

**PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES,  
A LA QUALITE DE VIE ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL  
AU SEIN DE LA CARSAT-RA**

**Entre Monsieur Yves CORVAISIER,  
Directeur Général de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail  
Rhône-Alpes**

**Et les Organisations Syndicales :**

**CFDT  
CFE – CGC  
CGT  
FO / SNFOCOS  
SUD**

Ci-dessus désignées les parties signataires, il a été convenu ce qui suit :

## SOMMAIRE

### Article 1 : Préambule

Article 1-1 : Définition de l'égalité professionnelle femmes/hommes

Article 1-2 : Rappel du contexte législatif de négociation

Article 1-3 : L'égalité professionnelle au sein de la CARSAT-RA

Article 1-4 : L'Index de l'égalité professionnelle au sein de la CARSAT-RA

Article 1-5 : Champ d'application

### Article 2 : La prévention de la discrimination

Article 2-1 : Les objectifs chiffrés

Article 2-2 : Les actions mises en place

Article 2-3 : Les indicateurs chiffrés

### Article 3 : L'embauche

Article 3-1 : Les objectifs chiffrés

Article 3-2 : Les actions mises en place

Article 3-3 : Les indicateurs chiffrés

### Article 4 : La rémunération effective

Article 4-1 : Les objectifs chiffrés

Article 4-2 : Les actions mises en place

Article 4-3 : Les indicateurs chiffrés

### Article 5 : La promotion professionnelle

Article 5-1 : Les objectifs chiffrés

Article 5-2 : Les actions mises en place

Article 5-3 : Les indicateurs chiffrés

### Article 6 : Les conditions de travail, sécurité et santé au travail

Article 6-1 : Les objectifs chiffrés

Article 6-2 : Les actions mises en place

Article 6-3 : Les indicateurs chiffrés

### Article 7 : L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Article 7-1 : Les objectifs chiffrés

Article 7-2 : Les actions mises en place


Article 7-3 : Les indicateurs chiffrés

### Article 8 : La formation professionnelle

Article 8-1 : Les objectifs chiffrés

Article 8-2 : Les actions mises en place

Article 8-3 : Les indicateurs chiffrés



**Article 9 : Dispositions générales**

**Article 9-1 : Durée de l'accord**

**Article 9-2 : Rapport annuel égalité professionnelle femmes hommes**

**Article 9-3 : Clause de périodicité**

**Article 9-4 : Entrée en vigueur**

**Article 9-5 : Dénonciation -révision**

**Article 9-6 : Publicité de l'accord**

## **Article 1 : PREAMBULE**

### **Article 1-1 : Définition de l'égalité professionnelle femmes/ hommes**

De valeur constitutionnelle, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes a été intégré dans le Code du travail qui comporte des dispositions afin de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes lors de l'embauche, de l'exécution du contrat de travail, de sa rupture, en matière de rémunération et de formation professionnelle :

#### **Article L1142-1**

« Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation ».

#### **Article L1144-3**

« Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, les dispositions de l'article L. 1235-3-1 sont applicables ».

#### **Article L3221-2**

« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

#### **Article L6112-1**

« Pour l'application de la présente partie [la formation professionnelle tout au long de la vie], aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être faite ».

## **Article 1-2 : Rappel du contexte législatif de négociation**

L'article L 2242-1 du Code du Travail instaure l'obligation, pour les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales, d'engager au moins une fois tous les quatre ans, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.

L'accord d'entreprise, ou à défaut, le plan d'actions, doit fixer les **objectifs de progression et les actions** permettant de les atteindre, notamment sur les sujets suivants<sup>1</sup> :

- 1) Embauche
- 2) Formation
- 3) Promotion professionnelle
- 4) Qualification
- 5) Classification
- 6) Conditions de travail, sécurité et santé au travail
- 7) Rémunération effective
- 8) Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Ces objectifs et actions doivent être accompagnés **d'indicateurs chiffrés**.

Lorsque les entreprises ne sont pas couvertes par un accord collectif ou un plan d'action, elles sont passibles d'une pénalité financière, fixée au maximum à 1% de la masse salariale.

