Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

matmut

ACCORD RELATIF A LA PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2025-2027

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

Entre :

Les Sociétés de l'Unité Économique et Sociale constituée autour de la MUTUELLE ASSURANCE DES TRAVAILLEURS MUTUALISTES (MATMUT) visées ci-après et représentées par Madame Véronique JOLLY, Directrice des Ressources Humaines :

- **SGAM Matmut**, Société de Groupe d'Assurance Mutuelle dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN
- **MATMUT SAM**, Société d'Assurance Mutuelle à cotisations variables dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN
- **MATMUT MUTUALITE L2**, Mutuelle dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN
- **MATMUT PROTECTION JURIDIQUE**, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN
- **INTER MUTUELLES ENTREPRISES**, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN
- **MATMUT VIE**, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN
- **MUTUELLE OCIANE MATMUT**, Mutuelle dont le siège social est situé 35 rue Claude Bonnier 33054 BORDEAUX Cedex
- **MATMUT PATRIMOINE**, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

Ci-après dénommée « l'Entreprise »

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives de l'UES MATMUT :

- *CFDT* : .....

- *SN2A-CFTC* : Florence LE MASSON .....

- *CGT* : Ludovic BARROIN .....

- *CFE-CGC* : Frédéric POICHET .....

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

matmut

Table des matières

Préambule 5

Article 1 – Champ d'application 6

Article 2 - Objet 6

Article 3 – Les principes généraux concernant la lutte contre les stéréotypes et toute forme de discrimination au sein de l'UES Matmut 7

Article 4 – Les principes généraux concernant la lutte contre les comportements sexistes et les violences faites aux femmes et aux hommes 8

Article 5 – Suivi des indicateurs et des objectifs 9

Axe 1 - Animer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès l'embauche et tout au long des parcours professionnels 10

Article 6 - Objectifs de progression 10

Article 7 – Engagements et actions 11

Axe 2 - Accompagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par le développement des compétences 14

Article 8 - Objectifs de progression 14

Article 9 – Engagements et actions 14

Axe 3 – Promouvoir une politique d'égalité professionnelle en matière de rémunération 17

Article 10 - Objectifs de progression 17

Article 11 – Engagements et actions 18

Axe 4 – Promouvoir la parentalité et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle 21

Article 12 - Objectifs de progression 21

Article 13 – Engagements et actions 21

Axe 5 - Sensibiliser tous les collaborateurs sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 25

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

Article 14 - Objectifs de progression 25

Article 15- Engagements et actions 25

Axe 6 – Prévenir tous les types de violences, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de la communauté de travail 27

Article 16 - Objectifs de progression 27

Article 17 – Engagements et actions 27

Article 18 – Dispositions finales 29

ANNEXES 31

Annexe 1. Méthode de mesure des écarts de rémunération 31

Annexe 2. Indicateurs de suivi 34

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

Préambule

La Direction des Ressources Humaines de l'UES Matmut anime des politiques RH, en déclinaison des engagements sociétaux qui fondent l'esprit mutualiste. Les principes d'égalité des chances et d'équité de traitement sont illustrés, de façon continue, par les dispositifs RH négociés et déployés au sein de l'UES Matmut.

La Direction Générale de l'UES Matmut réaffirme son engagement dans une politique ambitieuse en faveur de l'inclusion et du respect de la diversité au sein des entités composant l'Unité Economique et Sociale Matmut. Pour ce faire, elle s'engage avec les partenaires sociaux sur des trajectoires de progression et de suivi, afin de lutter contre les stéréotypes et leurs impacts discriminants et inéquitables.

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté :

- De définir des règles adaptées à la situation relative à l'égalité professionnelle, observée au sein de l'UES Matmut,
- En déclinaison du cadre légal issu du Titre IV du livre I du code du travail relatif à l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Articles L1141-1 à L1146-3) et de l'accord de branche « Mixité, diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances » du 2 octobre 2020,
- Afin que ces sujets soient animés à chaque niveau de l'UES : gouvernance, dialogue social, instances représentatives du personnel, ligne managériale et l'ensemble des collaborateurs.

Au terme de l'accord précédent, un bilan a été réalisé et partagé avec les partenaires sociaux. Il a permis aux négociateurs d'identifier les forces et axes de progrès de la situation de l'UES Matmut sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'objectif recherché et animé, en continuité des accords et avenants précédents, est de garantir à chaque collaborateur, quel que soit son genre, une équité de traitement, à compétences égales, à toutes les étapes de sa vie professionnelle :

- Lors du recrutement et/ou de son intégration,
- Tout au long de son parcours professionnel,
- Pour accéder à la formation,
- En matière de rémunération,
- Et enfin, concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Pour y parvenir, les partenaires sociaux sont convenus de la nécessité :

- De maintenir et de consolider les actions qui ont montré leur efficacité sur ces thématiques,
- D'approfondir ces dispositifs par l'ajout de mesures fortes, ciblées et efficientes, pour animer des trajectoires de progression sur des cycles triennaux,

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

- De faire connaitre, d'animer en interne, mais aussi de relayer en externe les ambitions de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'UES Matmut, afin d'aider tous les acteurs à s'inscrire dans une démarche de progrès.

Dans la suite logique de ces engagements, les partenaires sociaux ont également évoqué les impacts de la transposition en droit français de la directive européenne du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations. Cette transposition devant survenir durant la durée du présent accord, la Direction s'est engagée à initier le plus rapidement possible les travaux d'application et de déclinaison dans le système d'information RH (SIRH) des futures règles transposées en droit français.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés des entités composant l'Unité Économique et Sociale MATMUT telle que reconnue par l'accord collectif du 22 septembre 2023.

Article 2 - Objet

Les Parties s'accordent pour fixer des objectifs de progression et les actions permettant d'atteindre ou de maintenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les domaines d'action suivants :

- L'embauche ;
- La promotion professionnelle ;
- La rémunération effective ;
- La formation ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Par ailleurs, les Parties souhaitent souligner la nécessité d'animer activement des actions autour des thématiques suivantes :

- La prévention de tous types de violences, d'harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes au sein de la communauté de travail ;
- La lutte contre toute forme de discrimination ;
- La diversité et l'inclusion.

Il est notamment rappelé qu'un accord relatif à l'emploi des collaborateurs en situation de handicap et des proches aidants est en vigueur au sein de l'UES Matmut.

Conscients de l'enjeu des politiques relatives à l'égalité des chances et souhaitant que ces dernières se déploient de façon volontariste et hors logique de quotas, les partenaires sociaux identifient plusieurs axes de travail à animer et à paralléliser durant le présent accord.

