



Accord collectif d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

PRÉAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une préoccupation partagée par la direction de la Cnaf et par les organisations syndicales. Après un premier accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé à la Cnaf le 5 juin 2014, les signataires du présent accord entendent faire un saut qualitatif important en direction de cet objectif en s'engageant plus avant dans une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

En tant que tête de réseau de la branche Famille de la sécurité sociale portant des valeurs de solidarité, d'accompagnement des familles, d'atténuation des inégalités, la Cnaf est consciente d'avoir une responsabilité sociale d'envergure. A ce titre, elle entend agir de façon volontariste, déterminée et proportionnée contre les inégalités femmes-hommes par la mise en œuvre de mesures concrètes et ambitieuses.

Au-delà du respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement, la Cnaf affirme sa volonté d'assurer un environnement de travail non-sexiste, en luttant contre les stéréotypes et en mettant en œuvre des actions destinées à susciter une prise de conscience et à faire évoluer les mentalités et les comportements dans ce domaine.

En outre, les parties signataires du présent accord sont tout à la fois convaincues de la nécessité de consacrer un accord spécifique à la promotion de l'égalité femmes-hommes mais également de traiter en transversal le thème de l'égalité professionnelle dans les autres accords et négociations à venir, à chaque fois que cela s'avère pertinent. La Cnaf entend notamment formaliser sa volonté de permettre pour ses salariés un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. A cet effet, l'accord de méthode relatif à la négociation annuelle pour l'année 2019 prévoit l'engagement d'une négociation sur ce thème.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie des « droits de l'Homme », droits fondamentaux imprescriptibles et inaliénables et s'inscrit dans une succession de textes internationaux (ONU et OIT), directives européennes, lois, décrets et accords nationaux interprofessionnels. Cet accord entend les respecter et les appliquer.

Il convient en particulier de rappeler que l'article 3 du Préambule de la constitution du 27 octobre 1946 dispose que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ». Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes a donc une valeur constitutionnelle.

m *to* *TC*
NP *CVE* *RC*

L'article 141 du Traité de Rome du 25 mars 1957 dispose quant à lui que « chaque état membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur ». La directive européenne n°2002/73/CE du 23 septembre 2002 étend le principe d'égalité aux domaines de l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail. Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes a donc une valeur supranationale et internationale avec la Convention n°100 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Sur le plan national, cet accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur les questions d'égalité professionnelle et notamment :

- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, étendu par arrêté ministériel ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 9 novembre 2010 et les décrets du 7 juillet 2011 et du 18 décembre 2012 relatifs à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- le protocole d'accord UCANSS du 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, reconduit et enrichi successivement le 8 juin 2014 puis le 28 juin 2016 et traduisant l'engagement de l'Institution en faveur de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

En outre, diverses dispositions du code du travail posent le principe d'égalité de traitement des femmes et des hommes, notamment en matière d'embauche, d'exécution du contrat, de rupture du contrat de travail, de rémunération et de formation. L'article 1er de la loi du 27 mai 2008 ajoute l'interdiction de la discrimination indirecte entendue comme « une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, 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 de réaliser ce but soient nécessaires et appropriés ».

Nonobstant l'existence de ces nombreux textes, des inégalités persistent en matière de rémunération et d'accès aux postes à responsabilité entre les deux sexes.

Pour remédier aux inégalités constatées entre femmes et hommes à la Cnaf, les parties signataires ont décidé de retenir, parmi les thèmes prévus par l'article L. 2242-17 du code du travail, les mesures visant à atteindre l'égalité professionnelle en particulier en matière de :

- suppression des écarts de rémunération ;
- mixité des emplois ;
- déroulement de carrière et promotion professionnelle ;
- accès à la formation professionnelle.

Handwritten signatures and initials, including 'M', 'NP', 'CVE', 'JC', and 'RC'.

Les parties signataires y adjoignent un cinquième domaine d'action : la lutte contre le sexisme, les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles.

Pour chacun de ces domaines d'actions, le présent accord décline des objectifs chiffrés associés à des indicateurs de suivi et à un échéancier.

I – Champ d'application de l'accord

Sont concernés par le présent accord l'ensemble des agents de la Caisse nationale des Allocations familiales, quelle que soit la nature du lien de droit, public ou privé, qui les relie à la Caisse nationale, établissement public administratif dont l'activité est répartie sur plusieurs sites. Conformément aux dispositions de l'article L 111-1 du Code du travail, ce dernier a vocation à s'appliquer à l'ensemble du personnel.

II – Domaines d'action prioritaires

Article 1 – La rémunération effective

En 2018, la rémunération moyenne nette lissée sur 12 mois des femmes est inférieure de 5.5 % à celle des hommes, soit en moyenne 3 480 euros net pour les femmes et 3 673 euros net pour les hommes. Cette moyenne est calculée à partir de l'effectif permanent.

