



PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA PROMOTION DE LA DIVERSITE ET DE L'EGALITE DES CHANCES

Entre d'une part,

- la Direction de la Caisse d'Allocations Familiales des Alpes Maritimes, sise au 47 avenue de la Marne 06100 Nice, représentée par Madame _____, Directrice intérimaire

Et d'autre part, les organisations syndicales suivantes :

- CFDT représentée par Monsieur _____ et Madame _____,
- CGT représentée par Monsieur _____ et Monsieur _____,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le protocole aborde les thèmes qui composent la responsabilité sociale de l'entreprise à savoir l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité et l'égalité des chances de manière générale.

Dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en application de l'article L.2242-8 du Code du Travail, la Direction de la CAF 06 et les organisations syndicales représentatives se sont réunies pour étudier la situation des femmes et des hommes, et identifier le cas échéant, les inégalités à corriger.

La Direction rappelle qu'elle appliquait avant la conclusion de cet accord, l'accord sur la responsabilité sociale de l'entreprise du 23 décembre 2015, qui portait sur les thèmes du le recrutement, de l'évolution professionnelle, de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et de la rémunération et qui est arrivé à expiration.

La Direction a donc décidé d'ouvrir des négociations pour renouveler l'accord spécifique à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de poursuivre son engagement dans ce domaine.

Le présent accord marque donc la volonté des parties signataires de formaliser une politique d'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès leur recrutement et tout au long de leur carrière professionnelle au sein de la CAF des Alpes-Maritimes.

La CAF 06 réalise et communique, chaque année, un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes (politique de rémunération, accès à la formation, recrutement...) au sein de l'entreprise.

Le nouvel indicateur d'égalité Femmes-Hommes pour la CAF des Alpes Maritimes, relatif à l'année 2019, est 84 points sur les 100 possibles. Les indicateurs sont disponibles sur notre site internet et ont été présentés en Comité Social et Economique.

Les signataires du présent accord souhaitent mettre en œuvre l'engagement de la Caf des Alpes Maritimes pour la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les quatre domaines suivants :

- le recrutement,
- l'évolution professionnelle,
- la rémunération,
- la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

CHAPITRE 1 : LE RECRUTEMENT ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE

1.1. Constat

En 2019 la composition de l'effectif est la suivante : 77.8 % de femmes et 22.2 % d'hommes. Cette répartition a d'ailleurs évolué entre 2015 (24,9 % d'hommes, 75,1 de femmes) et 2019

En 2019, 79 % des personnes recrutées sont des femmes (tous types de contrats confondus).

1.2. Objectifs chiffrés

- ✓ Examiner 100% des candidatures reçues en ne pratiquant aucune forme de discrimination.
- ✓ 100% des contrats conclus avec les cabinets de recrutement extérieurs contiennent une clause de « respect de la diversité ».
- ✓ Maintenir le taux d'emploi de travailleurs handicapés à 6% de l'effectif total de l'organisme.
- ✓ 100% des nouveaux embauchés en CDI ont reçu un livret d'accueil et d'intégration et ont participé à un dispositif de formation relatif à la connaissance du régime général de sécurité sociale.

1.3. Actions mises en œuvre

- ✓ Collaborer avec des cabinets de recrutement sensibilisés aux questions de non-discrimination et intégrer une clause de respect de la diversité.
- ✓ Développer ou maintenir les partenariats avec des acteurs agissant en faveur de l'emploi des personnes handicapées (milieu associatif notamment).
- ✓ Mettre à disposition des nouveaux embauchés un livret d'accueil et d'intégration contenant les informations pratiques concernant la vie dans l'organisme et permettant d'assurer la traçabilité des différentes étapes du processus du jour de l'arrivée dans l'organisme au jour de la titularisation.
- ✓ Renforcer l'attractivité des métiers non mixtes pour les candidats du sexe sous-représenté en valorisant leur contenu et leur potentiel d'évolution.
- ✓ Assurer une représentation équilibrée des deux sexes dans les campagnes de recrutement.

1.4. Indicateurs chiffrés

- ✓ Rapport entre le nombre de candidatures féminines et masculines reçues et le nombre de recrutements réalisés.
- ✓ Taux d'emploi des travailleurs handicapés supérieur à l'obligation légale (6%).

CHAPITRE 2 : L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

2.1. Constat

En 2019, le taux d'accès à la formation est de 73 % pour les femmes et de 65% pour les hommes. Le taux général d'accès à la formation est de 71 %.