Six axes sont identifiés, en déclinaison des domaines d'actions retenus ci-dessus :

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

- Animer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès l'embauche et tout au long des parcours professionnels ;
- Accompagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par le développement de compétences ;
- Promouvoir une politique d'égalité professionnelle en matière de rémunération ;
- Promouvoir la parentalité et un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- Sensibiliser tous les collaborateurs sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Prévenir tous les types de violences, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de la communauté de travail.

Article 3 – Les principes généraux concernant la lutte contre les stéréotypes et toute forme de discrimination au sein de l'UES Matmut

Les Parties réaffirment l'importance de la lutte contre les stéréotypes et toutes les discriminations qui peuvent en résulter au sein de l'univers professionnel.

Les stéréotypes et les discriminations du fait du genre contreviennent à la juste appréciation de la contribution de chacun et, par voie de conséquence, à la juste évaluation et à la promotion équitable des talents.

L'égalité des chances au sein de l'univers professionnel, entre les femmes et les hommes, permet de reconnaître le potentiel de chacun, reflet de la diversité des équipes. Les Parties reconnaissent le caractère fondamental de ce principe et considèrent qu'il constitue le fondement du présent accord.

Afin de répondre au mieux aux enjeux relatifs à sa démarche de progrès et d'illustrer son rôle sociétal, en interne et en externe, dans le cadre de sa politique RSE, ce principe conduit l'UES Matmut à :

- Lutter contre les pratiques « de reproduction de modèle », entendues comme des comportements contributeurs à l'existence de stéréotypes ou, a minima, ne permettant pas d'améliorer la mixité des parcours et la situation comparée entre les femmes et les hommes, tant en termes de pratiques RH et/ou managériales, qu'en termes de comportement des collaborateurs entre eux ;
- Analyser les évolutions sociétales et les attentes du corps social, via les différents canaux de communication internes et les acteurs impliqués dans l'animation des dispositifs (baromètre d'engagement et baromètre social, managers, membres de la Direction des Ressources Humaines, instances représentatives du personnel, etc.)

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

Article 4 – Les principes généraux concernant la lutte contre les comportements sexistes et les violences faites aux femmes et aux hommes

La politique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes déployée au sein de l'UES Matmut relaie, également, la prévention contre toute forme de violence et notamment les violences sexuelles et sexistes au sein de la communauté de travail.

Ainsi, dans le cadre du présent accord, la Direction souhaite rappeler les dispositions légales en vigueur, et réaffirmer son engagement sur ces sujets en assurant la continuité des actions déjà initiées.

Ces actions s'inscrivent ainsi dans le cadre légal et notamment, l'article L. 1142-2-1 du code du travail qui définit l'agissement sexiste comme « *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

L'article L.1153-1 du code du travail prévoit également les éléments suivants :

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*
1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Enfin, les Parties rappellent les dispositions de l'article L.1132-3 du code du travail, qui assure une protection pour tout collaborateur ayant relaté ou témoigné, de bonne foi, des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Les Parties conviennent que le strict respect de ces dispositions légales doit être observé et animé au sein de l'UES.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

La Direction de l'UES Matmut prendra toutes les mesures nécessaires à la prévention de ce type de risques et à la sanction de ce type d'agissements dès lors qu'ils sont avérés et à l'accompagnement des victimes.

Article 5 – Suivi des indicateurs et des objectifs

Les Parties conviennent de fixer des indicateurs de suivi en annexe du présent accord. Ces indicateurs seront présentés aux organisations syndicales représentatives dans le cadre d'un bilan, afin d'analyser l'évolution de données chiffrées et des actions mises en place pour atteindre les objectifs fixés. Il est précisé que le principe d'observation et le calcul des objectifs s'appliquent sur un périmètre constant.

Il est par ailleurs rappelé que les partenaires sociaux ont également accès à un ensemble de données dans le cadre de la consultation obligatoire du comité social et économique sur la politique sociale et les informations à destination de la commission de suivi du bloc 2, comprenant le suivi de l'accord relatif à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

Axe 1 - Animer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès l'embauche et tout au long des parcours professionnels

Les Parties conviennent que la répartition de l'emploi par genre au sein des différentes classes et au sein des deux catégories employés / cadres, doit être plus représentative de la part respective des femmes et des hommes dans l'effectif global.

Dans ce cadre, les Parties souhaitent agir afin d'obtenir une meilleure mixité dans les équipes, notamment par la promotion des carrières féminines vers le collège Cadres.

Cette démarche sera animée, à compétences égales et sans logique de quotas, et permettra de prioriser les candidatures qui satisfont aux attendus des postes à pourvoir et dont la promotion contribue à la réalisation des objectifs ci-dessous définis.

Article 6 - Objectifs de progression

Les objectifs suivants sont fixés pour la durée du présent accord :

- Progression du taux de féminisation du collège Cadres d'un point de pourcentage sur la durée de l'accord, afin d'atteindre 56% au 31/12/2027 ;
- Progression du taux de féminisation des Cadres managers d'un point de pourcentage sur la durée de l'accord, afin d'atteindre 53% au 31/12/2027.

Par ailleurs, et en complément de ces objectifs, les Parties s'accordent pour qu'une vigilance particulière soit apportée à :

- La progression de l'emploi féminin du collège Cadres en classes 6 et 7,
- La masculinisation du collège Non-Cadres, notamment en priorisant certains recrutements externes contributeurs à l'équilibre de la mixité des filières et des collèges (dans les conditions prévues à l'article 7.4. du présent accord.)

Les actions décrites ci-dessous permettront également de travailler l'indicateur n°3 « Promotion professionnelle » de l'Index de l'égalité professionnelle.

L'atteinte de ces objectifs sera évaluée en tenant compte des opportunités de postes à pourvoir sur la durée de l'accord et considérant que l'effectif global de l'UES Matmut sera, durant cette même durée, soit stable soit en croissance.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

Article 7 – Engagements et actions

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès l'embauche et tout au long des parcours professionnels, les Parties conviennent d'animer les actions suivantes.

7.1. Assurer l'équité lors du recrutement

Le processus de recrutement de l'UES Matmut repose sur l'adéquation entre les compétences et les expériences du candidat avec celles requises pour le poste à pourvoir. Il est construit de manière à garantir l'application uniforme de ces critères, pour tous, quel que soit leur genre et quel que soit leur temps de travail.

La rédaction et diffusion des offres d'emploi

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, la Direction s'engage à publier des offres d'emploi conçues et rédigées de façon à s'adresser aussi bien aux femmes qu'aux hommes et à définir des critères de recrutement fondés sur des éléments objectifs.

Par ailleurs, dans l'optique de favoriser la diversité des candidatures, les équipes de recrutement s'engagent à rechercher une diversification des canaux de recrutement.