L'état de ces rémunérations fait référence au « réellement perçu » qui intègre les heures supplémentaires et les astreintes (dont 80 %, pour les premières et 87 %, pour les secondes, ont été réalisées par des hommes en 2018).

En 2018, les femmes représentent 44 % et les hommes 56 % de la population éligible à l'attribution d'une mesure salariale (en application du protocole d'accord du 30 novembre 2004). On constate que 39 % de femmes et 38 % d'hommes de ladite population éligible ont bénéficié d'une mesure salariale.

Article 1.1 – Actions de veille sur le caractère strictement égalitaire des salaires d'embauche

Conformément aux dispositions conventionnelles applicables, les agents, hommes et femmes, sont rémunérés selon une grille de rémunération et sur la base de référentiels emploi, vecteur d'égalité de traitement. Les éléments complétant la rémunération de base s'appliquent à l'ensemble des agents, le caractère différenciant étant la base contractuelle, l'ancienneté et la présence au cours de la période de référence ou au moment du versement.

Au-delà du niveau d'embauche, les agents, quel que soit leur sexe, bénéficient d'un système de rémunération individualisé basé sur la responsabilité, l'expérience, l'implication et l'atteinte de leurs objectifs professionnels.

Dans le cadre d'une politique de rémunération équitable, la Cnaf réaffirme que le niveau de qualification des embauches à niveau d'expérience professionnelle équivalent doit être strictement égal entre les hommes et les femmes.

La Cnaf procède à un examen comparatif des salaires d'embauche des femmes et des hommes sur des postes équivalents. Les résultats de cette analyse anonymisée sont présentés annuellement au comité de suivi de l'accord.

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner, including a large signature, 'CNE', and 'AC'.

Article 1.2 – Actions de résorption des écarts de rémunération

La Cnaf s'engage à analyser et à identifier, sur la base de la rémunération mensuelle moyenne, les éventuels écarts de rémunération et d'envisager les mesures qui pourraient être mises en place pour permettre de réduire ou de supprimer ces disparités lors de l'attribution des mesures salariales.

La Cnaf s'engage à se donner les moyens pour avoir un diagnostic affiné d'ici janvier 2020.

Conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, est réalisé afin de permettre la mise à jour de la BDES, un affichage annuel :

- des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- du taux d'augmentations individuelles (hors promotion) ;
- de la répartition sexuée des dix agents ayant les plus hautes rémunérations.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, la Cnaf s'engage ensuite à résorber les écarts moyens de salaire constatés et injustifiés, chaque année, par emploi, entre les femmes et les hommes.

Lors des campagnes d'augmentations individuelles, il est rappelé systématiquement aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes de l'Etablissement public. En outre, l'outil de simulation mis à disposition de chaque directeur comporte une alerte lorsque ses prévisions d'attribution de mesures salariales entraînent un écart entre les femmes et les hommes.

La Cnaf s'engage à contrôler chaque année que la répartition budgétaire des augmentations individuelles soit au moins proportionnelle à l'importance de la population de chaque sexe, pour chaque catégorie professionnelle.

Une attention particulière est portée à la rémunération des agents :

- ayant changé de responsable hiérarchique en cours d'année,
- de retour de maternité ou d'adoption,
- exerçant un mandat de représentant du personnel,
- proches du plafond de leur plage salariale,
- n'ayant pas bénéficié de mesures depuis plus de 3 ans,
- travaillant à temps partiel.

Pour ce faire, la Cnaf met en place chaque année une enveloppe dédiée au rattrapage des éventuels écarts de salaires annuels (au regard de l'ensemble des éléments constituant la rémunération individuelle de chaque agent), non explicables par une raison objective. Cette enveloppe fait partie des moyens dédiés à la RMPP annuelle.

Sur la base du diagnostic affiné qui aura été réalisé en janvier 2020, une estimation du montant global de cette enveloppe sera effectuée en vue des négociations salariales annuelles de l'année 2020.

La Cnaf se fixe pour objectif que les éventuels écarts soient résorbés de cette manière à l'issue du présent accord.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, 'JP' in the middle, and 'TCRC' and 'CVE' on the right.

Article 1.3 – Actions pour neutraliser l'impact des « congés liés à la parentalité »

Au cours de l'année 2018, 13 femmes en congé maternité sur 15 ont bénéficié du rattrapage salarial. Les deux autres femmes ont bénéficié de points de compétences hors rattrapage.

La Cnaf rappelle l'engagement pris dans le précédent accord égalité femmes-hommes de garantir à ses agents de retour de congé maternité, de paternité ou d'adoption, une absence d'incidence sur la rémunération.

L'organisme s'engage à préserver la progression salariale des femmes et des hommes durant leurs absences pour « congés liés à la parentalité » ainsi que les droits des agents à une revalorisation annuelle de leur salaire.

Conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, un affichage annuel du taux de salariées augmentées après leur retour de congé maternité est réalisé.

En tout état de cause, la moyenne des augmentations accordées aux agents de même niveau, durant l'absence de la salariée, constitue un minima qui n'exclue pas la possibilité d'y substituer une mesure salariale. Un rappel est fait dans ce sens à chaque campagne d'EAEA.

Un suivi détaillé des mesures attribuées est réalisé au sein de la Base de données économiques et sociales (BDES).

Article 2 – Le recrutement

En 2018, la Cnaf a procédé à 106 recrutements (dont 33 % en CDI) avec un ratio de 34 % d'hommes et 66 % de femmes. Sur ce total, 35 correspondent à des recrutements en CDI, 54 à des recrutements en CDD et 17 à des mobilités internes.

Selon les métiers, les femmes ou les hommes sont plus ou moins représentés. Ainsi, sur les métiers « informatiques », « audit contrôle interne », « juridique » et « gestion immobilière », les femmes sont peu représentées. A l'inverse, sur les métiers « ressources humaines », « assistantat, secrétaire de direction » et « comptabilité, gestion budgétaire », les hommes sont en minorité.

83 % des agents occupant un emploi dans le domaine de la documentation et des archives sont des femmes, 74 % dans le domaine de la communication, 86 % dans le domaine des ressources humaines et 100 % des assistantes et secrétaires de direction ; 87 % des agents occupant un emploi dans le domaine du support méthode, qualité et sécurité sont des hommes ; 67 % des informaticiens et 79 % des emplois dans la famille assistance logistique sont tenus par des hommes.

De même, la situation comparée en 2018 fait apparaître un taux de féminisation de l'encadrement de 46 %, dont 51 % de femmes dans les niveaux 7 et plus, et 47 % si l'on tient compte uniquement des femmes directrices ou sous-directrices.

Puisque favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements est un facteur de progrès pour l'entreprise et que les femmes et les hommes partagent les mêmes compétences techniques et managériales, à emploi comparable, la Cnaf affirme ne pas être favorable à une politique de quotas dans les objectifs qu'elle se fixe.

Afin de développer la mixité, la Cnaf décide de mettre en œuvre des actions visant à :

Handwritten signature and initials, including 'RC' and 'CNE'.

- assurer un processus de recrutement non-discriminant,
- promouvoir le recrutement des candidats du sexe sous-représenté,
- augmenter la part des femmes managers et agents de direction.

Article 2.1 – Actions dans le processus de recrutement

La Cnaf garantit l'application des mêmes critères d'embauche pour les femmes et les hommes, à savoir des critères de sélection exempts de tout caractère sexué mais fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du (des) diplôme(s) détenu(s) par la personne candidate et ses perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'Entreprise.

Conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, sont affichées dans un espace visible des agents et des candidats à un recrutement, la liste des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel, avec les coordonnées (adresse et numéro d'appel) du médecin du travail, de l'inspection du travail, du Défenseur des droits, du référent harcèlement désigné par l'employeur et du référent harcèlement désigné par le Comité Social et Economique.

Dans le cadre du processus de recrutement, la Cnaf s'engage à ce qu'aucune question liée au sexe ou à la situation de famille ne soit posée.

Durant le processus de recrutement et lorsqu'il contient différentes étapes, les individus qui candidatent devront rencontrer des personnes des deux sexes, et, dans la mesure du possible, les jurys de recrutements seront mixtes.

La Cnaf souhaite que ses outils de recrutement permettent de renforcer le respect du principe d'égalité femmes-hommes. La Direction souhaite développer collégialement des outils de sélection (grilles d'entretien, tests...) non-discriminantes.

Dès lors qu'il est fait appel à un cabinet extérieur pour effectuer un recrutement, la Cnaf veille au respect de sa politique de mixité et d'égalité professionnelle.

Dans le cadre d'une politique transverse de promotion de l'égalité et de la diversité, la Cnaf se donne pour objectif que tout recruteur de la fonction RH soit formé à la lutte contre les stéréotypes et discriminations à la fin de l'année 2020. Les membres de jurys de sélection doivent avoir reçu la même formation à la fin de l'année 2021.

Article 2.2 – Actions sur les libellés et les contenus des annonces d'emploi

La Cnaf poursuit les engagements pris dans son accord collectif du 5 juin 2014, afin que les libellés et le contenu des offres d'emploi soient rédigés de manière neutre et égalitaire et ce pour rendre accessible et attractive, chaque offre, tant pour les femmes que les hommes.

La Cnaf s'engage à faire évoluer la formulation des intitulés métiers et le contenu des offres dans les offres d'emplois pour les métiers les moins mixtes.

