

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MUTUALITE

ACCORD DE BRANCHE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

PREAMBULE

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

Les partenaires sociaux de la Branche Mutualité entendent donc affirmer leur conviction de la nécessité de mettre en œuvre une démarche assurant aux femmes comme aux hommes une égalité tout au long de leur parcours professionnel. Une telle démarche requiert :

- une politique volontariste et dynamique destinée à faire évoluer les comportements au quotidien et à remettre en cause les stéréotypes culturels susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle
- l'implication des directions générales, des différents niveaux hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants.
- l'appropriation commune des éléments de la problématique, un dialogue social de proximité et la mise en place de plans d'action.
- la mobilisation de l'ensemble des dispositifs conventionnels existants : formation, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, certification ...

Les partenaires sociaux ont procédé à un travail de diagnostic au travers de l'examen d'indicateurs issus du bilan social de branche et de la carte d'identité du secteur ainsi que des informations statistiques transmises par UNIFORMATION. L'étude ainsi élaborée les a conduits à engager la négociation du présent accord en retenant les domaines d'action suivants, pour lesquels des progrès peuvent être réalisés ou des évolutions positives confortées et amplifiées :

- *Recrutement*
- *Formation, mobilité et parcours professionnel*
- *Egalité salariale*

- *Congés liés à la parentalité*
- *Articulation vie professionnelle – vie familiale*
- *Organisation du travail et du temps de travail*

Les partenaires sociaux entendent suivre la mise en œuvre du présent accord au travers d'un certain nombre d'actions et outils : travaux de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité, accompagnement méthodologique et pédagogique, recensement des bonnes pratiques, communication Ils s'assureront aussi, grâce à l'étude réalisée au niveau de la branche, des évolutions enregistrées et en tireront les conséquences dans le cadre de la négociation triennale.

ARTICLE 1 - RECRUTEMENT

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

Ainsi :

- Les offres d'emploi doivent être libellées et gérées de manière non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé. Aucune mention précisant un critère lié au sexe ou à la situation familiale et personnelle ne doit figurer dans les offres diffusées.
- A compétences professionnelles, qualifications et potentiel d'évolution comparables, les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement. Notamment, aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée aux candidats ou aux candidates. Si le recrutement est effectué avec le concours d'un jury, il appartient à l'entreprise de veiller à la mixité de celui-ci.
- Les conditions d'occupation des emplois, la classification et la rémunération à l'embauche ne doivent pas tenir compte du sexe de la personne retenue lors du recrutement.

A partir du bilan social et de la carte d'identité du secteur, les parties signataires demandent aux organismes mutualistes de tendre à équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes pour tous les emplois et toutes les catégories professionnelles. Les organismes mutualistes devront ainsi veiller à augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les emplois et catégories à plus forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les emplois et catégories à plus forte présence féminine.

L'UGEM veille pour sa part à intégrer dans les actions de communication et de promotion menées auprès des établissements d'enseignement, secondaire comme supérieur, l'information des jeunes et des enseignants sur la dimension de mixité des emplois en mutualité dans le souci de lutter contre les stéréotypes.

ARTICLE 2 – FORMATION, MOBILITE ET PARCOURS PROFESSIONNEL

2 – 1 Formation

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

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que les salariés reprenant leur activité après une interruption liée à un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé parental font partie des publics prioritaires des périodes de professionnalisation et qu'ils doivent également faire l'objet d'une attention particulière de la part des entreprises lors de l'élaboration des politiques de formation. Ils rappellent également que ces périodes d'absence sont prises en compte pour le calcul des droits à DIF.

Les entreprises veillent :

- à ce que l'organisation des actions de formation, décidées à leur initiative, prenne en compte les contraintes liées à la vie familiale notamment en cas de nécessité de déplacement géographique.
- à mettre en place un mécanisme de compensation lorsque ces formations se déroulent en dehors des horaires habituels de travail et génèrent des frais supplémentaires de garde d'enfant.