## **Article 1-3 : L'égalité professionnelle au sein de la CARSAT-RA**

Le personnel féminin compte 1 479 agents, soit 78.71% des effectifs de la CARSAT et les hommes comptent 400 agents (*rapport égalité professionnelle 2021*).

Ainsi, cette spécificité a permis, dans le cadre du dialogue social, d'aboutir aux éléments suivants en faveur de l'égalité professionnelle femmes / hommes :

En premier lieu et dans le cadre de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, les éléments suivants sont à souligner :

- a. la faculté de demander à travailler à temps partiel dans le cadre du Protocole d'Accord du 20 juillet 1976 avec un large choix d'horaires et la possibilité d'opter ou non pour le bénéfice de jours de RTT,
- b. une pratique de l'horaire variable favorable avec des plages fixes réduites
- c. un large choix de formules est proposé dans le cadre de l'ARTT du 10 juillet 2001 : 39 heures hebdomadaires et 20 jours de repos, 36 heures hebdomadaires et 3 jours de repos avec 3 options envisageables,
- d. La création d'un contrat de travail à 34 heures hebdomadaires sur 5 et 4.5 jours dans le cadre de la conciliation activité professionnelle et vie personnelle depuis 2018.
- e. La possibilité de télétravailler dans les conditions définies par le protocole d'accord en date du 8 juin 2021 et son avenant en date du 6 juillet 2021

Dans ce cadre, les parties relèvent que les mesures définies dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettent une évolution des droits salariaux pour tous.

<sup>1</sup> Article R 2242-2 du code du travail

Par ailleurs, il a toujours été veillé à ce qu'aucun critère discriminatoire n'apparaisse lors de la diffusion des offres d'emploi.

Un engagement a également été conduit dans le cadre du dialogue social tendant à rééquilibrer les effectifs de certains emplois, au regard des genres.

En 2021, les femmes représentent 63% des agents niveaux 7 à 9, ce qui est en légère augmentation depuis 2014.

Les femmes informaticiennes sont plus nombreuses, et représentent 24% en 2021 contre 21% en 2019.

La part des femmes au sein des agents de direction reste stable à 53% depuis 2018.

Depuis 2011, pour les salariés qui ont un enfant à charge de moins de 15 ans, les cotisations patronales et salariales d'assurance retraite, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein lorsqu'ils travaillent à temps partiel pour une durée de travail correspondant à au moins 4/5<sup>ème</sup> d'un temps plein ; le différentiel étant pris en charge par l'employeur.

Dans le cadre de la formation relative à la diversité et à l'égalité des chances débutée en 2011 et s'étant poursuivie les années suivantes, l'attention des managers a été attirée sur l'égalité qu'il convient de respecter entre les femmes et les hommes, tant dans le recrutement, que dans la gestion de l'emploi.

#### **Article 1-4 : L'Index de l'égalité professionnelle au sein de la CARSAT-RA<sup>2</sup>**

L'Index de l'égalité professionnelle femmes – hommes s'est élevé à 97 sur 100 en 2021 au sein de l'Organisme. Plus précisément, les résultats pour chaque indicateur ont été les suivants :

- Indicateur d'écart de rémunération : 37/40
- Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles : 20/20
- Indicateur de taux de promotions : 15/15
- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15/15
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 10/10

Au delà de ces actions et dans leur continuité d'une part, des éléments figurant dans le rapport de situation comparée complétés par les indicateurs contenus dans la base de données économiques, sociales et environnementales et l'index égalité d'autre part, il a été décidé de retenir les 6 domaines d'actions suivants :

- 1) la rémunération effective
- 2) la promotion professionnelle
- 3) les conditions de travail, sécurité et santé au travail
- 4) l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- 5) la formation
- 6) l'embauche

<sup>2</sup> Loi n° 2018-771 du 5/09/18 et son décret d'application n°2019-15 du 8/01/19



Les deux items qualification et classification ne sont pas abordés dans cet accord dans la mesure où ils sont traités dans le cadre des accords nationaux.

Par ces dispositions, la Direction et ses partenaires réaffirment leur volonté de s'engager en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leur attachement à la lutte qui doit être menée contre toute forme de discrimination dont celle issue de la différence des genres.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des mesures définies dans l'accord portant sur le même sujet signé le 23 juillet 2019 pour une durée de trois ans.