Article 2.3 – Actions sur le ratio « personnes reçues en entretien / candidatures reçues » du sexe sous-représenté

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers de l'Etablissement public, la Direction a la volonté de favoriser la mixité des emplois en incitant le recrutement de femmes sur

lm

 Handwritten signature and initials, including 'LVE' and 'RC'.

des métiers à forte population masculine et le recrutement d'hommes sur des métiers à forte population féminine.

La Direction établit un diagnostic précis des emplois repérés comme étant très féminisés ou très masculinisés à échéance de fin juin 2020.

La Direction s'engage, pour tous les emplois ainsi repérés, à recevoir des candidats du sexe sous-représenté, en proportion supérieure au nombre des candidatures reçues de ce sexe sous-représenté, dès lors qu'elles correspondent à la vacance de poste. Pour ce faire, un recensement des curriculum vitae pour lesdits emplois est fait par sexe des personnes candidates, puis un suivi des personnes embauchées est réalisé pour alimenter la BDES.

La Direction s'engage, pour les emplois repérés, à réduire de 2 % le taux de surreprésentation du sexe concerné à l'issue du présent accord.

Article 2.4 – Actions pour la féminisation des recrutements « managers » et « agents de direction »

Au 31 décembre 2018 à la Cnaf, 54 % des managers et 53 % des agents de direction sont des hommes.

La Cnaf se donne pour objectif de faire progresser le nombre de femmes sur des fonctions d'encadrement et dans les niveaux hiérarchiques les plus élevés.

Afin de concrétiser cet objectif à l'issue de cet accord, la Direction s'engage à améliorer le taux de féminisation des managers et agents de direction jusqu'à un niveau au moins équivalent à la proportion de femmes dans l'effectif global.

Pour atteindre cet objectif, une vigilance particulière sera exercée tant en termes de recrutement qu'en matière de promotion professionnelle, développée dans l'article 4 du présent accord.

Article 2.5 - Actions dans le cadre des relations écoles et de l'alternance

Consciente que les mentalités doivent évoluer dès le recrutement, la Cnaf s'engage à développer les actions de communication en faveur de l'égalité femmes-hommes dans le cadre des partenariats avec les écoles, universités et centres de formation d'apprentis, afin d'attirer et de sensibiliser les futures recrues.

La Cnaf s'engage à mener des actions de communication auprès de la population étudiante et jeune diplômée en :

- favorisant la mixité des candidatures dans le cadre des offres de stage ;
- communiquant auprès de la population étudiante la position et les engagements de l'entreprise sur l'égalité femmes-hommes ;
- incluant la promotion de la mixité dans les partenariats conclus avec les établissements d'enseignement supérieur.

Article 3 – La formation professionnelle continue

L'accès des femmes à la formation est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de leur carrière.

En 2018, l'investissement au titre de la formation a représenté 4,7 % de la masse salariale.

Handwritten signatures and initials, including 'm', 'NP', 'CVE', 'RC', and 'JC'.

Au 31 décembre 2018, alors que la Cnaf compte 45 % de femmes dans ses effectifs, elles constituent 46% des effectifs formés.

En 2018, 722 actions de formation se sont déroulées, pour une durée de 2 354 jours, tous dispositifs de formation confondus.

L'accès à la formation des femmes et des hommes s'effectue au global de manière équilibrée depuis plusieurs années

Article 3.1 – Actions liées à l'organisation des formations

Afin que l'accès à la formation ne soit pas entravé par les contraintes familiales, une attention particulière devra être portée aux conditions d'organisation des sessions de formations mises en œuvre ou proposées par l'organisme.

Les formations de courte durée devront, autant que possible, être organisées dans des lieux facilement accessibles (proximité géographique et/ou temps de trajet réduit), en privilégiant les transports en commun.

Pour réduire les contraintes liées aux déplacements, des formations locales ou régionales seront privilégiées. Les formations pourront, le cas échéant, être suivies en e-learning.

Les formations sont prioritairement organisées pendant les temps de travail. Pour les temps partiels, un avenant à temps plein à durée déterminée est conclu.

Les dates et lieu de formation seront communiqués, autant que possible, un mois avant. Elles devront être organisées, dans la mesure du possible en cas de stage interentreprise et systématiquement en cas de formations intra, sur la plage horaire de 9 heures 30 à 16 heures pour être compatibles avec les nécessités de la vie familiale.

Pour les familles « monoparentales », le père ou la mère qui participe à une formation acceptée par l'employeur pourra solliciter une prime forfaitaire de 20 € bruts par journée de formation, correspondant à une prise en charge partielle des frais de garde supplémentaires d'un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans. Celle-ci sera attribuée sur présentation de justificatifs.

Article 3.2 – Actions de formations favorisant l'accès d'un sexe aux métiers où il est sous-représenté

Un diagnostic sur les types de formations suivies par les hommes et les femmes sera établi pour janvier 2020.

