

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle

Entre les femmes et les hommes

Entre les soussignées :

L'Union de Gestion des Etablissements des Caisses d'Assurance Maladie

UGECAM Haut-de-France

Dont la Direction régionale est sise 2 rue d'Iéna CS70004 59043 LILLE Cedex

Représentée par sa Directrice Générale Madame Christine WENDLING-BOCQUET

D'une part,

Et les Organisations syndicales représentatives

Représentées par leurs Délégués syndicaux centraux :

- C.F.D.T Monsieur Jean-Moïse PICARD
- Force Ouvrière Monsieur Pierre CUVILLIER

D'autre part,

Il a été conclu le présent accord,

PREAMBULE

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité du précédent protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 26 janvier 2016, qui a été agréé le 10 mai 2016 et qui est arrivé à son terme en mai 2019.

En plein accord avec les délégués syndicaux centraux des organisations syndicales représentatives au sein de l'UGECAM Hauts-de-France, acté dans le procès-verbal de désaccord relatif aux négociations annuelles obligatoires du bloc 2 relatif à la loi Rebsamen, l'année 2019 a été consacrée essentiellement aux négociations qui ont permis d'aboutir le 06 mai à la signature d'un accord-cadre relatif à la mise en place du Comité Social et Economique et le 04 septembre à la signature du protocole d'accord pré-électoral organisant les élections professionnelles du 08 octobre.

 JJP

En 2020, les négociations qui se sont déroulées ont concerné la Santé au travail avec pour objectif de doter l'UGECAM d'un nouveau protocole d'accord. Cette priorité a également été reprise dans le procès-verbal de désaccord de 2020.

Pour autant, lors de la planification des réunions de négociation 2021, il a été convenu de négocier le nouveau protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un axe fondamental de la politique sociale et du développement du groupe UGECAM. En effet, concernant l'Index de l'égalité salariale femmes-hommes, l'UGECAM obtient un total de 89 points sur l'index de 2020 (l'index étant établi sur un maximum de 100 points). Ce résultat concrétise les engagements de notre Organisme afin que l'égalité femmes-hommes soit respectée tout au long de la vie professionnelle des salariés.

Les parties signataires de l'accord s'engagent en faveur de la promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle. Par le présent accord elles réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

Parmi les 8 domaines d'actions prévus par l'article R.2242-2 du code du travail : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la sécurité et santé au travail, la rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,

Les parties signataires ont décidé de retenir les 4 domaines d'actions suivants :

- La rémunération effective
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.
- L'accès à la formation
- La qualification

Pour chacun des domaines d'action, le présent accord décline le constat, les objectifs chiffrés associés d'indicateurs de suivi et les actions à mettre en œuvre.

Au 31 décembre 2019, la structure de l'UGECAM des Hauts de France est composée de 24% d'Hommes et de 76% de Femmes ; cette répartition est fortement liée aux métiers exercés qui restent très féminisés. La tendance reste la même en 2020, avec 74,9% de femmes et 25,1% d'hommes.

Article 1 – Champ d'application

Sont concernés par cet accord l'ensemble des salariés de l'UGECAM quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à durée indéterminée, déterminée, contrat de professionnalisation, et leur temps de travail.



Article 2 – La rémunération effective

2.1 – Constat et principe

La structure des rémunérations est encadrée par une classification nationale des emplois et des qualifications.

Les rémunérations se composent d'un coefficient de qualification qui dépend de l'emploi occupé : de points d'expérience attribués à la date d'anniversaire du contrat quel que soit le sexe du salarié, et de points de compétences.

Le bilan annuel 2021 de la politique de rémunération, qui permet notamment de vérifier la cohérence des attributions de mesures individuelles au regard de la structure par sexe de l'effectif du groupe, fait apparaître la situation suivante :

On retrouve dans l'attribution de points de compétences la même structure de répartition entre les femmes et les hommes que dans l'effectif global de l'UGECAM Hauts-de-France. Ainsi, dans les attributaires, 74,51% sont des femmes et 25,49% des hommes.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, à compétence égale, lors de l'attribution mesures salariales intervenant dans le cadre du développement professionnel (points de compétence).

Par ailleurs, conformément au code du travail et à la convention collective, l'UGECAM procède chaque année à l'étude des situations des salariés de retour d'un congé maternité ou d'adoption et octroie les points de garantie relatifs au « rattrapage salarial », qui viennent s'ajouter à la garantie conventionnelle d'octroi de points de compétence à 20% au moins de l'effectif en personnes physiques décompté au 01 janvier.