Sur 11 903.5 heures de formation déployées en 2019, 9870 heures de formation ont été suivies par des femmes, soit 82 %.

En 2019, 23,4 % des hommes ont bénéficié d'une mesure en point de compétences et 19,6 % des femmes de l'organisme.

En 2019, 70% de femmes figurent parmi les dix coefficients de rémunérations les plus élevés (tout comme en 2018) contre 50% en 2017.

2.2. Objectifs chiffrés

- ✓ 100% des salariés ont suivi au moins une formation au cours des cinq dernières années.
- ✓ 100% des souhaits de mobilité fonctionnelle émis lors des entretiens professionnels sont examinés par les services des ressources humaines.
- ✓ 100% des salariés en situation de handicap bénéficient d'un accompagnement personnalisé en lien avec le médecin du travail.
- ✓ Le pourcentage de femmes parmi les attributaires de mesures salariales doit être égal au pourcentage de femmes dans l'effectif de l'organisme.

2.3. Actions mises en œuvre

- ✓ Rendre prioritaires les salariés n'ayant pas suivi de formation depuis cinq ans.
- ✓ Porter une attention particulière aux souhaits de mobilité fonctionnelle lors des entretiens professionnels.
- ✓ Favoriser les aménagements de postes en lien avec la médecine du travail et des structures spécialisées (aménagements matériels ou organisationnels) afin que le handicap ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle de ces salariés ni un facteur de risque de désinsertion professionnelle.

- ✓ Favoriser l'accès à la formation pour les salariés à temps partiel dans les mêmes proportions que pour le reste de l'organisme.
- ✓ Sensibiliser les managers à la répartition équitable des mesures salariales entre les hommes et les femmes.

2.4. Indicateurs chiffrés

- ✓ Le pourcentage d'hommes et de femmes bénéficiant chaque année de mesures individuelles doit être proche (moins de 10% d'écart) de la répartition des hommes et des femmes dans l'organisme.
- ✓ Nombre d'heures moyen de formation par an et par salarié H/F, avec une comparaison sur 3 années.
- ✓ Ecart moyen d'heures de formation par an et par sexe, avec une comparaison sur 3 années.
- ✓ Taux de féminisation des emplois par catégorie professionnelles et type de contrat de travail.
- ✓ Nombre de salariés n'ayant pas suivi de formation depuis 5 ans.

CHAPITRE 3 : LA REMUNERATION

3.1. Constat

Comme indiqué dans le rapport sur la situation comparée, le coefficient moyen de rémunération dans les emplois génériques ne présente pas d'écart significatif (inférieur à 10%) dans un sens ou dans l'autre. Seuls les emplois de chargé d'intervention sociale et de manager stratégique présentent des écarts importants.

Pour le premier emploi un différentiel de 50 points en faveur des femmes (300 pour les hommes et 351 pour les femmes) est constaté et pour le second, le coefficient moyen est de 510 pour les femmes et de 589 pour les hommes. Ces écarts s'expliquent par le faible nombre d'hommes dans les métiers de l'intervention sociale et leur embauche récente et par le poids de l'ancienneté des hommes dans le second métier.

85 femmes et 29 hommes ont bénéficié d'une mesure en points en compétences. Rapporté à l'effectif de chaque sexe dans l'entreprise, cela donne la répartition suivante : 20,7 % des femmes et 24,7 % des hommes. Le nombre de mesures attribué à des femmes est de 74,5 %.

3.2 Objectifs chiffrés

- ✓ 100% des salariés sont informés chaque année de la politique de rémunération applicable dans l'organisme.
- ✓ 100% des mesures salariales dues au titre du rattrapage salarial maternité ont été attribuées.

3.3 Actions mises en œuvre

- ✓ Informer les salariés de l'organisme de la politique de rémunération et des principes applicables en la matière (périodes d'attribution des mesures salariales, points de compétence, expérience professionnelle, rémunération moyenne par personnel en place RMPP, GVT...).
- ✓ S'assurer que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiaires de ponts de compétence reflète le taux de représentation de femmes et d'hommes par catégorie.
- ✓ Assurer la prise en compte des garanties salariales pour les personnes étant en congé maternité.
- ✓ Sensibiliser les managers au sujet de l'égalité hommes / femmes.
- ✓ Continuer à étudier l'écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de qualification et le réduire.