A l'examen, les dispositifs de formations sont ouverts et accessibles dans des conditions strictement identiques entre les deux sexes.

Néanmoins, afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers de l'Établissement public et aux fonctions d'encadrement, la Direction a la volonté de favoriser la mixité des emplois en incitant les formations de son personnel féminin sur des métiers à forte population masculine et les formations de son personnel masculin sur des métiers à forte population féminine. La Direction identifiera des actions de formation adaptées à inscrire dans le plan de développement des compétences.

A cet effet, lorsqu'un agent émet le souhait d'accéder à un métier de l'Établissement public où son

sexe est sous-représenté, un accès prioritaire à un cursus de formation diplômante et/ou qualifiante est organisé.

La Direction s'engage à ce que, chaque année, au moins un tiers des demandes réalisées dans ces circonstances soit accepté.

Article 4 – La promotion professionnelle et l'évolution de carrière

En 2018, alors que l'effectif « Employés, Cadres et Informaticiens » de la Cnaf éligible à l'attribution d'une mesure salariale compte 44 % de femmes et 56 % d'hommes, 50 % des « parcours hors mobilité interne » ont été attribués à des femmes et 50 % ont été attribués à des hommes.

La Direction s'engage à maintenir chaque année un égal accès aux promotions et ainsi à garantir les mêmes possibilités d'évolution de carrière entre les deux sexes. La proportion de femmes bénéficiaires d'un parcours pourra être accrue de manière transitoire, dans le cadre de la politique de suppression des écarts de rémunération et de l'enveloppe de rattrapage intégrée à la RMPP prévue par l'article 1-3 du présent accord.

Cependant, la Cnaf reconnaît que les interruptions de carrière dues aux congés familiaux, plus souvent pris par des femmes, peuvent être susceptibles de provoquer un décalage dans la progression de carrière entre les femmes et les hommes.

Article 4.1 - Actions liées à l'identification de potentiels par les managers

Défini par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014, l'entretien professionnel vise à accompagner l'agent dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion, etc.) et donc à identifier ses besoins de formation. L'entretien professionnel ne concerne pas l'évaluation du travail de l'agent, effectuée dans le cadre de son entretien annuel, que la loi n'impose pas.

L'évolution professionnelle de chaque agent fait l'objet d'un suivi attentif par la hiérarchie, tout au long de sa vie professionnelle et, notamment, au cours de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement (EAEA).

Dans la mesure où l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement (EAEA) vise à évaluer le travail et remplit également les objectifs impartis à l'entretien professionnel, la Cnaf s'engage à former les responsables hiérarchiques à la conduite des EAEA pour qu'ils encouragent l'expression libre des souhaits de promotion et d'évolution des agents et fassent l'état des lieux des potentiels d'évolution et des promotions envisagés pour l'ensemble du personnel.

La Cnaf s'engage à tendre à la réalisation de 100 % des EAEA à l'issue de l'accord, ce qui constituera un objectif essentiel des managers, tout comme l'appui au développement professionnel de leurs équipes. Une progression de 10 % du taux de réalisation est attendue chaque année pour atteindre 100 % au terme de l'accord.

Article 4.2 – Actions pour augmenter la féminisation des parcours professionnels

La Cnaf entend réaffirmer que l'égalité suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Lors des campagnes d'EAEA, il est rappelé systématiquement aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité de promotion et d'évolution de carrière entre les hommes et

h
[Signature] RC
CVE TC

les femmes de l'Etablissement public. L'outil de simulation est conçu pour effectuer des alertes sur ce sujet.

Il est rappelé que l'évolution professionnelle repose exclusivement sur des critères objectifs, à savoir notamment les compétences et les performances, démontrées dans l'exercice de l'emploi.

La mixité des emplois doit être encouragée dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise. La Cnaf procède à des revues de personnel pour étudier par sexe les parcours possibles et notamment pour certains emplois non-mixtes et réputés « peu évolutifs ».

Conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et du décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, un affichage annuel de l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes est réalisé et permet la mise à jour annuelle de la BDES.

La Cnaf s'engage ainsi à valoriser les formations qualifiantes dès lors qu'une vacance de poste en lien avec la formation suivie est publiée.

Par ailleurs, conformément à l'article L.6422-3 du code du travail, la Validation des acquis de l'expérience (VAE) peut être mobilisée pour contribuer à la promotion.

La Cnaf s'engage à contrôler chaque année, que la répartition des parcours professionnels demeure au moins proportionnelle à l'importance de la population de chaque sexe, pour chaque catégorie professionnelle.

Pour ce faire, une vigilance est apportée afin que les promotions obtenues à la suite d'une mobilité interne soient conformes à cette exigence de proportionnalité, et lors de la campagne d'évaluation, l'outil de simulation mis à disposition de chaque directeur et directrice comporte une alerte lorsque ses prévisions de promotions entraînent un écart entre les femmes et les hommes.