Sensibilisation des recruteurs

Afin d'assurer l'équité à chaque étape du parcours professionnel, il est essentiel que les recruteurs soient régulièrement sensibilisés et formés sur la non-discrimination à l'embauche.

Il est ainsi convenu de poursuivre cette sensibilisation régulière auprès des recruteurs (chargés de recrutements, managers et Responsables RH), par le biais de formations spécifiques, d'actions de communication, de partage entre pairs, etc.

Par ailleurs, ces principes continueront à être affichés sur le site de la Matmut, afin d'être visibles par l'ensemble des candidats ainsi que sur les offres d'emploi qui sont diffusées en interne et en externe.

7.2. S'assurer de la neutralisation des périodes de congé liées à la parentalité sur les parcours professionnels

Afin de favoriser la continuité et la progressivité des parcours professionnels et en complément des dispositifs de formation cités dans le présent accord, la Direction de l'UES Matmut s'engage à neutraliser les impacts des périodes de congés liées à la parentalité (congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation) sur les parcours professionnels.

En effet, les Parties considèrent que l'arrivée d'un enfant au sein du foyer ne doit pas entraver la promotion professionnelle d'un collaborateur, du fait de son absence liée à cet événement familial.

Ainsi, à la demande du collaborateur concerné, les Bourses à l'Emploi resteront accessibles aux collaborateurs en situation de congé relatif à la parentalité. Le cas échéant, la Direction de l'UES

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

Matmut s'engage également à faciliter autant que possible les modalités de recrutement, notamment s'agissant des entretiens de mobilité, qui pourront se tenir en distanciel.

Par ailleurs, il est rappelé que les collaborateurs absents lors d'une longue période ont la faculté de réaliser un entretien professionnel à leur retour. Cet entretien a notamment pour objectif de favoriser le retour à l'emploi du collaborateur concerné, de lui assurer un accompagnement spécifique et d'identifier les formations nécessaires.

7.3. Accompagner les projets individuels et favoriser la mobilité interne

L'objectif du présent accord est de susciter l'émergence de candidatures afin de promouvoir la mixité des filières et de parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux. Les Parties souhaitent pour cela animer les actions suivantes :

- Identifier les collaborateurs à potentiel d'évolution

L'UES Matmut propose à ses collaborateurs des opportunités et un accompagnement tout au long de leur parcours professionnel.

Dans ce cadre, les Parties souhaitent renforcer l'animation et la lisibilité des parcours professionnels possibles et stimuler l'émergence de candidatures. Elles souhaitent rappeler l'existence de canaux dédiés visant à recueillir les souhaits des collaborateurs et leur permettre de manifester leurs souhaits d'évolution (candidature aux offres de recrutement internes, réalisation des entretiens professionnels, échanges avec le manager, échanges avec le Responsable des Ressources Humaines, etc.)

Ces entretiens seront également l'occasion pour les parties prenantes d'échanger sur les prérequis de réussite pour le parcours envisagé, et notamment le dispositif d'acquisition ou de renforcement de compétences pouvant être mis en place.

Dans le cadre de son animation des parcours professionnels, l'UES Matmut mettra en place une identification des collaborateurs mobilisables et à potentiel évolutif suite aux entretiens individuels et professionnels annuels dans le cadre d'une revue RH.

Une attention particulière sera portée à la promotion des carrières féminines, notamment afin de lever d'éventuels freins à la postulation que les collaboratrices peuvent avoir.

- Favoriser les parcours féminins

Dans le cadre du développement RH, plusieurs actions et dispositifs peuvent être envisagés. Il ne peut pas être fait un recensement exhaustif des actions à venir, les parties en rappellent certaines ci-dessous et précisent leur volonté que les accompagnements RH peuvent viser tous types de métiers et toutes les classes dans une logique de promotion des parcours féminins ou plus largement de découverte des métiers.

Mentorat

Les Parties s'accordent pour promouvoir les carrières féminines au sein de l'UES Matmut et favoriser la représentativité des femmes sur les fonctions Cadres.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

Ainsi, la démarche de mentorat au bénéfice des collaboratrices identifiées avec un potentiel évolutif initiée depuis 2022 se poursuivra et continuera d'être animée par la Direction des Ressources Humaines.

Le mentorat est un dispositif d'écoute et de partage, proposé aux collaboratrices identifiées comme profil évolutif et qui mènent elles-mêmes une réflexion sur leur parcours professionnel.

La Direction des Ressources Humaines déterminera les parties prenantes à ce mentorat (mentors et mentorées).

Le mentor est une personne d'expérience qui investit sa capacité de recul et son expertise dans son rôle afin de favoriser auprès de la mentorée, son développement, sa réflexion sur son parcours, et plus largement ses compétences et ses objectifs. Par définition, le mentor n'est pas le manager de la mentorée.

L'objectif poursuivi sera de lever d'éventuels freins à la candidature à des postes internes et d'inspirer et soutenir la collaboratrice « mentorée » dans ses choix d'évolution professionnelle.

Favoriser la mobilité fonctionnelle interne des collaboratrices afin de rééquilibrer la situation comparée des emplois par genre

Il est rappelé que le dispositif de recrutement par mobilité fonctionnelle interne applique des règles de sélection uniquement fondées sur l'adéquation du poste à pourvoir avec les compétences et expériences du candidat. La DRH animera auprès des salariés bénéficiant d'une évolution fonctionnelle notable, des dispositifs de suivi et d'accompagnement dédiés, afin de faciliter la prise de poste. Le cas échéant, des actions de coaching pourront, par exemple, être déployées.

En vue d'accélérer la mixité des filières, d'améliorer la représentativité des genres par emplois et de favoriser l'atteinte des objectifs de progression précités ci-avant, il est convenu qu'à compétences et expériences comparables, les candidatures féminines sur les postes Cadres et particulièrement les postes de managers ou les postes de classes 6 et supérieures seront favorisées. De plus, une attention particulière sera portée aux filières métiers dans lesquelles il est observé une majorité d'hommes afin de sensibiliser tous les acteurs et agir en faveur d'une meilleure parité femmes/hommes. Les métiers de la filière IT et data seront particulièrement accompagnés.

7.4. Prioriser certains recrutements externes contributeurs à l'équilibre de la mixité des filières et des collèges

Afin de satisfaire à ses objectifs, l'UES Matmut animera sa politique de recrutement externe en cohérence et priorisera certaines candidatures, à compétences égales et sans logique de quotas, en fonction de son programme de recrutement annuel et des objectifs du présent accord.