2.2 – Objectifs chiffrés

L'UGECAM s'assurera, sur une période glissante, que le nombre de femmes et d'hommes attributaires de points de compétence continue de refléter le taux de représentation de femmes et d'hommes dans l'effectif de l'Organisme, exclusion faite de ceux qui ont atteint le maximum des points de compétence attribuables au regard du coefficient maximum de leur niveau de qualification (cf. plage d'évolution salariale à l'intérieur de laquelle le salarié évolue sous le double effet de l'expérience professionnelle et du développement professionnel).

Par ailleurs, si la politique de rémunération est présentée chaque année au CSE (note de cadrage et bilan, d'attribution des points de compétence et de promotions), et portée à la connaissance du personnel par la diffusion du procès-verbal des réunions du CSE, il est apparu que les salariés méconnaissent majoritairement cette politique et que cette diffusion reste insuffisante.

Ainsi, dès 2022, afin d'assurer la transparence en matière de rémunération, l'UGECAM complètera sa politique de communication régionale pour informer les salariés de l'Organisme de la politique annuelle de rémunération et des principes applicables en la matière (périodes d'attribution des mesures salariales, points de compétence, expérience professionnelle ...).

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 sont attribuées

2.3 – Indicateurs de suivi

2.3.1 – Maintien de la proportionnalité des attributions de mesures individuelles au regard de la structure par sexe de l'effectif du groupe

- Pourcentage de femmes bénéficiaires de points de compétence rapporté au nombre de femmes présentes dans l'effectif
- Pourcentage d'hommes bénéficiaires de points de compétence rapporté au nombre d'hommes présents dans l'effectif
- Ecart de points entre le taux d'attribution des femmes et des hommes. L'écart de points entre le taux d'attribution des femmes et des hommes ne doit pas être supérieur à 1 point.

2.3.2 – Respect de l'obligation d'étudier chaque année la situation des salariés de retour d'un congé maternité ou d'adoption et octroi des points de garantie relatifs au « rattrapage salarial »

- % de femmes ayant bénéficié de mesures salariales au retour d'un congé maternité

2.3.3 – Information des salariés sur la politique annuelle de rémunération

- % des salariés ayant été informés chaque année de la politique de rémunération

2.4 – Actions mises en œuvre

Dans la note de cadrage annuelle sur la politique de rémunération, un rappel est réalisé de manière systématique sur la non-discrimination.

Concernant les points de compétences, une synthèse annuelle des attributions des points de compétence est présentée au CSE.

Les directeurs d'établissements sont sensibilisés au sujet de l'égalité femmes-hommes dans la note de politique salariale.

 Jpe

A compter de 2022, cette sensibilisation sera étendue à l'ensemble des managers.

Une communication sur la politique annuelle de rémunération sera réalisée chaque année à l'attention des salariés, par une note RH jointe au bulletin de salaire.

Article 3 – Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

3.1 – Constat et principe

L'UGECAM est très attentive à la qualité de vie au travail de ses salariés, qui s'exprime entre autre par le bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'un de ses objectifs de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique également la mise en place de mesures qui permettent de mieux concilier activité professionnelle et vie personnelle.

3.2 – Objectifs chiffrés

L'UGECAM s'engage à informer les salariés et publier les dispositifs conventionnels existants liés, d'une part à la parentalité, d'autre part à la fin de carrière.

Diffuser à 100% des salariés une information sur les dispositifs existant en matière d'accompagnement à la parentalité


100% des femmes ayant procédé à leur déclaration de grossesse sont informées de leurs droits liés à la maternité

Diffuser à 100% des salariés potentiellement concernés une communication sur les dispositifs relatifs à la fin de carrière

L'UGECAM s'engage également à favoriser la reprise au travail par un entretien de reprise suite aux arrêts maternité.

3.3 – Indicateurs de suivi

- % de salarié ayant reçu une information sur les dispositifs existant en matière d'accompagnement à la parentalité
- % de femmes ayant procédé à leur déclaration de grossesse informées de leurs droits liés à la maternité

 PC
JMP

- Nombres d'entretiens après retour d'un congé maternité
- % de salariés potentiellement concernés ayant reçu une communication sur les dispositifs relatifs à la fin de carrière

3.4 – Actions mises en œuvre

La conciliation entre vie professionnelle et vie privée doit être recherchée. Une bonne articulation entre vie privée et vie professionnelle est de nature à favoriser une meilleure intégration et implication du salarié au niveau collectif de travail.

Une charte relative au droit à la déconnexion est rédigée et diffusée afin de sensibiliser les salariés à une utilisation raisonnée des NTIC.

Afin d'informer au mieux les salariés sur leurs droits notamment concernant le congé maternité et le congé paternité, une communication attentionnée sera faite lors des déclarations de grossesse.