2 – 2 Mobilité et parcours professionnel

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

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

Les femmes et les hommes ont les mêmes possibilités d'évolution de carrière et doivent pouvoir bénéficier d'affectations sans discrimination, tous les emplois leur étant également ouverts quelque soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes. Dans ce cadre, l'organisation du travail doit permettre aux femmes d'occuper tout type d'emploi et l'exercice d'un emploi à temps partiel ne doit pas être un facteur de pénalisation.

Les entreprises veillent à intégrer la mixité dans la construction des parcours professionnels et des schémas de mobilité au travers notamment des différents dispositifs mis en place par l'accord de branche sur la GPEC, sécurisation des parcours et transition professionnelle. Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation sont identiques pour les femmes et les hommes. Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience acquise et de la qualité du projet professionnel.

ARTICLE 3 – EGALITE SALARIALE

3 – 1 Principe général d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de rémunération posé par l'article L 3221-2 du Code du Travail dans les termes suivants : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes».

Le dispositif conventionnel de classification et de rémunération est conforme au principe légal et ne peut donc en aucun cas induire de discrimination entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux engagent les entreprises à porter une attention particulière sur les niveaux salariaux des catégories employant de manière quasi exclusive soit des femmes soit des hommes.

3 – 2 Garantie d'évolution salariale au retour d'un congé maternité ou d'adoption

En application de la loi du 23 mars 2006, le ou la salarié(e) de retour de congé maternité ou de congé d'adoption doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Les modalités pratiques de mise en œuvre de cette garantie d'évolution de rémunération sont précisées par la circulaire ministérielle du 19 avril 2007 à laquelle les organismes mutualistes sont invités à se référer.

3 – 3 Réduction des écarts de rémunération

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

La négociation sur les salaires effectifs, que les entreprises sont tenues d'engager chaque année, doit définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Les accords d'entreprise devront prévoir un échéancier pour mettre en œuvre méthodologiquement les

mesures de rattrapage et préciseront les indicateurs à prendre en compte en favorisant le salaire médian.

L'obligation concerne toutes les entreprises dans lesquelles existe au moins un délégué syndical. Dans les autres entreprises, l'employeur est appelé à prendre unilatéralement, après consultation des représentants du personnel (comité d'entreprise, délégation unique ou délégués du personnel) s'ils existent, les mesures de nature à assurer l'égalité salariale.

ARTICLE 4 – CONGES LIES A LA PARENTALITE

4 – 1 Principe général

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

4 – 2 Affectation provisoire dans la période de grossesse précédant le congé maternité

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

4 – 3 Droits acquis pendant les congés liés à la parentalité

En application des dispositions légales et des dispositions de la convention collective (article 8-3-1) les absences au titre des congés maternité, paternité, adoption sont assimilées à du travail effectif au regard de l'acquisition des droits à ancienneté.

4 – 4 Retour des salariés dans l'emploi

S'agissant des congés de maternité et d'adoption ainsi que des congés parentaux d'éducation à temps complet, les organismes mutualistes veillent à faciliter le retour des salariés dans l'emploi notamment par les dispositions suivantes :

- Envoi ou mise à disposition des informations diffusées à l'ensemble des salariés de manière à permettre le maintien du lien professionnel entre le (la) salarié(e) absent(e) et l'entreprise pendant le congé.
- Si le (la) salarié(e) en fait la demande, obligation d'un entretien de reprise d'activité. Au cours de cet entretien sont abordés les besoins en formation et plus particulièrement le bénéfice d'une période de professionnalisation au titre de public prioritaire.

ARTICLE 5 – ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE – VIE FAMILIALE

Les partenaires sociaux de la branche incitent les organismes mutualistes à mettre en œuvre, au regard des contraintes opérationnelles liées à l'organisation du travail, et dans le

cadre d'un dialogue social de proximité, les mesures permettant une articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie familiale. Cette préoccupation générale est intégrée à chaque étape du parcours professionnel des salariés.