L'objectif de cette disposition est d'améliorer la représentativité équitable des genres dans les classes sur la durée du présent accord.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

Axe 2 - Accompagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par le développement des compétences

Les Parties conviennent que l'accès aux dispositifs de maintien et de développement des compétences est un aspect fondamental de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment car le développement de compétences favorise le dynamisme des parcours professionnels.

Article 8 - Objectifs de progression

Les Parties conviennent d'assurer à tous les collaborateurs un accès équitable aux dispositifs de formation, et plus particulièrement de développement des compétences.

Pour garantir cet engagement, les Parties conviennent de l'animation des objectifs suivants :

- Maintien de l'accès équitable au plan de formation ;
- Maintenir un écart inférieur ou égal à 5 points de pourcentage entre la part de collaboratrices formées et la part d'emplois féminins dans la classe considérée,
- Poursuivre le programme de formation dédié au leadership;
- Déploiement de modules relatifs à la sensibilisation aux principes de l'égalité professionnelle sur 3 ans,
- Animation des communautés et/ou de partenariats.

Article 9 – Engagements et actions

9.1. Assurer l'équité d'accès aux dispositifs de formation

Afin d'assurer un accès à la formation professionnelle équitable à tous les collaborateurs et quel que soit leur temps de travail, il est convenu que l'établissement du plan de développement des compétences continuera à s'opérer par :

- L'identification des besoins collectifs relatifs aux métiers, assurant ainsi un accès non genré aux dispositifs de formation, en contenu et en volume ;

- Le recensement des besoins individuels en matière de développement de compétences, afin d'assurer les moyens à chacun d'animer son évolution professionnelle.

La Direction des Ressources Humaines étudiera tout particulièrement, les parcours de reconversion pour intégrer un métier ou une filière en expansion et accompagnera les collaborateurs dans leur démarche. Le RRH interviendra dans ce cadre comme l'interlocuteur de référence du salarié.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

9.2. Accompagnement des collaborateurs en congé maternité, congé parental d'éducation ou congé d'adoption

Les Parties conviennent d'opérer une analyse des besoins individuels en formation des collaborateurs et collaboratrices de retour :

- d'un congé maternité,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé parental d'éducation.

L'objectif de cette analyse individualisée est de faciliter le retour du collaborateur concerné, et de faire en sorte que la période de congé soit neutralisée du point de vue du maintien, voire de l'acquisition des compétences.

Enfin, afin de faciliter et moderniser l'accès de tous aux programmes de formation, il est rappelé qu'une démarche de digitalisation des contenus est engagée afin de proposer des parcours de formation qui combinent le présentiel et le distanciel et qui restent accessibles sans déplacement.

9.3. Organisation des formations

Afin de favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, la Direction portera une attention particulière aux délais de prévenance pour les sessions de formations qui se tiennent en présentiel. Par ailleurs, la Direction souhaite favoriser la « régionalisation » des formations en présentiel pour assurer aux collaborateurs des déplacements plus courts.

9.4. Axer la formation des collaborateurs sur les thématiques de la diversité et de l'inclusion

Les Parties s'engagent à proposer à l'ensemble des collaborateurs des parcours de formation portant sur le développement de la diversité et de l'inclusion, dans l'animation de la mobilité.

Les dispositifs suivants pourront par exemple être envisagés :

- Mise en place d'un programme de formation sur la prévention des discriminations à destination des acteurs RH et des managers,
- Intégration de la thématique Diversité/ Inclusion au sein de l'Académie Matmut pour les nouveaux entrants,
- Intégration d'un volet Diversité/ Inclusion au sein du parcours manager,
- Mise en place de dispositifs de formation axés sur le développement des parcours féminins ou du management d'équipes mixtes.

9.5. Agir sur la mixité des filières et des métiers par l'animation de communautés ou de partenariats

Les Parties continuent de constater que certains métiers et certaines filières (exemples : informatique et digital, relation clients) peuvent avoir des difficultés pour faire progresser la mixité, alors qu'il y a régulièrement des postes à pourvoir.

Cet état des lieux est le reflet du vivier de candidatures qui se positionnent sur ces métiers.

Pour favoriser l'émergence de candidatures féminines dans ces filières, les Parties souhaitent favoriser la mixité des candidatures, en sensibilisant les étudiants dès l'enseignement secondaire

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

et supérieur, en soutenant des associations, en continuant les partenariats externes ou en participant à des manifestations externes (salons par exemple).

La Direction des Ressources Humaines de l'UES Matmut s'engage à identifier des actions, internes et externes, pertinentes à soutenir, afin d'animer sa politique en faveur de l'égalité professionnelle.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FUM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

Axe 3 – Promouvoir une politique d'égalité professionnelle en matière de rémunération

L'UES Matmut assure à tous les collaborateurs une égalité de traitement dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel.

Les politiques dédiées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la promotion de la diversité et de l'inclusion, peuvent contenir des moyens spécifiques et dédiés, voire des actions RH de priorisation, tout en animant et respectant les principes d'égalité de traitement vis-à-vis de tous les salariés.

Article 10 - Objectifs de progression

Les Parties souhaitent poursuivre les actions mises en place ces dernières années et assurer à chaque collaborateur une égalité de rémunération, à poste, compétences, contributions et expériences comparables.

L'objectif de cet axe est double :

- Assurer la robustesse du processus de fixation et d'évolution des rémunérations ;
- Supprimer les écarts non justifiés de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans cette optique, les Parties se fixent comme objectifs de :

- Maintenir les dispositifs de contrôle et de détection des éventuels écarts non justifiés sur les trois années à venir, notamment au moment de l'animation de la campagne de rémunération annuelle,

- Veiller à ce que les choix qui s'opèrent en matière de rémunération et de promotion se fondent sur des critères d'évaluation non discriminants,

- Mettre en place des actions correctrices ciblées pour les populations concernées par des écarts de rémunération, à fonction, compétences, contributions, expériences et ancienneté dans le poste équivalente,

- Analyser la cohérence de la rémunération de 100% des collaborateurs CDI au terme des 3 ans,

- Poursuivre le dispositif budget « Equité » de correction annuel dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce budget a notamment pour objectif la réduction des écarts de rémunération « genrés » non justifiés au sein de l'UES Matmut. Ce budget « Equité » est distinct des budgets dédiés au financement des augmentations individuelles en application de l'article L.1225-26 du code du travail.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

Les actions décrites ci-dessous permettront également de travailler les indicateurs n°1 « Ecarts de rémunérations Femmes Hommes » et n°2 « Fréquence des augmentations de salaire Femmes Hommes » de l'Index de l'Egalité Professionnelle.

Article 11 – Engagements et actions

Afin d'assurer l'équité de rémunération à l'ensemble des collaborateurs, les Parties s'engagent à déployer les mesures suivantes.