- Informer systématiquement les femmes sur leurs droits en matière d'accompagnement à la maternité (35 heures femme enceinte, autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux, prime de crèche, etc.).
- Dans la mesure du possible, les plannings pourront être révisés selon les souhaits et les contraintes personnelles du salarié, sur une période limitée, et plus particulièrement pour des reprises après un arrêt de longue durée.
- Favoriser dans la mesure du possible un aménagement de l'organisation du travail, notamment pour les salariés ayant la garde alternée ou occasionnelle de leurs enfants
- Une communication particulière sera également faite à l'attention des hommes souhaitant utiliser leur congé paternité, notamment sur les nouvelles modalités de celui-ci fixées par un décret du 12 mai 2021 pris en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021. Ainsi, l'UGECAM s'engage à communiquer à chaque homme qui aurait recours à un congé paternité ou d'adoption ses droits afférents (ex : prime de crèche).

Article 4 - L'accès à la formation professionnelle

4.1 – Constat et principe

En 2019, 815 salariés avaient participé à au moins une action de formation. Parmi ces salariés, 75% étaient des femmes et 25% des hommes.

 PC JME

De façon générale, la répartition des salariés formés était cohérente avec la répartition des effectifs actifs présents au 31 décembre 2019.

Le taux d'accès en formation pour les hommes était légèrement au-dessus de celui des femmes : 70% vs 63%. Cependant, le volume horaire accordé aux femmes était plus élevé.

En 2020, qui a été une année particulière en raison de la crise sanitaire COVID-19, du confinement et du télétravail contraint en lien avec la pandémie, 558 salariés ont néanmoins bénéficié d'une formation, tous dispositifs confondus. De façon générale, la répartition des salariés formés est restée cohérente avec la répartition des effectifs actifs présents au 31/12/2020 (femmes 76%, et 75,63% ayant bénéficié d'une formation ; hommes 24% et 24,36% en formation). A l'instar de l'année 2019, le taux d'accès à la formation des hommes (52%) reste au-dessus de celui des femmes (42%), mais le volume horaire des femmes est resté plus élevé (nombre moyen d'heures de formation = 21,15 % pour les femmes vs 18,97% pour les hommes).

Les formations de maintien dans l'emploi et d'accompagnement sont indissociables de la formation professionnelle. La formation permet aux salariés de s'approprier les évolutions et de mettre à jour leur pratique professionnelle.

L'UGECAM s'engage à favoriser l'accès la formation professionnelle à tous ses salariés quel que soit leur genre. Pour ce faire, l'Organisme s'engage à ce que les dispositifs concernant la formation professionnelle soient les plus transparents possible.

4.2 – Objectifs chiffrés

- S'assurer que l'écart moyen du taux d'accès à la formation entre les femmes et les hommes ne soit pas supérieur à 7 (écart de points de 2019)
- 100% des formations organisées sur une plage horaire déterminée par l'Organisme et compatible avec les contraintes personnelles des salariés
- 100% des salariés ont suivi au moins une formation au cours des 4 dernières années
- 100% des salariés absents pendant une durée supérieure à 6 mois bénéficient d'un entretien de reprise, au cours duquel, le manager et le salarié identifient les formations nécessaires à la reprise du travail

4.3 – Indicateurs de suivi

- Ecart moyen d'heures de formation par an par genre
- % de salariés n'ayant pas suivi de formation au cours des 4 dernières années

 PC

JMP

- % de salariés absents pendant une durée supérieure à 6 mois bénéficiant d'un entretien de reprise, au cours duquel, le manager et le salarié identifient les formations nécessaires à la reprise du travail

4.4 – Actions mises en œuvre

L'UGECAM s'engage à fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, indépendamment de la durée du travail et veiller au respect des horaires habituels.

- En cas d'arbitrage, rendre prioritaires les salariés n'ayant pas suivi de formation depuis 4 ans
- Rendre prioritaire les salariés de retour d'une absence d'une durée supérieure à 6 mois pour les formations nécessaires à la reprise du travail

Une meilleure communication concernant les formations possibles et disponibles sera faite.

Article 5 – La qualification

5.1 – Constat et principe

La qualification des salariés de l'UGECAM est l'un des objectifs sur lequel l'Organisme aimerait évoluer. Face à un marché du travail qui peut s'avérer tendu, il existe une nécessité d'accompagner les salariés dans des parcours professionnels en lien avec les besoins de l'UGECAM.

L'évolution de carrière doit être autant accessible pour les femmes que pour les hommes. L'UGECAM réaffirme la nécessité de permettre à tous les salariés de bénéficier de l'évolution de carrière à laquelle il peut prétendre.

5.2 – Objectifs chiffrés

Afin de démontrer que les formations sont autant accessibles pour les femmes que pour les hommes, une progression du nombre de formations diplômantes et certifiantes sera réalisée par genre.