3.4. Indicateurs chiffrés

- ✓ Ecart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de qualification.
- ✓ Amélioration du score relatif à l'égalité Femmes/ Hommes de la CAF sur un score supérieur à 75 points sur 100.
- ✓ % de femmes ayant bénéficié de mesures salariales au retour d'un congé maternité.
- ✓ % de salariés informés chaque année de la politique de rémunération.

CHAPITRE 4 : LA CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

4.1 Constat

86 agents bénéficient au 31/12/2019 d'un horaire réduit soit 15% des effectifs CDI.

La pratique du temps réduit est pour 96,5 % des cas le fait d'agents féminins.

Les hommes sont toujours très peu représentés et étaient 3 à travailler à temps partiel au 31/12/2019 21 femmes travaillant à temps partiel ont également bénéficié d'une mesure en points, soit 24,4 (22,5 % l'an dernier) % de l'effectif travaillant à temps partiel.

La CAF des Alpes Maritimes a déployé un certain nombre de dispositifs visant à favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée :

- ✓ Plages variables de travail (celles-ci ont été allongées en 2018).
- ✓ Protocole d'accord local relatif au droit à la déconnexion.
- ✓ Développement du télétravail suite à un accord local et à des avenants qui ont permis de développer le télétravail en forfait jour et le travail sur site distant. Plus de 15% du personnel

de la CAF des Alpes-Maritimes réalise une partie de son activité sous une forme de télétravail.

- ✓ Développement de la visio-conférence et de réunion à distance à partir de son ordinateur. La CAF a investi afin d'augmenter (de 2 à 4) le nombre de salles de visio-conférences disponibles sur les sites (Antibes, Siège social, Site de Nice Europe).

4.2 Objectifs chiffrés

- ✓ Diffusion à 100% des salariés du guide de la parentalité recensant les dispositifs existant en matière d'accompagnement à la parentalité.
- ✓ 100% des salariés ont été informés des modalités d'application du droit à la déconnexion par le biais d'une charte de bon usage des outils de communication.
- ✓ 100% des départs en formation respecte un délai de prévenance suffisant afin de permettre aux salariés de s'organiser dans leur vie personnelle.
- ✓ Augmenter de 15 % les réunions par visio conférence.
- ✓ Le % de salariés à temps partiel bénéficiant chaque année de mesures individuelles doit être proche du % de bénéficiaires (temps plein + temps partiel) de mesures individuelles dans l'organisme.

4.3 Actions mises en œuvre

- ✓ Mettre à jour et poursuivre la diffusion sur l'intranet un guide de la parentalité.
- ✓ Informer les salariés de leur départ en formation en respectant un délai de prévenance suffisant.
- ✓ Envisager, dans la mesure du possible, une organisation du travail bienveillante au regard de la situation familiale.
- ✓ Recourir à la visio-conférence, lorsque cela est possible, pour les réunions afin de limiter les déplacements et les retours tardifs au domicile.
- ✓ Favoriser le recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes et développer la communication sur le congé parental des pères.
- ✓ Assurer l'évolution de carrière des salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

4.4 Indicateurs chiffrés

- ✓ Pourcentage de salarié ayant reçu un guide de la parentalité.
- ✓ Pourcentage de formations organisées avec un délai de prévenance suffisant.
- ✓ Suivi du pourcentage d'hommes et de femmes à temps partiel.

CHAPITRE 5 : MODALITES D'APPLICATION ET DE SUIVI DE L'ACCORD

5.1. Validité de l'accord

Le présent accord est valable après avoir été signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives parties à la négociation, représentant au moins 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au Comité Social et Economique.

5.2. Procédure d'agrément et de communication de l'accord

Le présent accord sera transmis aux organisations syndicales présentes dans l'organisme, au Comité Social et Economique.

Il entrera en vigueur le jour suivant l'obtention de l'agrément par l'autorité compétente de l'Etat (article L. 123-1 et L. 123-2 du Code de la sécurité sociale).

L'accord collectif sera transmis à la Direction de la sécurité sociale, laquelle le transmettra à l'Ucanss pour avis du Comex conformément à l'article D. 224-7-3 du Code de la Sécurité sociale.

L'agrément sera réputé accordé, sauf en cas de prorogation explicite du délai d'examen de la Direction de la sécurité sociale, et en l'absence d'un retour de la DSS, à l'issue d'un mois après avis du Comex.

5.3. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Fait à Nice, le 1^{er} juillet 2020

en 9 exemplaires originaux

La Directrice intérimaire

Les Délégués Syndicaux CFDT,

Les Délégués Syndicaux CGT,

_____ et _____

_____ et _____