11.1. S'assurer de l'équité de traitement entre les femmes et les hommes dès l'embauche et tout au long des parcours professionnels

Dans le cadre de sa politique de recrutement interne et externe, l'UES Matmut s'engage à assurer une équité de traitement entre les femmes et les hommes recrutés à un même poste.

La rémunération des salariés nouvellement recrutés tient compte de la formation, de l'expérience et des compétences professionnelles ainsi que du contexte général, notamment l'évolution du marché de l'emploi.

De façon générale, il est rappelé qu'aucun élément discriminant ne peut interférer sur la fixation de la rémunération du collaborateur.

Ainsi, les éventuelles disparités observées peuvent être admises si elles restent fondées sur l'évaluation de la contribution individuelle, les compétences techniques, l'expérience et l'ancienneté dans le poste.

Enfin, les Parties souhaitent réaffirmer la pratique actuelle visant à s'assurer que la rémunération de tout collaborateur, quel que soit son genre, bénéficiant d'une mobilité interne et accédant à une classe supérieure soit en cohérence avec la rémunération de la classe et du poste de destination, à expérience et ancienneté comparables dans ce poste.

11.2. Animer des processus annuels en équité

Les Parties s'engagent à l'équité du processus d'application des dispositifs annuels de revalorisation des rémunérations.

Lors de chaque campagne de rémunération, l'UES Matmut veillera à la cohérence de la répartition de l'enveloppe annuelle d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes, pour toutes les entités juridiques composant l'UES Matmut. Le manager et le Responsable Ressources Humaines s'assureront de la répartition de l'enveloppe d'augmentation annuelle, en s'accordant sur des critères objectifs de compétences, de performance et de l'implication. Il est rappelé que la durée contractuelle du temps de travail est sans incidence sur l'appréciation de ces critères.

En déclinaison de ce principe, une sensibilisation des managers sera régulièrement réalisée afin de rappeler l'importance du respect de ces critères (égalité femmes/hommes, temps partiel/temps plein, âge, etc.) pour le choix de la répartition de l'enveloppe d'augmentation. Les Responsables Ressources Rumaines seront le relai opérationnel de cette politique en sensibilisant et accompagnant les managers.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, la Direction s'assurera, au moment de la campagne d'augmentation individuelle, que ces salariés soient traités en équité au regard de leur activité à temps partiel.

11.3. S'assurer de la neutralisation des impacts des périodes des congés paternité et d'accueil de l'enfant, maternité et d'adoption sur la rémunération

Conformément aux dispositions légales, et en tout état de cause, les Parties s'engagent à neutraliser d'éventuels impacts sur la rémunération de base des périodes d'absence liées à la parentalité (congés de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et maternité).

En complément de ces dispositions, la Direction s'engage à faire bénéficier aux collaborateurs lors de leur retour de congé parental total d'éducation, et à compter de cette date, des éventuelles augmentations générales intervenues durant la période de suspension de contrat.

11.4. Résorber les éventuels écarts injustifiés par le biais du budget Equité

Les Parties s'accordent sur la continuité, au titre du présent accord, d'un processus de revue des rémunérations de l'ensemble des collaborateurs, et d'un budget « Equité » visant à la réduction des éventuels écarts non justifiés de rémunération.

Les Parties réaffirment que l'égalité des chances et l'équité de traitement constituent au sein de l'UES Matmut un engagement fondamental conforme à ses valeurs, sa culture et sa responsabilité sociétale et environnementale.

Le processus de revue des rémunérations mettra en œuvre une méthode permettant de :
- Mesurer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes ;
- Analyser les situations individuelles pour lesquelles un écart a été constaté ;
- Décider de l'attribution d'augmentations individuelles de rémunération grâce au budget Equité.

Le budget Equité a pour objectif prioritaire de résorber les éventuels écarts injustifiés de rémunération entre les femmes et les hommes, à fonction, compétences, contributions, expériences et ancienneté équivalentes.

En complément, ce budget spécifique d'augmentations individuelles pourra également permettre de résorber les éventuels écarts injustifiés de rémunération entre les collaborateurs, écarts qui seraient observés à l'occasion de veilles salariales dédiées à la cohérence des rémunérations au titre des cinq premières années d'ancienneté dans l'entreprise.

Au titre du présent accord, la Direction des Ressources Humaines s'engage à maintenir le principe d'une enveloppe dédiée, telle que créée par l'accord 2022-2024 et de fixer une enveloppe brute d'un minimum de 900.000 € (neuf cent mille euros) sur la période de trois ans.

Cette enveloppe sera distincte de l'enveloppe d'augmentations individuelles annuelles négociée à l'occasion des négociations annuelles obligatoires.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

Elle est également indépendante :

- Des éventuels rattrapages salariaux obligatoires opérés suite à un congé maternité, congé d'adoption ou en raison de la détention de mandats représentatifs du personnel ;
- Des dispositifs salariaux existants, et notamment l'application de mesures salariales opérées suite à un congé parental total d'éducation.

La Direction s'engage également à communiquer et à sensibiliser les managers pour la bonne animation de ce budget équité auprès des collaborateurs.

11.5. Informations aux salariés

Il est entendu que tout collaborateur peut solliciter son manager et son Responsable Ressources Humaines afin qu'ils procèdent à un examen de sa situation salariale, au titre du présent accord.

Les éléments de réponse apportés doivent, notamment, permettre la compréhension des niveaux de rémunération observés et une pédagogie concrète quant à l'application du présent accord.

Dans cette optique, la Direction des Ressources Humaines nommera un Référent Egalité Professionnelle qui accompagnera les demandes des collaborateurs et qui pourra être saisi par ces-derniers pour toutes demandes afférentes à sa situation et à l'application du présent accord.

Enfin, dans le cadre de la directive européenne du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations, qui doit être transposée en France durant l'application du présent accord, la Direction s'engage à initier des travaux d'application relatifs à l'information aux salariés.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

Axe 4 – Promouvoir la parentalité et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les Parties souhaitent rappeler que les dispositifs de promotion de la parentalité, ainsi que d'équilibre des temps de vie, participent à la réduction des stéréotypes sur la charge de famille et ceux qui sont supposés l'assumer et contribue à animer l'égalité des chances pour l'ensemble des collaborateurs.

De façon générale, les dispositifs liés à la parentalité, à l'organisation du travail et à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle bénéficient à l'inclusion et à la satisfaction de tous les collaborateurs. Ils contribuent, ainsi, à la réussite des politiques d'égalité professionnelle.