Article 4.3 – Actions pour neutraliser l'impact des absences de longue durée

Les agents bénéficiaires d'une absence supérieure à 6 mois bénéficient à leur demande, dans un délai de 30 jours ouvrés à compter de la reprise d'activité, d'un entretien avec leur manager et un membre du Secrétariat Général, pour échanger sur les perspectives professionnelles prévisibles à l'issue du congé.

L'objet de cet entretien est de faire le point sur les changements intervenus pendant la période d'absence pour faciliter la reprise d'activité et identifier les besoins de formation éventuels, qui sont alors prioritaires.

En tout état de cause, si l'agent ne souhaite pas recourir à la possibilité d'entretien prévu ci-dessus ou en cas d'absence d'une durée inférieure à 6 mois, le manager veille à la mise en œuvre des conditions adaptées à la bonne reprise d'activité.

Article 5 – La lutte contre le sexisme, les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles

La Cnaf considère qu'il est primordial de lutter contre tout agissement sexiste et contre les stéréotypes dans l'Etablissement public. Pour cela, des actions seront menées régulièrement en termes de sensibilisation et de formation afin de faire évoluer durablement les comportements.



Les parties signataires conviennent que la réussite du présent accord relatif à l'égalité femmes-hommes passe par l'atteinte des objectifs fixés et donc par l'appropriation des mesures négociées, notamment par des actions de formation et de sensibilisation.

Il faut de plus développer des outils de prévention et des actions qui répondent aux situations de ruptures d'égalité entre agents de la Cnaf.

Article 5.1 Actions de formations et de sensibilisation

La Direction s'engage à :

- communiquer les dispositions de l'accord dès sa signature à l'ensemble du personnel ;
- mettre en œuvre une campagne de formation auprès des managers, sur la promotion de l'égalité, la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles ; cette formation est également réalisée auprès du personnel de la fonction RH et des représentants du personnel. La Cnaf fera appel à un organisme de formation qui se conformera aux préconisations du guide du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle (CSEP) intitulé « La roue de la formation, Guide pour la mise en place de formations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».
- sensibiliser les agents sur la promotion de l'égalité, la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles ; ainsi, une campagne de sensibilisation sur la promotion de l'égalité, la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles est instituée dès que possible et sur toute la durée de l'accord. Son contenu est défini en concertation avec la commission égalité professionnelle du CSE et les référents violences de la CSSCT. Il s'agit de « séquences de sensibilisation », par tranches de deux heures et par groupes de 20 personnes.

Un temps sera réservé, lors des sessions d'accueil des nouvelles et nouveaux embauchés, à la présentation des dispositions prises par la Cnaf en matière de lutte contre le sexisme et les violences.

La Cnaf se donne pour objectif que :

- 100 % des agents soient sensibilisés sur la promotion de l'égalité, la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles, à l'issue du présent accord.
- 100 % du personnel de la fonction RH soit formé sur la promotion de l'égalité, la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles d'ici la fin de 2020 ;
- 100 % des managers et des représentants du personnel soient formés, sur la promotion de l'égalité, la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles à l'issue du présent accord.

Article 5.2 Actions de prévention

Afin de prévenir les discriminations et les violences sexistes et sexuelles, la Cnaf développe différents outils de prévention.

Le règlement intérieur de la Cnaf sera complété pour intégrer les définitions de tous les types d'agissements sexistes et de violence sexiste ou sexuelle et renverra aux sanctions disciplinaires. Il est accessible par voie dématérialisée à toute personne nouvellement embauchée et plus généralement à tout agent. En tout état de cause, il est remis en mains propres à toute personne nouvellement embauchée.

h
MP
CVE
RC
TC

La Cnaf développe une plaquette d'information appelée « Livret d'égalité entre les femmes et les hommes agents de la Cnaf » en associant la Commission égalité professionnelle du CSE, un représentant de proximité par site et les référents violences.

Le livret comprendra notamment les définitions des différents types d'agissements sexistes, la procédure-type en cas de violences, les mesures de protection des victimes, les sanctions prévues et les coordonnées des personnes à contacter. Sa réalisation et sa mise à disposition feront l'objet d'une communication interne dédiée par mail de la Direction. Il est distribué à l'ensemble des agents dans sa première édition.

Conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et au décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, sont affichées dans un espace visible des agents et des personnes candidates à un recrutement la liste des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel, avec les coordonnées (adresse et numéro d'appel) du médecin du travail, de l'inspection du travail, du Défenseur des droits, du référent harcèlement désigné par l'employeur et du référent harcèlement désigné par le CSE.