### **Article 1-5 : Champ d'application**

Les dispositions de l'accord s'appliquent à l'ensemble des salarié(e)s de la Carsat Rhône-Alpes.

## **Article 2 : LA PREVENTION DE LA DISCRIMINATION**

### **Article 2-1 : Les objectifs chiffrés**

Afin de prévenir et lutter contre les discriminations et contre toutes formes de sexisme au travail, les parties estiment qu'il est essentiel de sensibiliser les salariés aux stéréotypes pouvant induire des inégalités entre les femmes et les hommes et un risque de discrimination et de former les acteurs RH et managers.

Ainsi, l'objectif est que 100% des interlocuteurs RH et des managers soient formés sur les mécanismes de discrimination reposant sur des stéréotypes liés au genre sur la durée de l'accord.

### **Article 2-2 : Les actions mises en place**

Compte tenu de leur rôle particulier dans le cadre de la mise en œuvre de la politique RH au sein de l'entreprise, l'ensemble des acteurs RH et des managers seront formés aux stéréotypes liés au genre.

Cette formation apparaîtra comme étant comme une priorité définie dans le cadre de la note d'orientation de la politique générale de formation annuelle et fera partie intégrante du plan de développement des compétences.

Par ailleurs, les acteurs RH et les managers bénéficieront d'une présentation approfondie du présent accord afin que chacune des dispositions soit appliquée et infuse dans chaque process lié aux domaines d'action retenus, à savoir, l'embauche, la rémunération, la promotion, la formation, les conditions de travail, sécurité et santé au travail et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'ensemble des salariés bénéficiera de sensibilisation régulière quant aux stéréotypes liés aux genres.

### **Article 2-3 : Les indicateurs chiffrés**

Pourcentage des interlocuteurs RH et des managers formés sur les mécanismes de discrimination reposant sur des stéréotypes liés au genre sur la durée de l'accord.



Les sensibilisations réalisées auprès de l'ensemble des salariés seront retracées dans le rapport annuel égalité professionnelle présenté aux élus CSE et feront l'objet de discussion avec les élus dans le cadre du bloc de consultation relatif à la politique sociale, conditions de travail et emploi.

### **Article 3 : L'EMBAUCHE**

#### **Article 3-1 : Les objectifs chiffrés**

Les parties estiment qu'il convient de favoriser la mixité des postes sur lesquels l'un des genres est surreprésenté. Ainsi, 100% des offres d'emplois publiées devront spécifier explicitement que le poste est ouvert aux femmes et aux hommes.

Néanmoins, l'objectif de mixité ne doit pas conduire à promouvoir systématiquement le genre sous-représenté aux postes de manager.

En effet, une attention doit être portée à la composition des équilibres femmes / hommes au niveau de la fonction managériale.

Au 31 décembre 2021, 32.82% d'hommes occupent une fonction managériale contre 67.18% de femmes.

Dans ce cadre, les parties estiment que l'écart devra être réduit d'un point, à minima, en faveur des femmes à la fin de l'application de l'accord.

#### **Article 3-2 : Les actions mises en place**

**3-2-1 :** Rédiger des offres d'emploi attractives, neutres, non-genrées et non-discriminatoires, quelle que soit la nature du poste proposé

**3-2-2 :** Participer à des campagnes, salons, forums de recrutement permettant de présenter la diversité des métiers auprès des différents genres et de contribuer à modifier les représentations genrées de certains métiers.

#### **Article 3-3 : Les indicateurs chiffrés**

**3-2-1 :** Nombre d'offres d'emplois publiées spécifiant explicitement que le poste est ouvert aux femmes et aux hommes.

**3-2-2 :** Nombre de salons ou campagnes de recrutement effectuées par année permettant de recueillir des candidatures du genre sous-représenté pour un emploi donné

**3-2-3 :** Nombre de candidatures femmes et hommes reçues pour les postes de manager et nombre de candidats retenus femmes et hommes.

Ces éléments seront retracés dans le rapport annuel égalité professionnelle présenté aux élus CSE et feront l'objet de discussion avec les élus dans le cadre du bloc de consultation relatif à la politique sociale, conditions de travail et emploi.