A ce titre, il est rappelé que l'UES Matmut propose différents dispositifs promouvant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Le dispositif le plus identifié est le financement de berceaux sur plusieurs bassins d'emplois. Dans le cadre de l'axe 4, une réflexion sera engagée, en vue de revoir globalement l'offre et d'améliorer son accessibilité à tous les collaborateurs et sur tout le territoire national.

Article 12 - Objectifs de progression

L'UES Matmut réaffirme sa volonté d'accompagner au mieux ses collaborateurs dans la recherche d'un réel équilibre entre leur carrière professionnelle et leur vie personnelle et familiale, source de performance durable et d'épanouissement du collaborateur, quel que soit son genre et sa situation familiale.

Ayant pour objectif de faire de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle un sujet mieux partagé, les Parties souhaitent mettre l'accent, durant ce cycle triennal, sur la promotion des dispositifs d'aide à la parentalité.

A ce titre, les objectifs de progression suivants seront recherchés :

- Sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes discriminants quant à la charge familiale et l'organisation du temps de travail, au bénéfice de tous les collaborateurs ;
- Mettre l'accent sur la promotion des dispositifs d'aide à la parentalité.

Article 13 – Engagements et actions

Afin d'animer ce dispositif, les Parties souhaitent mettre en place les mesures suivantes.

13.1. Informer et sensibiliser largement sur la parentalité

Les Parties signataires réaffirment leur volonté commune de communiquer largement sur la politique d'accompagnement de la parentalité de l'UES Matmut.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

A ce titre, la Direction de l'UES Matmut rappelle qu'un guide de la parentalité, relai de la présente politique et qui constitue un support d'information et de sensibilisation de tous les collaborateurs, qu'ils soient parents, managers ou équipe RH, est diffusé sur Matmut Connect.

La Direction communiquera le lien Matmut Connect du guide de la parentalité à toutes les collaboratrices déclarant leur grossesse auprès de la Direction des Ressources Humaines, ainsi qu'au manager.

Enfin, il est rappelé que les collaborateurs de l'UES Matmut peuvent bénéficier, sous certaines conditions prévues au sein de la Convention collective nationale des sociétés d'assurance de 1992, d'une journée par an pour la rentrée scolaire d'un ou plusieurs enfants de moins de 7 ans. En complément, afin de favoriser l'exercice de la parentalité, il est rappelé les possibles aménagements d'horaires, avec l'accord du manager, pour accompagner la rentrée scolaire des enfants de 7 ans à 12 ans jusqu'à leur entrée en classe de 6ème, et dans la limite de deux heures non récupérables.

13.2. Inciter à la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Afin de travailler au meilleur équilibre des temps familiaux et à l'équité d'accès aux congés parentaux, les Parties souhaitent favoriser la prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Congé complémentaire

Dans un premier temps, il est rappelé que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, tel que prévu par les dispositions légales actuelles, est composé de deux périodes distinctes :

- Une période de sept jours devant être prise obligatoirement par le collaborateur concerné (3 jours ouvrables de congé de naissance et quatre jours calendaires du congé de paternité et d'accueil de l'enfant)
- Une période de 21 jours calendaires (28 jours calendaires en cas de naissance ou d'accueil de plusieurs enfants) qui peut être prise de manière facultative par le collaborateur concerné.

Ce congé constitue le congé de paternité et d'accueil de l'enfant légal.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu que les collaborateurs de l'UES Matmut peuvent bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant complémentaire au congé de paternité et d'accueil de l'enfant légal, d'une durée de 7 jours calendaires maximum, dans les conditions suivantes :

- Ce congé complémentaire s'applique aux collaborateurs répondant à la condition de présence effective fixée par l'article 75 de la CCN des sociétés d'assurance ;

- Ce congé complémentaire s'ajoute au congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant. A ce titre, il peut être utilisé lorsque le collaborateur concerné a pris intégralement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (la période obligatoire et la période facultative) ;

- Ce congé complémentaire peut être pris dans son intégralité ou non. Dans tous les cas, la durée de ce congé complémentaire est de 7 jours calendaires maximum ;

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

- La période de congé complémentaire doit être prise impérativement, sans possibilité de report, dans les 6 mois suivant la naissance, avec la possibilité de l'accoler aux congés légaux de naissance et de paternité et d'accueil de l'enfant. Il est précisé que le congé complémentaire n'est pas fractionnable.

La période d'absence pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant légal, ainsi, que la période d'absence pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant complémentaire, sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits du salarié en ce qui concerne l'ancienneté, les congés payés, la participation et l'intéressement.

Concernant les dispositifs de soutien à la parentalité et dans la continuité des accords précédents, l'UES Matmut reconduit et renforce son engagement :

- De maintenir une allocation qui complète, pour les salariés répondant à la condition de présence effective fixée par l'article 75 de la CCN des sociétés d'assurance, à concurrence du salaire net mensuel, les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;

- Pour les durées possibles du congé de naissance, de paternité obligatoire et du congé paternité facultatif,

- Un maintien de la rémunération pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant complémentaire tel que prévu ci-dessus.

13.3. Dispositions spécifiques aux absences liées à la maternité

Les Parties souhaitent poursuivre les dispositifs mis en place concernant les absences liées à l'arrivée d'un enfant.

Dans ce cadre, il est rappelé que les absences occasionnées par les examens prénataux et postnataux obligatoires n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif selon les dispositions de l'article L.1225-16 du code du travail.

Cette règle est élargie aux examens supplémentaires intermédiaires prescrits par un médecin ou une sage-femme. Préalablement à son absence, la salariée concernée doit en informer sa hiérarchie et produire un justificatif d'absence.

Il est également prévu que le ou la salarié(e), conjoint(e) / lié(e) par PACS / ou vivant maritalement avec la femme enceinte, bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à 5 des examens médicaux obligatoires. Dans ce cadre, il est précisé que la durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte reçu.

13.4. Maintien du lien professionnel

Les Parties souhaitent, sous réserve notamment du respect des règles de sécurité informatique, que des moyens digitaux puissent être utilisés pour faciliter le maintien du lien professionnel pendant un congé lié à la parentalité. A ce titre, le collaborateur volontaire pourra continuer à accéder aux communications Matmut Connect de la Direction, à sa demande.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

Ces dispositions ne doivent pas porter atteinte au droit à la déconnexion du collaborateur, dont le contrat reste suspendu.

13.5. Campagne RH

En complément du protocole d'accord UES relatif au travail à temps partiel du 1er décembre 2005 et de son avenant du 28 avril 2023, la Direction propose aux collaborateurs qui bénéficient d'un temps partiel dans les conditions énoncées par ces textes et intéressés pour pérenniser leur organisation du temps de travail à temps partiel, de demander, lors d'une campagne dédiée, l'examen de leur situation afin de bénéficier, après échange et accord de la RH, d'un avenant à temps partiel à durée indéterminée.