La Cnaf développe à ce titre un espace d'accueil pour les personnes candidates contenant ces différents affichages, ainsi que le « Livret d'égalité entre les femmes et les hommes agents de la Cnaf » et d'autres documents permettant de lutter contre le sexisme, les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles. Afin d'être pleinement informé, toute personne candidate convoquée à un entretien recevra, par courriel, le chapitre du livret égalité femmes-hommes relatif aux bonnes pratiques de recrutement.

La Cnaf désigne un référent harcèlement sexuel qui est chargé d'informer et d'accompagner les agents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Deux référents harcèlement sexuel sont également désignés par le Comité Social et Économique, parmi ses membres, afin de proposer des mesures de prévention. Un courrier est adressé au domicile des agents pour les informer des nominations ainsi faites et des coordonnées de ces référents.

Les référents initient toute mesure qu'ils estiment utiles pour la protection collective et/ou individuelle du personnel. Ils sont associés aux enquêtes diligentées par l'employeur suite à la saisine d'un ou une salariée et/ou d'un représentant de proximité ou d'un membre du CSE.

La Cnaf met à la disposition de ses agents la plateforme d'écoute « Pros-consulte » et l'équipe pluridisciplinaire de son service de santé au travail et notamment l'assistante sociale des services de santé au travail. Enfin, dans le cadre de sa démarche de promotion de la Qualité de vie au travail, une cellule d'écoute pour la « souffrance au travail », constituée au sein de la Cnaf, peut également être sollicitée.

Article 5-3 Dispositif d'alerte

Une procédure-type de traitement des signalements est mise en place dans les plus brefs délais. Elle aura pour objectif d'assurer :

- un traitement efficace des alertes avec une procédure encadrée, contradictoire, impartiale ;
- un traitement équitable et juste ;
- la protection des personnes concernées (victimes présumées et personnes mises en cause) ;
- les sanctions nécessaires ;
- la confidentialité.



Elle comportera trois étapes :

- détection et remontée des cas ;
- traitement des cas remontés et sanctions éventuelles ;
- reconstruction du collectif de travail.

Article 5.4 Protection spécifique

Sur justificatifs, la victime présumée peut demander à bénéficier de la prise en charge par la Cnaf des frais engagés :

- pour un suivi psychologique jusqu'à consolidation ;
- pour l'assistance d'un avocat engagé au titre d'une procédure judiciaire contre l'auteur et dans la limite de 2000 euros.

Article 5.5 – Accompagner les agents victimes de situations personnelles à risques

Les femmes et les hommes peuvent être confrontés à des violences conjugales ou intrafamiliales dans l'espace privé et à des violences dans l'espace public. La Cnaf entend devenir un espace privilégié où les agents de la Cnaf peuvent trouver des appuis et des aides pour les problèmes de violence éventuellement rencontrés hors travail.

Pour les agents victimes de violences conjugales ou intrafamiliales, l'agent peut solliciter la plateforme d'écoute « Pros-consulte » et/ou l'équipe pluridisciplinaire de son service de santé au travail et notamment l'assistante sociale ou le psychologue du service de santé au travail.

Après avis de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail, la Cnaf peut :

- autoriser des absences exceptionnelles avec maintien de la rémunération pour réaliser les démarches nécessaires à la prévention des risques que suscite la situation personnelle ;
- examiner, avec bienveillance et dans les plus brefs délais, les demandes de rupture conventionnelle ;
- dispenser de préavis l'agent qui souhaite démissionner ;
- appuyer auprès du collecteur 1 % logement toute demande d'hébergement d'urgence.

Article 5-6 Perception des discriminations, du sexisme et de l'efficacité des actions mises en œuvre

La Cnaf s'engage à solliciter une évolution de l'enquête institutionnelle BSI (Baromètre social institutionnel) de telle sorte qu'elle intègre une mesure de la perception par le personnel des discriminations et du sexisme.

III – Suivi de l'accord

Article 6– La Base de Données Economiques et Sociales (BDES)

Afin de vérifier l'évolution de l'égalité femmes-hommes au sein de l'Etablissement public et le respect des engagements pris dans le cadre de cet accord, les parties signataires conviennent que l'outil BDES est actualisé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'outil BDES permet de :

W
AP
CVE
BCE
TC

- faire un bilan sur l'ensemble du périmètre des sites ;
- mesurer les écarts sur les indicateurs qui sont déterminés dans le cadre de l'accord ;
- suivre les actions menées par l'entreprise en faveur de l'égalité femmes-hommes ;
- permettre à la Direction de mettre en place des actions correctives le cas échéant.

