

**ACCORD DU 1^{ER} FEVRIER 2022
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Entre les soussignés,

La Caisse d'assurance vieillesse des pharmaciens (CAVP), SIREN : 784 338 881, dont le siège social est situé au 45 rue de Caumartin – 75441 Paris cedex 09 représentée par Marc LEGAUX, en sa qualité de Directeur, désignée ci-après l'entreprise,

d'une part,

Et

L'organisation syndicale représentative dans l'entreprise, représentée par Cécile BRECHON, déléguée syndicale de la SECIF-CFDT, dûment mandatée,

d'autre part,

ARTICLE 1 - PREAMBULE

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail.

Il bénéficie à l'ensemble des salariés du siège administratif et est adapté à la taille de l'entreprise.

ARTICLE 2 – OBJET

Le présent accord vise à mettre en évidence et à corriger les déséquilibres dans les pratiques de l'entreprise, sources des écarts de traitement entre les femmes et les hommes.

L'entreprise employant moins de 300 salariés, les parties conviennent de fixer des objectifs de progression à partir du constat ainsi réalisé, dans trois domaines, dont obligatoirement celui de la rémunération, pris parmi les thèmes énumérés ci-après :

- ✓ L'embauche
- ✓ La formation
- ✓ La promotion professionnelle
- ✓ La qualification et la classification
- ✓ Les conditions de travail
- ✓ La rémunération
- ✓ La sécurité et la santé au travail
- ✓ L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

L'atteinte de ces objectifs de progression s'effectue au moyen d'actions concrètes et chiffrées, dont la nature, l'étendue et le délai de réalisation font également l'objet du présent accord.

La qualification et la classification sont deux domaines de progression inclus dans les indicateurs eux-mêmes.

Dans ce contexte, la Direction et l'organisation syndicale représentative se sont réunies les 8 octobre 2021, 3 décembre 2021, 21 décembre 2021, 18 janvier 2022, 25 janvier 2022 et 1^{er} février 2022.

ARTICLE 3 - ELABORATION D'UN DIAGNOSTIC PARTAGE

Les signataires de l'accord sont préalablement convenus de l'élaboration d'un diagnostic partagé, ce qui suppose de procéder à une analyse des indicateurs issus de la BDESE et d'en élaborer de nouveaux.

Les indicateurs portant sur les 8 domaines de progression définis ci-dessus sont présentés en respectant :

- une répartition F/H en chiffres et en pourcentage de l'effectif total féminin et de l'effectif total masculin, selon les catégories professionnelles employé(e)s et cadres ;
- une répartition F/H en chiffres et en pourcentage de l'effectif total féminin et de l'effectif total masculin, par niveau de classification en ce qui concerne la rémunération.

ARTICLE 4 - DIAGNOSTIC DE L'ENTREPRISE

L'analyse des indicateurs de l'index égalité conduit aux observations suivantes :

- Un index égalité inférieur à 75 points en 2019 et en 2020 (66 points), nécessitant de mettre en œuvre des actions visant à corriger les écarts constatés. A contrario, l'index égalité établi au titre de 2021 aboutit à un total de 83 points.
- Le calcul du premier indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes aboutit en 2019 et en 2020 à une note de 11 points sur 40 points, et en 2021 à une note de 23 points, tandis que les trois autres calculs d'indicateurs atteignent la note maximale :
 - Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes : 35 points en 2019, en 2020 et en 2021 témoignant de l'action déjà engagée par l'entreprise afin de corriger les écarts constatés entre les femmes et les hommes ;
 - Taux de salariées augmentées après leur retour de congé de maternité : non calculable en 2019 et en 2020, 15 points en 2021 ;
 - Répartition par sexe des 10 salariés ayant les plus hautes rémunérations (salaires de base et primes exceptionnelles) : 10 points en 2019, 2020 et 2021 avec 4 femmes et 6 hommes.

L'effectif de l'entreprise et les règles de calcul de l'index Egalité limitent les effectifs susceptibles d'être comparés du fait de la nécessité de constituer des groupes d'au moins 3 femmes et 3 hommes par tranche d'âge et par catégorie socio-professionnelle.

De plus, les signataires de l'accord observent dans l'entreprise :

- Un faible turn-over (hors DSI),
- Un poids important représenté par la prime d'ancienneté qui atteint 40% du salaire de base à partir de 20 ans de présence dans l'entreprise, et par la prime de fidélité qui peut représenter entre 5% et 15% du salaire de base pour une ancienneté comprise entre 25 et 35 ans, lesquelles sont exclues du calcul de l'index Egalité.