A cette occasion, les collaborateurs ne bénéficiant plus d'un temps partiel dans le cadre du protocole d'accord UES relatif au travail à temps partiel du 1er décembre 2005 et de son avenant du 28 avril 2023, pourront également faire connaitre leur demande durant cette campagne.

La Direction des Ressources Humaines étudiera ces demandes selon les mêmes conditions et modalités énoncées au sein du protocole d'accord du 1er décembre 2005, avec la volonté de prendre en compte l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle souhaité par les collaborateurs.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

matmut

Axe 5 - Sensibiliser tous les collaborateurs sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 14 - Objectifs de progression

Convaincues que la sensibilisation de tous permettra de soutenir la présente politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et en sera un vecteur de réussite, les Parties souhaitent se fixer des objectifs relatifs à la sensibilisation et à la communication de ces différentes actions.

Ainsi, les Parties souhaitent, dans le cadre du présent accord, la définition et la mise en œuvre d'un plan de communication adapté et, dans l'objectif de confronter nos pratiques et d'identifier des axes de progression, une démarche de signature de charte ou de labellisation par un organisme extérieur.

Article 15- Engagements et actions

Communication et sensibilisation des collaborateurs

Les parties souhaitent valoriser les actions menées ces dernières années sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ayant permis aux collaborateurs d'être sensibilisés et de s'approprier ce sujet : conférences, travail sur les violences sexistes, campagne de communication et d'affichage, etc.

Ce type d'actions a démontré que la sensibilisation de tous est un vecteur de réussite pour œuvrer aux changements des mentalités et des schémas de pensées en matière de lutte contre les discriminations.

La Direction s'engage dans le cadre du présent accord à la définition et à la mise en œuvre d'un plan de communication pédagogique sur le sens et les objectifs des dispositifs relatifs à l'égalité professionnelle.

Ce plan sera défini par la Direction, et animé sur toute la durée du présent accord. Il pourra notamment relayer les initiatives menées au niveau de la branche assurance.

Ce plan de communication, ainsi que l'ensemble des pratiques mises en place au sein de l'UES, pourront également être suivis ou cadrés par un organisme extérieur ou relayés par l'adhésion à une charte, dans une logique de progression ou de visibilité des engagements pris tant en interne qu'en externe.

A ce titre, la Direction étudiera la possibilité d'adhérer à toute démarche externe, telle que l'Initiative #StOpE au sexisme ordinaire en entreprise, qui a pour objectif la lutte contre les manifestations sexistes en entreprise.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

Référent Egalité professionnelle

La Direction des Ressources Humaines désignera un Référent Egalité professionnelle, dont le rôle sera d'orienter et d'accompagner tous les collaborateurs sur les sujets relatifs à l'égalité professionnelle contenus au sein du présent accord.

Les collaborateurs pourront ainsi solliciter ce référent pour toute question relative à leur situation individuelle ou pour connaitre l'ensemble des détails des dispositifs prévus au sein du présent accord.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

Axe 6 – Prévenir tous les types de violences, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de la communauté de travail

Les Parties rappellent l'importance d'agir contre toutes les formes de violences, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au sein de la communauté de travail. Elles souhaitent par ailleurs apporter un soutien aux collaborateurs victimes de ce type de comportements et notamment, les collaborateurs victimes de violences domestiques.

Dans le prolongement de ces principes, les Parties souhaitent également agir et sensibiliser les collaborateurs au harcèlement moral.

Article 16 - Objectifs de progression

Les Parties conviennent de la nécessité d'agir de façon globale sur la prévention des violences faites aux femmes et aux hommes et sur la prévention de toute forme d'agissement sexiste et d'harcèlement sexuel au sein de l'UES Matmut.

Dans cette optique, l'UES Matmut s'engage, dans le cadre du présent accord, à poursuivre ses actions de sensibilisation et de communication sur la prévention des agissements sexistes, du harcèlement sexuel et des violences liées au genre.

A ce titre, sur la durée du présent accord, l'ensemble des collaborateurs de l'UES Matmut continueront à avoir accès à un dispositif de sensibilisation par e-learning sur la prévention des agissements sexistes et violences sexuelles.

Concernant le harcèlement moral, il est rappelé que l'article L.1152-1 du code du travail prévoit qu' « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* »

Dans ce cadre, les Parties s'accordent pour sensibiliser les collaborateurs au harcèlement moral. La Direction des Ressources Humaines définira un plan de sensibilisation et de communication sur ce thème, qui sera décliné sur la durée du présent accord. Le programme qui sera mis en place aura vocation à mieux identifier les « signaux faibles » et à relayer l'information quant aux processus internes dédiés.

Article 17 – Engagements et actions

17.1. Prévention au sein de l'UES Matmut

Conscientes que les violences et les comportements sexistes peuvent concerner tous les collaborateurs, bien que ces phénomènes touchent majoritairement la population féminine, les

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

partenaires sociaux souhaitent animer, en interne et en externe de l'UES Matmut, des actions régulières visant à combattre ces comportements ou à soutenir leur prévention.

Les Parties rappellent que l'UES Matmut a régulièrement relayé les actions initiées par la Fondation des Femmes, auprès des collaborateurs Matmut.

L'UES Matmut réaffirme avec la plus grande fermeté son engagement contre tout type d'agissement à caractère sexiste ou sexuel sur le lieu de travail, qui ne sauraient être tolérés dans un contexte professionnel.

17.2. Accompagnement et soutien des collaborateurs victimes de violences domestiques

L'UES Matmut souhaite assurer une assistance aux salariés victimes de violences domestiques dans une démarche de prévention des risques et d'assistance.

Les violences domestiques désignent tous les actes de violence physique, sexuelle, psychologique ou économique qui surviennent au sein de la famille ou du foyer ou entre des anciens ou actuels conjoints ou partenaires, indépendamment du fait que l'auteur de l'infraction partage ou a partagé le même domicile que la victime.

Accompagnement des collaborateurs par des dispositifs de soutien internes

Les Parties souhaitent rappeler le suivi en proximité par les équipes RH, qui proposent un accompagnement aux collaborateurs sur tout type de difficultés, dans le strict respect de la confidentialité.

