temps partiel (TP) :**

Taux de TP

#### **2.1.9. Focus sur le télétravail :**

- part des seniors parmi les télétravailleurs ;
- part des télétravailleurs parmi les seniors.

### **2.2. Formation professionnelle**

#### **2.2.1. Comparaison des taux d'accès et durées moyennes de formation**

#### **2.2.2. Comparaison des domaines de formation**

#### **2.2.3. Comparaison des dispositifs de formation :**

- plan de développement des compétences ;
- compte personnel de formation.

## **3. Place des jeunes**

### **3.1. Structure et évolution des jeunes**

#### **3.1.1. Évolution de la part des jeunes dans la population totale**

#### **3.1.2. Évolution de la part des jeunes par famille de métiers**

#### **3.1.3. Évolution de la place des jeunes parmi les cadres :**

- répartition des jeunes par statut C/CN ;

- répartition des C/NC parmi les jeunes.
- 3.1.4.** Part des jeunes parmi les nouveaux entrants
- 3.1.5.** Focus sur les jeunes à temps partiels (TP) :  
Taux de TP.
- 3.1.6.** Focus sur le télétravail :
  - part des jeunes parmi les télétravailleurs ;
  - part des télétravailleurs parmi les jeunes.
- 3.1.7.** Focus sur les types de contrats :
  - part des jeunes en CDD/CDI ;
  - part des jeunes parmi les alternants.
- 3.1.8.** Répartition par niveau de diplôme
- 3.2.** Formation professionnelle
  - 3.2.1.** Comparaison des taux d'accès et durées moyennes de formation
  - 3.2.2.** Comparaison des domaines de formation
  - 3.2.3.** Part des jeunes dans les formations diplômantes
  - 3.2.4.** Comparaison des dispositifs de formation :
    - plan de développement des compétences ;
    - compte personnel de formation.
- 4.** Place des personnes en situation de handicap déclaré
  - 4.1.** Structure et évolution des salariés en situation de handicap déclaré (TH)
    - 4.1.1.** Évolution de la part des TH dans la population totale
    - 4.1.2.** Évolution de la part des TH par famille de métiers
    - 4.1.3.** Évolution de la part des TH parmi les cadres
    - 4.1.4.** Part des TH parmi les nouveaux entrants
    - 4.1.5.** Focus sur les TH à temps partiels (TP) :  
Taux de TP.
    - 4.1.6.** Focus sur le télétravail :
      - part des TH parmi les télétravailleurs ;
      - part des TH parmi les seniors.
  - 4.2.** Formation professionnelle
    - 4.2.1.** Comparaison des taux d'accès et durées moyennes de formation
    - 4.2.2.** Comparaison des domaines de formation
    - 4.2.3.** Comparaison des dispositifs de formation :
      - plan de développement des compétences ;
      - compte personnel de formation.