L'analyse d'un indicateur par niveau de classification fait apparaître en 2021 :

- Des écarts de salaire de base par classification, notamment pour les postes relevant des classifications IVB et VB, qui concernent un effectif de 30 collaborateurs, soit 22 femmes et 8 hommes,
 - Sur la classification IV B on note un écart de 14,34% entre les moyennes des salaires de base de 17 femmes et 4 hommes
 - Sur la classification V B, on note un écart de 20,65% entre les moyennes des salaires de base de 5 femmes et 4 hommes
- Sur les classifications VI B, VI C, VII A, VII B, VIII A, totalisant 7 femmes et 9 hommes, les écarts de rémunération se situent entre 28,88% et -19,18%.

A titre complémentaire :

Au 31 décembre 2021, le taux global de féminisation de l'entreprise est de 58 % et celui des services métier (départements cotisants, allocataires et contentieux) est de 84 % sachant que l'effectif des services métier représente 33 % de l'effectif global. A l'inverse, au sein des fonctions supports, certains métiers sont très majoritairement masculinisés : informatique, immobilier, finance.

Temps de travail (hors cadres autonomes) : les collaborateurs de l'entreprise bénéficient d'un accord sur le temps de travail et d'une souplesse horaire quotidienne prévoyant des plages fixes et des plages mobiles, permettant à chacun d'aménager ses horaires selon ses contraintes familiales et de transport, dans le respect, notamment pour les services métiers, d'une organisation garantissant la réponse téléphonique aux heures d'ouverture de l'accueil téléphonique.

Mobilité : les salariés de l'entreprise bénéficient du remboursement à 60% des abonnements annuels Navigo (RATP) et à 50% des abonnements annuels à des transports collectifs (SNCF) et à un service public de location de vélo (VELIB), pour leurs déplacements réalisés entre leur domicile et leur lieu de travail.

Télétravail : par le passé, trois contrats de travail (dont 2 encore en vigueur) ont été aménagés dans le cadre d'accords individuels, à raison de 2 jours par semaine, en réponse à des besoins très spécifiques (éloignement familial, maladie). La généralisation du télétravail en mars 2020 en réponse aux obligations de confinement liées à la crise sanitaire du Covid-19 s'est réalisée de manière subie. Le télétravail a été prolongé à raison de 2 jours par semaine à titre expérimental (hors mesures exceptionnelles imposées par le Gouvernement pour les postes télétravaillables dans le cadre de la crise sanitaire).

Temps partiel choisi : 2 salariées travaillent à temps partiel (à 80% et 90% sur des postes initialement occupés à 100%), et 2 salariés sont en cumul emploi retraite (20% et 50% d'un temps plein). Le passage à temps partiel et le retour à temps plein sont envisagés dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles. Le travail à temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière et doit pouvoir bénéficier aux femmes et aux hommes, pour les besoins de leur vie personnelle. L'entreprise étudie toute demande relative au temps partiel avec bienveillance, sous réserve des obligations de service.

Régime de prévoyance et complémentaire santé : les salariés de l'entreprise bénéficient au titre de l'accord de branche d'un régime de prévoyance (décès, incapacité, invalidité) et d'une complémentaire santé (maladie, chirurgie, maternité) prévoyant des garanties plus favorables que celles prévues par le « panier de soins », qui sont proposés par les organismes retenus par la branche de l'industrie pharmaceutique. Les parties rappellent à cet effet l'importance de mettre à jour régulièrement le formulaire de désignation des bénéficiaires du régime de prévoyance.

Inclusion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : l'entreprise respecte son obligation d'emploi de travailleurs handicapés et a mis en œuvre les aménagements nécessaires de leur poste de travail sur site. De plus, l'entreprise fait appel, lorsque cela est possible, à des prestataires de service agréés employant des travailleurs handicapés.

Congé de paternité / parentalité : l'égalité professionnelle repose sur la possibilité pour chaque parent d'exercer ses responsabilités parentales tout au long de sa vie. Depuis 2018, la totalité des nouveaux pères de famille a bénéficié d'un congé de paternité correspondant à sa durée réglementaire maximale. Des autorisations d'absences rémunérées sont également accordées pour enfant malade aux mères ou aux pères de famille.

Accès à la formation : la formation professionnelle contribue au développement des compétences et favorise l'égalité de traitement des collaborateurs dans l'évolution de leur carrière au sein de l'entreprise. L'entreprise garantit le principe général d'accès de toutes les femmes et de tous les hommes à la formation professionnelle, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel. Elle veille à ce que les femmes et les hommes puissent participer aux mêmes formations tant pour le développement des compétences professionnelles, que pour leur adaptation aux évolutions de l'entreprise. Elle veille chaque année lors des entretiens annuels et lors des entretiens professionnels à ce que les salariés formulent leurs souhaits et à ce que les managers les étudient et les priorisent au vu des besoins de l'entreprise

(développement de la polyvalence et du binôme, maîtrise des nouvelles technologies, travail en distanciel, management des équipes, conduite de projet...).