Article 7 – Les indicateurs de suivi

La direction actualise l'outil BDES sur tous les domaines d'action retenus par l'accord, grâce notamment au suivi des indicateurs ci-dessous :

Article 7.1 – La rémunération effective

- Eventail des rémunérations par sexe et par catégorie professionnelle et nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations ;
- Rémunération moyenne par sexe toutes populations confondues avec zoom sur les agents à temps partiel ;
- Répartition des rémunérations mensuelles moyennes par catégorie professionnelle, par niveau et par sexe ;
- Pourcentage de femmes bénéficiaires de points de compétence rapporté au nombre de femmes présentes à l'effectif ;
- Nombre de femmes bénéficiaires de points attribués en substitution de la garantie salariale maternité en rapport du nombre de femmes bénéficiaires de points attribués au titre de la garantie salariale maternité.

Article 7.2 – Le recrutement

- Répartition de l'effectif cadre niveau 7, 8 et plus par sexe ;
- Nombre d'embauches par catégorie professionnelle, par sexe et par type de contrat (CDI, CDD) ;
- Suivi du nombre d'embauches en contrat d'apprentissage et de professionnalisation par sexe ;
- Suivi du nombre d'actions de communication dans le cadre des relations écoles ;
- Nombre de femmes et d'hommes dans les jurys de sélection des candidats ;
- Nombre de femmes et d'hommes dans les candidats sélectionnés en proportion des candidatures reçues par sexe ;
- Nombre d'agents des « jurys de recrutements » formés à la prévention des discriminations.

Article 7.3 – La formation professionnelle continue

- Nombre d'actions de formations réalisées (par sexe et par catégorie professionnelle) ;
- Nombre d'agents ayant bénéficié de formations e-learning (par sexe) ;
- Pourcentage de femmes et d'hommes participant aux formations qualifiantes ;
- Pourcentage de femmes participant à formation de management ou qualifiante pour un métier très masculinisé ;
- Pourcentage d'hommes participant à une formation de management ou qualifiante pour un métier très fémininisé ;


 CVE R < TC

- Répartition des formations entre les agents à temps plein et à temps partiel ;
- Nombre de cadres formés à la prévention des discriminations (managers et agents de direction).

Article 7.4 – La promotion professionnelle et l'évolution de carrière

- Pourcentage d'EAEA réalisés ;
- Pourcentage de responsables formés pour la conduite de l'EAEA ;
- Nombre de propositions de promotions par sexe ;
- Nombre de promotions par sexe après le suivi d'une formation diplômante/qualifiante ;
- Nombre d'agents promus par sexe et par catégorie professionnelle en détaillant l'âge et l'ancienneté ;
- Durée moyenne entre deux promotions (par sexe) ;
- Niveau d'études (niveaux I à V) ;
- Nombre d'entretiens mis en place au retour d'un congé de longue durée ;
- Nombre d'agents ayant bénéficié de formations au retour d'un congé de longue durée.

Article 7.5 – La lutte contre le sexisme, les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles

- Nombre d'agents formés à la lutte contre le sexisme, les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles ;
- Nombre d'agents sensibilisés à la lutte contre le sexisme, les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles.

Article 8 - La Commission égalité femmes-hommes du CSE

La commission égalité femmes-hommes est composée conformément aux dispositions conventionnelles applicables au sein de l'Etablissement public.

Cette commission se réunit une fois par an afin que lui soit présenté l'actualisation de la BDES et le suivi des actions menées sur la période concernée.

Un projet d'avis motivé est élaboré par les membres de la Commission égalité femmes-hommes en vue de son adoption par le CSE.

Article 9 – Le comité de suivi ad hoc

Un comité de suivi est constitué qui sera composé de la Direction et des organisations syndicales représentatives. Elle se réunira au moins une fois par an, au cours du quatrième trimestre, afin d'examiner l'avancement des engagements pris dans le cadre du présent accord.

Article 10 – La Négociation annuelle obligatoire (NAO)

Afin de préparer utilement la Négociation annuelle obligatoire (NAO), les organisations syndicales sont destinataires chaque année, au plus tard quinze jours avant la première réunion de NAO, d'un document préparatoire sous forme de diagnostic d'avancée des objectifs relatifs à la rémunération, à la promotion et au déroulement de carrière fixés par le présent accord, et en particulier, le suivi de l'utilisation annuelle de l'enveloppe de rattrapage.

 m to AP CVE re TC

IV – Mise en œuvre de l'accord

Article 11 – Date d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il prend effet le 11 septembre 2019 et prendra fin le 10 septembre 2022.

Article 12 – Dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article L.2222-6 du code du travail.

Article 13 – Dépôt

Conformément aux dispositions légales, le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail. Ce dépôt réalisé sur cette plateforme vaut dépôt auprès de la Direccte.

Un exemplaire original du présent accord est également adressé au Conseil de Prud'hommes de Paris.

A Paris, le 11 septembre 2019

Pour la Cnaf



Pour la CFDT




Pour la CGT



Pour FO



Pour la CFE-CGC

Raphaël CHAMEROY


Pour la CFTC