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

ARTICLE 6 – ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

6 – 1 Principe général

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

6 – 2 Travail à temps partiel

Les partenaires sociaux réaffirment le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel.

Les demandes des salariés visant à l'aménagement des horaires de travail, notamment le temps partiel choisi, sont examinées dans le double objectif de permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et de répondre aux exigences de l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exercice d'un travail à temps partiel ne peut induire de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et l'évolution salariale. A ce titre, les organismes mutualistes veillent notamment à ce que les salariés à temps partiel bénéficient de l'application des dispositions conventionnelles relatives à l'évolution de carrière telles que prévues par l'article 8-2 de la convention collective. Elles veillent également lors de la définition des objectifs à ce que ceux-ci soient compatibles avec l'occupation du poste à temps partiel.

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

Les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui présentent les compétences et qualifications requises. Un accompagnement GPEC peut, à ce titre, être envisagé.

Les organisations du travail doivent intégrer la problématique de l'égalité professionnelle.

ARTICLE 7 – Rôle de la branche

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

Il lui appartient donc à ce titre :

- De produire chaque année le rapport de situation comparée de branche en collaboration avec l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité sur la base des indicateurs définis entre partenaires sociaux. Ce rapport est examiné lors d'une réunion de la Commission paritaire nationale. Les indicateurs du rapport figurent en annexe au présent accord.
- De faire le bilan des actions entreprises dans la perspective de la négociation triennale prévue par la loi.
- D'intégrer dans les travaux et études menés par l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes.
- De sensibiliser les organismes mutualistes sur la prise en compte de l'égalité professionnelle dans leur politique de gestion des ressources humaines et de les accompagner par la diffusion d'outils méthodologiques et d'informations sur les bonnes pratiques.
- De communiquer sur les métiers, les formations et les qualifications notamment dans la perspective de mettre en œuvre les engagements pris dans le chapitre 1 du présent accord.

Afin d'accompagner les mutuelles dans l'application du principe de l'égalité professionnelle et des dispositions du présent accord, les partenaires sociaux ont décidé de joindre en annexe 2 les aides prévues pour faire face aux coûts générés par la mise en place d'une démarche d'égalité.

ARTICLE 8 – Force obligatoire

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les organismes et relatifs à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle ne peuvent contenir de clauses dérogatoires au présent accord sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

ARTICLE 9 – Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une période de trois ans conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il prend effet à sa date de signature. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales. Il fera l'objet d'un dépôt à la Direction départementale du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi et au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris le 24 septembre 2010

Pour l'UGEM

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

Annexe 1

Les indicateurs de suivi de l'égalité professionnelle au niveau de la Branche Mutualité

Les indicateurs suivants sont actualisés chaque année à partir d'une part des données du bilan social élaboré par l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité, ces données étant redressées sur les données de la carte d'identité du secteur établie par le CEREQ, d'autre part des informations statistiques transmises par UNIFORMATION.

- répartition des effectifs par sexe et tranches d'âge
- répartition des effectifs par sexe et tailles d'entreprises
- répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI, CDD et motifs de recours au CDD)
- répartition des effectifs par sexe et temps de travail
- répartition des effectifs par sexe et tranches d'ancienneté
- répartition des effectifs par sexe et catégories professionnelles (CSP et classes de la convention collective nationale)
- comparaison des rémunérations médianes
- mouvements de personnels : embauches, changements de classe, sorties
- accès aux différentes actions de formation : plan, périodes de professionnalisation, contrats de professionnalisation, DIF, CQP de branche

Annexe 2

Aides dont peuvent bénéficier les entreprises

Une réforme des dispositifs d'accompagnement des entreprises pour le financement d'actions en faveur de l'égalité professionnelle a été annoncée le 11 juin 2010. Un décret est en préparation pour fusionner certains des dispositifs existants. Cette annexe sera complétée au vu des modifications réglementaires dès leur publication.