## **Article 4 : LA REMUNERATION EFFECTIVE**

### **Article 4-1 : Les objectifs chiffrés**

**4-1-1** : Assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes lors de l'attribution des points de compétence.

Au 31 décembre 2021, au sein de l'Organisme, 31% d'hommes et 32% de femmes ont bénéficié de points de compétence, soit un écart d'1 point en faveur des femmes.

Les parties estiment que l'on doit tendre vers une égalité de traitement et que, dans cet objectif, un éventuel écart ne doit pas être supérieur à 0,9 point.

La Direction s'engage à ce que l'écart lissé sur les 4 années d'application de l'accord ne soit pas supérieur à 0,9 point.

Exemple concret :

- année 1 : 0.80
  - année 2 : 1.10
  - année 3 : 0.50
- L'écart lissé s'élève à 0.8

**4-1-2** : Assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes lors de l'attribution d'une prime de résultat.

Au 31 décembre 2021, l'écart entre le taux moyen de la prime de résultat attribué aux femmes et celui attribué aux hommes s'élève à 2 points en faveur des femmes.

Les parties estiment que l'on doit tendre vers une égalité de traitement et que, dans cet objectif, un éventuel écart ne doit pas être supérieur à 1,9 points.

La Direction s'engage à ce que l'écart lissé sur les 4 années d'application de l'accord ne soit pas supérieur à 1,9 points.

**4-1-3** : S'assurer que, pour un emploi et une situation identique, la rémunération moyenne à l'embauche ne présente pas de différence entre les femmes et les hommes au regard de l'expérience et des compétences acquises antérieurement à celle-ci.

La Direction s'engage à ce qu'il n'y ait pas d'écart dans ce cadre sur la durée d'application de l'accord, au regard des réalités objectives liées au marché de l'emploi.

### **Article 4-2 : Les actions mises en place**

**4-2-1** : Suivre l'attribution annuelle des points de compétence entre les femmes et les hommes.

A cette fin, un bilan annuel sera réalisé en Comité Social Economique au moyen des indicateurs définis ci-dessous (article 2.3.1).

**4-2-2** : Contrôler que le taux moyen des primes de résultat<sup>3</sup> ne présente pas d'inégalité entre les femmes et les hommes au regard des objectifs fixés.

<sup>3</sup> L'article 5 du Protocole d'Accord du 30/11/2004 prévoit la possibilité d'attribuer une prime de résultats à l'encadrement supérieur destinée à reconnaître l'atteinte d'objectifs particuliers négociés avec le manager dans le cadre de l'entretien annuel. La prime de résultats est fixée par le directeur et versée en une seule fois et peut atteindre jusqu'à l'équivalent d'un demi mois de la rémunération de base.

A cette fin, un bilan annuel sera réalisé en Comité Social Economique au moyen des indicateurs définis ci-dessous (article 2.3.2).

**4-2-3 :** Vérifier le nombre de points de compétence ou d'expérience attribués éventuellement par application de l'article 4 du protocole d'accord du 30 novembre 2004<sup>4</sup> au moment de l'embauche à chaque agent.

#### **Article 4-3 : Les indicateurs chiffrés**

**4-3-1 :** Réalisation d'un tableau de suivi annuel des points de compétence attribués comportant les éléments suivants ↵ par branche et par niveau, nombre de femmes et d'hommes ayant bénéficié de points de compétence au titre d'un exercice avec indication du nombre d'agents pouvant y prétendre.  
De plus, le nombre total de points attribués aux femmes et le nombre total de points attribués aux hommes seront mentionnés.

**4-3-2 :** Réalisation d'un tableau annuel faisant apparaître, par branche et par niveau, le nombre de femmes et d'hommes ayant obtenu une prime de résultat avec le taux moyen attribué pour chacun d'eux avec indication du nombre d'agents pouvant y prétendre.

**4-3-3 :** Réalisation d'un tableau annuel faisant apparaître pour chaque embauche, par genre, le nombre de points attribués en application de l'article 4 du Protocole d'Accord du 30 novembre 2004.