- Informer 100% des salariés présents dans l'Organisme des dispositifs tels que VAE, bilan de compétence et processus interne permettant l'accès à un niveau de qualification supérieur
- 75% des salariés bénéficient d'un entretien professionnel, au cours duquel sont évoqués les dispositifs de formation professionnelle

 PC
JMP

5.3 – Indicateurs de suivi

- Nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de validation des acquis professionnels
- Taux d'acceptation concernant les demandes de VAE et taux d'acceptation concernant les demandes de validation des acquis professionnels
- Taux de réalisation d'entretiens professionnels par sexe et par catégorie

5.4 – Actions mises en œuvre

Une communication sur les dispositifs de formation existants sera faite afin que les salariés aient une meilleure visibilité.

➤ Diffusion sur l'intranet des dispositifs existants (VAE, bilan de compétence ...)

Un retour sera systématiquement fait par le directeur d'établissement ou le manager auprès du salarié qui aurait fait une demande de formation.

➤ 100% des salariés qui ont fait une demande de formation auront une réponse écrite de leur manager ou du directeur d'établissement sur la suite donnée à leur demande

L'UGECAM veillera alors à ce que le salarié de retour de longue absence, c'est-à-dire une absence égale voire supérieure à 3 mois, soit reçu en entretien, afin de mettre en œuvre les actions d'adaptation qui seront jugés nécessaires à la reprise de son emploi

➤ 100% des salariés de retour de longue absence (3 mois ou plus) sont reçus en entretien afin de mettre en œuvre des actions d'adaptation quand elles sont nécessaires

Article 6 – Agrément et entrée en vigueur de l'accord

L'UGECAM Hauts-de-France est un Organisme de sécurité sociale soumis à la procédure d'agrément selon les modalités suivantes.

Le présent accord est présenté à l'agrément dans les conditions fixées aux articles L.123-1, L.123-2, R.123-1-1 et D.224-7 du Code la Sécurité sociale.

Il doit faire l'objet d'un avis du Comité exécutif des directeurs (Comex) de l'Ucanss et ne devient applicable qu'après avoir reçu l'agrément de l'autorité compétente de l'Etat.

 PC JMR

L'avis rendu par le Comex de l'Ucanss fait partir le délai d'un mois à compter duquel l'absence de réponse par la tutelle vaut agrément implicite.

Par ailleurs, depuis la loi du 12 novembre 2013 visant à simplifier les relations entre l'administration et les citoyens, un accord collectif local est réputé agréé 4 mois après la transmission à la DSS de la demande d'agrément.

Un accord local qui n'a pas reçu l'agrément ministériel ne peut pas prendre effet.

Article 7 – Durée de l'accord

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

L'article L.2242-17 du code du travail impose à l'employeur d'engager chaque année des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Il est expressément convenu entre les parties de déroger exceptionnellement à cette obligation, considérant que le présent accord restera valable, en l'état, pendant toute sa durée.

En conséquence, la périodicité des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail est portée à 3 ans.

Article 8 – Modalités de suivi de l'accord

Chaque année, le CSE est consulté sur la Politique sociale du Groupe UGECAM Hauts-de-France (loi Rebsamen) sur la base d'un Rapport des données sociales et des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et des hommes.


Cette consultation intervient après la réunion de sa commission de l'égalité professionnelle, chargée de préparer les délibérations du comité relatives à ce domaine, commission à laquelle participe la/le Secrétaire du CSE.

Ce rapport intégrera le suivi des réalisations au regard des objectifs définis dans le présent accord.

Une commission de suivi est mise en place, qui est composée :

- des membres de la commission de l'égalité professionnelle + Secrétaire du CSE
- des délégués syndicaux centraux signataires de cet accord
- d'un représentant de la direction de l'UGECAM

Elle se réunira annuellement, le jour de la réunion de la commission du CSE chargée de préparer la consultation de l'instance sur le Rapport annuel visé supra.

 PC JRP

Article 9 - Formalités de dépôt et de publicité

La direction de l'UGECAM Hauts-de-France assure le dépôt du présent accord auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et met en œuvre la procédure d'agrément visée à l'article 6.

L'accord doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » dédiée dans les conditions définies par l'article D2231-4 du code du travail.

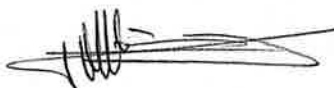
Un exemplaire original du présent accord est également déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

L'accord est enfin porté à la connaissance du personnel de l'UGECAM Hauts-de-France, qui doit en être informé, par tout moyen (affichage, diffusion via le site internet ...).

Fait en 3 exemplaires originaux, à Lille le 19 janvier 2022

**Pour les Organisations syndicales représentatives
Représentées par leurs Délégués syndicaux centraux :**

- **C.F.D.T : Monsieur Jean-Moïse PICARD**



- **Force Ouvrière : Monsieur Pierre CUVILLIER**



Pour la direction :

- **Directrice Générale : Madame Christine WENDLING-BOCQUET**