ARTICLE 5 - ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE

Les parties conviennent de fixer plusieurs objectifs de progression dans les domaines énumérés ci-après et d'engager des actions concrètes, chiffrées et compatibles avec le cadrage budgétaire applicable à l'entreprise.

5.1 - EMBAUCHE ET PROMOTION PROFESSIONNELLE

Les engagements ci-dessous sont mis en œuvre dès la première année de l'accord :

- **Neutralité des offres d'emploi**

Les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées de manière à s'adresser indifféremment aux femmes et aux hommes. L'entreprise s'engage à vérifier la neutralité de la terminologie des offres d'emploi et à recourir systématiquement à la mention F/H. Les offres d'emploi doivent comporter les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée et aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDD/CDI...)

- **Processus de recrutement**

L'entreprise s'engage à ce que les critères retenus pour le recrutement et la mobilité professionnelle soient strictement fondés sur les compétences, les qualifications et l'expérience des candidats et assurent les mêmes chances d'accès à tous les métiers pour les femmes et les hommes, y compris dans le cadre d'un recrutement interne.

- **Mixité au sein des équipes**

L'entreprise s'engage à promouvoir la mixité au sein de ses équipes et à privilégier l'embauche, à profil équivalent, de candidats appartenant au sexe sous-représenté au sein des différents services.

- **Evolution professionnelle**

L'entreprise s'engage à étudier les candidatures internes (à compétences et expérience équivalentes) pour occuper les postes à pourvoir. Elle s'attache à analyser les souhaits exprimés par les salariés lors des entretiens en vue de détecter les potentiels et à identifier les leviers pour permettre l'égal accès des femmes et des hommes à l'évolution professionnelle.

- **Sensibilisation à la non-discrimination à l'embauche et à la promotion professionnelle**

Préalablement à chaque embauche, l'entreprise s'engage à sensibiliser les acteurs du recrutement (internes ou externes) et les acteurs de la promotion professionnelle, aux questions de non-discrimination entre femmes et hommes.

Indicateurs associés :

- Répartition par sexe et par catégorie professionnelle du nombre de salarié(es) en contrats à durée déterminée (CDD) et en contrats à durée indéterminée (CDI) en distinguant les temps complets et les temps partiels
- Nombre de recrutements par sexe et par catégorie professionnelle
- Nombre de candidatures par sexe par poste à pourvoir
- Pourcentage d'acteurs du recrutement sensibilisés aux questions de non-discrimination entre femmes et hommes (cabinets spécialisés, collaborateurs de la DRH et autres salariés impliqués dans le processus)

5.2 - REMUNERATION

Il appartient à l'entreprise d'assurer un principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes en matière de rémunération à l'embauche et tout au long de la carrière, moyennant la prise en compte de critères objectifs (fonction et responsabilités, formation, expérience, compétences), dès lors que les salariés se trouvent dans une situation professionnelle identique. Cet engagement ne fait pas obstacle à l'individualisation de la rémunération dès lors que les différences opérées par l'entreprise reposent sur des éléments objectifs, matériellement vérifiables et étrangers à toute discrimination entre femmes et hommes.

Les engagements ci-dessous sont mis en œuvre dès la première année de l'accord :

- L'entreprise s'engage à prévoir à l'embauche la même rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale, pour une femme ou pour un homme.
- L'entreprise s'engage à attribuer les augmentations en fonction de la performance individuelle, de l'atteinte des objectifs personnels, de l'implication dans les projets de l'entreprise et du positionnement du salaire dans la fonction exercée, sans discrimination de sexe.
- L'entreprise s'engage à suivre et analyser les évolutions salariales des femmes et des hommes et à diminuer progressivement les écarts de moyennes de salaires de base défavorables aux femmes constatés dans les classifications IV B et V B.

Les actions correctives de rattrapage salarial déjà entreprises pour diminuer les écarts de salaire de base entre femmes et hommes doivent être prolongées et amplifiées, notamment pour les fonctions des niveaux IV B et V B. Ce rattrapage salarial est opéré par une utilisation préférentielle, en faveur des femmes, de l'enveloppe affectée aux mesures individuelles, hors réajustements résultant de promotions internes.

Pour permettre de diminuer les écarts constatés dans les classifications IV B et V B, pour lesquelles l'écart de rémunération est défavorable aux femmes, l'entreprise s'engage à attribuer au groupe des femmes une augmentation moyenne d'un taux supérieur de 50% à celle qui est appliquée au groupe des hommes, pendant une période initiale de 2 ans (2022 et 2023), ce ratio étant apprécié au titre des augmentations cumulées mises en œuvre en 2022 et en 2023.