### **Article 5 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE**

#### **Article 5-1 : Les objectifs chiffrés**

**5-1-1 :** Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle entre les femmes et les hommes, à compétence égale.

Au 31 décembre 2021, l'écart entre le taux de promotion des femmes et celui des hommes s'élève à 2.3 points en faveur des hommes.

Les parties estiment que l'on doit tendre vers une égalité de traitement et que, dans cet objectif, un éventuel écart ne doit pas être supérieur à 1 point.

La Direction s'engage à ce que l'écart lissé sur les 4 années d'application de l'accord ne soit pas supérieur à 1 point.

**5-1-2 :** Afin de permettre à tout salarié, quel que soit son genre, de présenter sa candidature à un emploi supérieur, s'assurer que le temps de travail choisi par les salariés ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle.

<sup>4</sup> « Au moment d'opérer un recrutement, et sans que ceci ait pour effet d'altérer pour autant la voie de la promotion interne, l'employeur a la possibilité de tenir compte de l'expérience et des compétences acquises antérieurement par le candidat, selon des modalités analogues à celles détaillées aux articles 4.1 et 4.2 du présent texte ».

## **Article 5-2 : Les actions mises en place**

### **5-2-1 :**

- Le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constituera une priorité affichée dans la note générale de politique de rémunération annuelle,
- Le DRH s'attachera à s'assurer de l'absence de distorsion entre les femmes et les hommes dans l'accès aux parcours professionnels<sup>5</sup>, au regard de leur représentation dans l'effectif global.

A cette fin, un bilan annuel sera réalisé en Comité Social Economique au moyen des indicateurs définis ci-dessous (article 3.3.1).

**5-2-2 :** Indiquer dans toute offre d'emploi que le fait de travailler à temps partiel ne constitue pas un obstacle à la candidature. Par ailleurs, le descriptif des activités ne devra pas faire référence à une répartition en jours.

## **Article 5-3 : Les indicateurs chiffrés**

### **5-3-1 :**

- Réalisation d'un tableau annuel faisant apparaître le nombre de femmes et d'hommes, par branche et par niveau, ayant bénéficié d'une promotion<sup>4</sup> dans un niveau supérieur telle que définie à l'article 3.1.1.
- Calcul du nombre d'années moyen entre 2 promotions<sup>4</sup> par genre et par métier dans le cadre du bilan réalisé à l'issue des 4 années d'application de l'accord.

**5-3-2 :** Réalisation d'un tableau annuel faisant apparaître pour chaque offre d'emploi le nombre de salariés à temps partiel ayant postulé à un emploi supérieur et le même nombre de ces salariés ayant été retenu.

## **Article 6 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL**

### **Article 6-1 : Les objectifs chiffrés**

**6-1-1 :** Assurer l'égalité de traitement entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein au regard de l'attribution des points de compétence.

Au 31 décembre 2021, 31% d'agents à temps partiel (protocole d'accord 1976, invalidité, congé parental, embauche) ont bénéficié de points de compétence, ce qui correspond au pourcentage général d'attribution au sein de l'Organisme (32%).

Les parties estiment que l'on doit tendre vers une égalité de traitement et que, dans cet objectif, un éventuel écart ne doit pas être supérieur à 1 point.

La Direction s'engage à ce que l'écart lissé sur les 4 années d'application de l'accord ne soit pas supérieur à 1 point.

**6-1-2 :** Favoriser la mobilité professionnelle au sein de l'entreprise sans distinction de genre.

<sup>5</sup> Hors promotions attribuées suite à appel à candidature

**6-1-3** : Assouplir les modalités de la dérogation horaire dont bénéficient les femmes enceintes à partir du 5<sup>ème</sup> mois de grossesse.

Cet assouplissement doit profiter à 100% des femmes souhaitant bénéficier de la dérogation horaire.

**6-1-4** : Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail : prévenir tout type de violences, sexiste, sexuelle, pouvant intervenir au travail à l'encontre d'un collaborateur.

### **Article 6-2 : Les actions mises en place**

**6-2-1** : S'assurer que les salariés à temps partiel bénéficient dans des proportions semblables à celles des temps pleins des points de compétence.

A cette fin, un bilan annuel sera réalisé en Comité Social Economique au moyen des indicateurs définis ci-dessous (article 4.3.1).

#### **6-2-2 :**

- Mise en œuvre d'un accompagnement à l'acte de candidature : organisation d'ateliers CV, lettres de motivation, préparation à l'entretien de recrutement, speed coaching individuel

- Mise en œuvre d'un accompagnement carrière : orientation des collaborateurs vers les dispositifs existants pour réussir une mobilité professionnelle (bilans internes ou externes ... formations ... VAE ...).

**6-2-3** : Elargir la prise de la dérogation horaire hebdomadaire (45 minutes) à partir du 1<sup>er</sup> jour du 5<sup>ème</sup> mois de grossesse en permettant une arrivée tardive sur la plage fixe du début de journée ou un départ anticipé sur la plage fixe en fin de journée de travail.

#### **6-2-4 :**

- Mise en place d'actions de sensibilisation en rappelant les coordonnées des interlocuteurs compétents en la matière, et notamment les deux référentes harcèlement sexuel et agissements sexistes, ainsi que les procédures de prévention, d'alerte et de prise en charge.

Le plan d'actions afférent sera inscrit à l'ordre du jour d'une réunion du CSE et devra intervenir au plus tard au premier trimestre 2023.

- Ajout de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail dans le document unique d'évaluation des risques professionnels

### **Article 6-3 : Les indicateurs chiffrés**

**6-3-1** : Réalisation d'un tableau annuel faisant apparaître, par branche, le nombre d'agents à temps partiel ayant obtenu des points de compétence et le nombre d'agents à temps plein ayant obtenu des points de compétence avec indication du nombre de personnes pouvant l'obtenir dans les 2 catégories.

**6-3-2** : Etablissement d'un tableau annuel faisant apparaître le nombre de mobilités demandées et réalisées par branche et par genre et le nombre d'accompagnements réalisés.

**6-3-3** : Etablissement d'un tableau annuel faisant apparaître le nombre de femmes ayant pris la dérogation sur la plage fixe, avec indication du nombre de femmes concernées.

**6-3-4** : Etablissement d'un tableau faisant apparaître le nombre d'actions de sensibilisation effectuées par année et le nombre de traitement de signalements effectués.

## **Article 7 : L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE**

### **Article 7-1 : Les objectifs chiffrés**

**7-1-1** : Favoriser le recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes avec un objectif de 26.6%<sup>6</sup> de l'effectif à temps partiel.

**7-1-2** : Améliorer les conditions de retour des salariés dans l'entreprise à l'issue des congés familiaux.

### **Article 7-2 : Les actions mises en place**

**7-2-1** : Assurer l'évolution de carrière des salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

#### **7-2-2 :**

- Réalisation d'entretiens professionnels

- En outre, des actions complémentaires peuvent être mises en œuvre à la demande des collaborateurs (entretien individuel pour présenter l'évolution des emplois pendant la période d'absence ... orientation vers les dispositifs RH appropriés à la situation ...)

- Enfin, organisation d'un suivi (entretien à 3, 6 et 9 mois) pour les collaborateurs ayant été absents au moins 3 ans dans le cadre d'un congé familial.

### **Article 7-3 : Les indicateurs chiffrés**

**7-3-1** : Etablissement d'un tableau faisant apparaître, chaque année, le % de femmes et d'hommes à temps partiel, le nombre de demandes de travail à temps partiel et le nombre de refus, par genre et par Direction.

**7-3-2** : Elaboration d'un tableau annuel faisant apparaître le nombre d'entretiens réalisés et le nombre de personnes concernées.

## **Article 8 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Article 8-1 : Les objectifs chiffrés**

**8-1-1** : Le principe d'un accès identique aux actions de formation professionnelle pour les femmes et pour les hommes est réaffirmé, gage d'un développement des compétences qui

<sup>6</sup> Moyenne constatée sur 3 ans



favorise l'évolution de carrière. L'objectif consiste à ce que le taux d'accès à la formation soit identique pour les femmes et les hommes.

En 2021, 78.21% d'hommes ont bénéficié d'une action de formation et 84.98% de femmes.

Les parties estiment que l'on doit tendre vers une égalité de traitement et que, dans cet objectif, un éventuel écart ne doit pas être supérieur à 3 points.