Exemple : si on accorde une augmentation moyenne de 1% aux hommes de la classification IV B ou V B, les femmes de la même classification bénéficieront a minima d'une augmentation moyenne de 1,50%.

L'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'une même classification (IV B et V B) est effectuée en deux temps :

- Calcul proforma neutralisant les effets de structure résultant des départs, des promotions internes et des recrutements intervenus depuis l'évaluation réalisée en année N-1,
- Calcul réel se fondant sur la composition de l'effectif à la date de l'évaluation.

Un nouveau diagnostic sera établi au cours du quatrième trimestre 2023 afin de déterminer les actions correctives à appliquer le cas échéant jusqu'au terme de l'accord.

- L'entreprise s'engage à rappeler annuellement aux responsables hiérarchiques (lors des campagnes d'augmentation individuelle) les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Elle s'engage à sensibiliser l'encadrement à la nécessité d'analyser les écarts de salaire de base à situations comparables et de faire diminuer ceux d'entre eux qui seraient injustifiés, pour un même niveau de responsabilités, de formations, d'expériences professionnelles et de compétences.
- L'entreprise s'engage à communiquer aux chefs de service concernés l'appartenance de leurs collaborateurs aux classifications IV B et V B.

- L'entreprise s'engage à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à haute responsabilité.

Indicateurs associés :

- Ecart entre le salaire de base moyen des femmes et celui des hommes par classification (calcul proforma)
- Ecart entre le salaire de base moyen des femmes et celui des hommes par classification (calcul réel)
- Informations annuelles

5.3 - ARTICULATION ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Les engagements ci-dessous sont mis en œuvre dès la première année de l'accord :

- **Temps partiel**
L'entreprise s'engage à étudier toute demande présentée sans discrimination de sexe et à y répondre favorablement dans la mesure où cette demande est compatible avec la nature du poste, les responsabilités exercées et où l'activité du service ou la conduite du ou des projets auxquels prend part le salarié le permettent. Le retour à temps plein peut être demandé par le salarié et est étudié dans le respect des équilibres économiques et de l'organisation de l'entreprise.
- **Organisation des réunions**
L'entreprise sensibilise ses collaborateurs sur la nécessité de ne pas organiser de réunions trop matinales (avant 9 heures) ou tardives (après 17 heures) et de respecter les temps de déjeuner (40 minutes minimum), sauf circonstances exceptionnelles justifiant la tenue d'une réunion en urgence.
- **Rentrée scolaire**
L'entreprise s'engage, à travers une communication annuelle, à :
 - accorder des aménagements d'horaires le jour de la rentrée des classes (début de l'année scolaire) aux parents d'enfant jusqu'à la classe de 6^{ème} incluse,
 - permettre aux parents de participer à la réunion de rentrée des classes
 - permettre aux parents de badger ou débadger sur plage fixe à ces fins, dans le respect du temps de travail contractuel.
- **Télétravail**
Celui-ci s'inscrit dans une approche de performance sociale et environnementale et doit pouvoir contribuer à un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, avec des bénéfices en termes de bien-être au travail, d'économie de temps de transport, de concentration et d'efficacité au travail.

Les parties conviennent d'engager une négociation en 2022 en vue de parvenir à un accord d'entreprise permettant d'encadrer le télétravail tout en garantissant le bon fonctionnement de l'entreprise et la qualité de service attendue.

Indicateurs associés :

- Nombre de demandes de temps partiel F/H et nombre de réponses favorables
- Nombre de demandes de retour à temps plein F/H et taux de satisfaction de ces demandes
- Nombre de managers et de collaborateurs sensibilisés et informés (horaires de réunion, horaires le jour de la rentrée scolaire)

ARTICLE 6 – DUREE DE L'ACCORD

Conformément à l'article L 2242-12, le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur, étant précisé qu'un bilan intermédiaire sera réalisé à l'issue d'une période initiale de 2 ans d'actions correctrices sur les rémunérations, soit au cours du 4^{ème} trimestre 2023, en vue de constater la réalisation des actions, relever les défaillances éventuelles et analyser leurs causes. Il sera présenté aux partenaires de la négociation.

ARTICLE 7 - ENTREE EN VIGUEUR

L'accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt.

ARTICLE 8 - REVISION

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre adressée aux autres parties signataires. Elle devra être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion sur la demande de révision devra s'engager dans les 3 mois suivant la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Si un avenant portant révision de tout ou partie du présent accord est signé par les parties signataires, cet avenant se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

ARTICLE 9 – NOTIFICATION

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

ARTICLE 10 – PUBLICITE

Cet accord sera déposé sur la plateforme nationale « TéléAccords » du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 1er février 2022 en 4 exemplaires originaux

Signatures :

Pour la Direction, M. LEGAUX, Directeur



Pour la SECIF-CFDT, C. BRECHON, déléguée syndicale