La Direction s'engage à ce que l'écart lissé sur les 4 années d'application de l'accord ne soit pas supérieur à 3 points.

**8-1-2** : Lors du retour d'un congé maternité, adoption ou parental d'éducation égal ou supérieur à 6 mois, un entretien sera systématiquement proposé et sera organisé, sur la base du volontariat, avec un expert RH afin d'étudier les besoins éventuels en développement des compétences permettant une aide à la reprise du travail.

Le pourcentage d'entretiens réalisés doit être au moins égal à 90 %.

### **Article 8-2 : Les actions mises en place**

**8-2-1** : Contrôler que le taux d'accès à la formation ne présente pas d'inégalité entre les femmes et les hommes.

**8-2-2** : Faciliter l'accès à la formation des femmes.

### **Article 8-3 : Les indicateurs chiffrés**

**8-3-1** : Etablissement d'un tableau annuel faisant apparaître le taux d'accès au global à la formation par genre.

#### **8-3-2 :**

Nombre de femmes et d'hommes ayant été absents plus de 6 mois au titre d'un congé maternité, adoption ou parental d'éducation et nombre d'entretiens réalisés, chaque année, sur la base du volontariat en distinguant les femmes et les hommes.

## **Article 9 : DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 9.1 : Durée de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée déterminée, de 4 ans à compter de la date d'entrée en vigueur. Il prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme et cessera de produire tout effet à cette date.

### **Article 9.2 : Rapport annuel égalité professionnelle femmes hommes**

Le rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes intégrera notamment l'ensemble des indicateurs définis dans le cadre du présent accord et



sera soumis à la consultation des élus du CSE dans le cadre du bloc de consultation relatif à la politique sociale, conditions de travail et emploi.

Après 2 ans d'application de l'accord, un bilan intermédiaire sera présenté lors d'une réunion du CSE afin de définir des mesures d'ajustement si besoin était.

### **Article 9.3 : Clause de périodicité**

Les parties conviennent de porter la périodicité des négociations obligatoires sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail à 4 ans.

### **Article 9.4 : Entrée en vigueur**

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant l'agrément ministériel.

### **Article 9.5 : Dénonciation – révision**

Etant à durée déterminée, cet accord ne peut pas être dénoncé par l'une ou l'autre de ses parties.

Il pourra en revanche être révisé conformément aux dispositions légales afférentes.

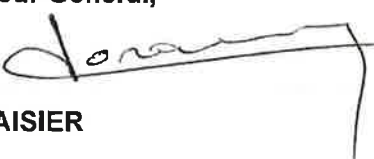





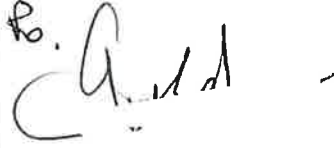
### **Article 9.6 : Publicité de l'accord**

Une fois agréé, cet Accord sera déposé sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail<sup>7</sup> et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon.

Il sera également porté à la connaissance de chaque salarié, via des publications internes et un dépôt dans la rubrique dédiée aux textes de base sur le Portail Intranet.

<sup>7</sup> [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)

Fait à Lyon, le 12 septembre 2022

SIGNATAIRES	
<b>EMPLOYEUR</b>	
Le Directeur Général,  Y. CORVAISIER	
<b>ORGANISATIONS SYNDICALES</b>	
<b>CFDT</b> P. / Le Syndicat Protection Sociale Auvergne Rhône-Alpes, PSAURA - CFDT 	
<b>CGT</b> P. /Le Syndicat Régional CGT des salariés employés et cadres de la CARSAT-RA 	
<b>CGT-FO</b> P. /Le Syndicat des employés et cadres des organismes sociaux et similaires de Lyon et du Rhône CGT – FORCE OUVRIERE 	<b>P. /Le Syndicat National F.O. des Cadres des Organismes Sociaux (SNFOCOS)</b> 
<b>CFE-CGC</b> P. /La Fédération Nationale de l'Encadrement Des Organismes de Sécurité Sociale, Allocations Familiales et Assimilés C.F.E. – C.G.C. 	
<b>SUD</b> P. /L'union Fédérale SUD Protection Sociale 