Dans ce cadre, la Direction rappelle un ensemble de dispositifs d'accompagnement mis à la disposition des collaborateurs victimes de violences domestiques :

- Au sein de la Direction des Ressources Humaines, un service QVCT peut être contacté par tout collaborateur victime de violences domestiques afin d'être accompagné ;
- Un service d'assistance sociale est mis à la disposition des collaborateurs victimes de violences domestiques ;
- Les collaborateurs concernés peuvent également contacter un service d'écoute psychologique externe ;
- La Mutuelle Ociane Matmut propose par ailleurs un forfait solidaire de « soutien psychologique » avec la prise en charge de séances, dans les conditions déterminées par le contrat à adhésion obligatoire de l'UES ;
- Il est rappelé que l'organisme Action logement propose un service d'accompagnement social accessible dans tous les cas où le maintien dans le logement est mis en péril. Dans ce cadre, une recherche de solutions d'urgence en cas de conflit familial est proposé ;
- La Direction propose également un accompagnement spécifique pour les mobilités géographiques en cas de besoin d'éloignement pour assurer la sécurité des collaborateurs victimes de violences domestiques ;
- Une aide d'urgence financière peut également être proposée dans le cadre de l'action sociale de notre organisme de Prévoyance.

La Direction reste un soutien en proximité des collaborateurs pour la mise en œuvre de ces dispositifs.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

La Direction souhaite également rappeler son engagement sur cette thématique et son soutien auprès d'associations spécialisées dans les droits des femmes et la lutte contre les violences faites aux femmes (exemple : Fondation des Femmes), via le dispositif microDon.

Par ailleurs, la Direction souhaite, durant la durée du présent accord, poursuivre ces partenariats en étudiant la possibilité d'adhérer à un réseau européen d'entreprises engagées contre les violences conjugales.

Accompagnement individualisé des collaborateurs victimes de violences domestiques

Les collaborateurs victimes de violences domestiques peuvent bénéficier d'un accompagnement individualisé en cas de situation urgente et dangereuse.

Au titre de mesures d'urgence et conservatoires, et avec l'accord de la DRH, il pourra être proposé aux collaborateurs concernés la possibilité de réserver des nuitées d'hôtels via le dispositif de réservation de la Matmut afin de leur permettre de s'éloigner de leur domicile, sans avance de frais, pour se protéger et envisager des mesures pérennes dans un second temps.

Par ailleurs, la Direction pourra étudier la possibilité pour les collaborateurs concernés et selon les situations, de bénéficier d'une mobilité géographique afin d'assurer leur sécurité.

17.3. Référents harcèlement sexuel et agissements sexistes

Conformément aux dispositions légales, l'UES Matmut a désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ce référent et le référent lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du comité social et économique sont les interlocuteurs privilégiés des collaborateurs pour les questions relatives à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le référent du CSE a pour missions d'alerter la Direction de toute situation dont il a connaissance pour permettre l'application de la procédure interne établie.

Le référent de la Direction participe à l'instruction de tout signalement de harcèlement en lien avec les Responsables des Ressources Humaines, accompagne dans ce cadre les collaborateurs concernés et peut proposer toute action de prévention du risque, d'information et de sensibilisation.

En complément de ce rôle d'alerte, les référents sont les promoteurs de la présente politique, qu'ils relaieront auprès des collaborateurs.

Article 18 – Dispositions finales

18.1. Suivi de l'accord

L'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes est un thème relevant du bloc 2 de négociation tel que défini à l'accord relatif à la mise en place du CSE du 6 novembre 2023, le

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

suivi de cet accord est à ce titre effectué par la commission de suivi Bloc 2 de négociation telle qu'instituée par l'accord précité.

18.2. Entrée en vigueur, durée de l'accord, dénonciation révision

Le présent accord est applicable à compter du 1er mars 2025.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, et prendra donc son terme le 29 février 2028.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur à la date de sa conclusion.

Il pourra être révisé et dénoncé dans le respect des conditions légales en la matière.

18.3. Signature et dépôt de l'accord

Le présent accord est notifié à l'issue de la procédure de signature électronique par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives par message électronique avec accusé de réception.

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, il est également transmis par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords en deux versions, une version complète comportant la signature électronique des Parties en format pdf et une version anonymisée publiable en format docx, ainsi que les pièces nécessaires au dépôt.

Une copie de la version complète comportant la signature électronique des Parties est déposée auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de ROUEN.

Le présent accord est à la disposition des collaborateurs sur l'intranet de l'Entreprise.

Fait en un exemplaire original numérique.

A Rouen, le 21 février 2025

POUR LA DIRECTION :

Véronique JOLLY Véronique JOLLY

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE L'UES MATMUT :

CFDT,

SN2A-CFTC, Florence LE MASSON Florence LE MASSON

CFE-CGC, Frédéric POICHET Frédéric POICHET

CGT, Ludovic BARROIN Ludovic BARROIN

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

matmut

ANNEXES

Annexe 1. Méthode de mesure des écarts de rémunération

Sur la durée de l'accord, chaque année, une analyse des rémunérations des collaborateurs titulaires au sens de la convention collective des sociétés d'assurance (art 75 CCN) de la Classe 1 à Classe 7, sera menée (pour les collaborateurs en CDI et en CDD).

Les organisations syndicales représentatives ont, durant les différentes réunions d'échanges, demandé certaines évolutions de cette annexe, notamment concernant la médiane de référence retenue. La Direction étudiera les possibilités d'évolution de la méthode au fur et à mesure du déploiement de son SIRH et confirme que cette méthode vise l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La méthode retenue est fondée sur une double étude séquencée, dans l'ordre suivant :

- La première étude, appelée analyse collective, permet une segmentation de l'effectif par critères homogènes collectifs afin d'identifier des populations pertinentes devant bénéficier d'une analyse salariale comparée.

Les critères homogènes collectifs permettant cette segmentation sont : la classe, la fonction, l'ancienneté par tranche dans la fonction occupée. Cette première grille d'analyse appliquée à « l'effectif CDI titulaires » permet d'isoler des panels de populations homogènes.

Les tranches d'ancienneté dans la fonction occupée correspondent à des niveaux d'intégration et de développement des performances des salariés dans l'entreprise.

- 0 – 2 ans
- 3 – 5 ans
- 6 – 10 ans
- 11 – 15 ans
- 16 – 20 ans
- 21 – 25 ans
- 26 – 30 ans
- 31 – 35 ans
- 36 ans et plus

Ces panels bénéficieront de ladite analyse salariale comparée entre les femmes et les hommes afin d'identifier les collaborateurs, au sein de chaque panel, dont la rémunération annuelle brute globale théorique est en écart inférieur par rapport à la médiane de référence.

La médiane de référence retenue est la médiane, à plus ou moins 10%, établie pour chaque panel homogène et prenant en compte :

- Tous les collaborateurs dudit panel, quel que soit le genre ;
- Tous les salaires bruts théoriques complétés des primes variables brutes versées sur l'exercice précédent.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FUM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

Les médianes par métier et par ancienneté (pour un panel d'au moins 10 collaborateurs) seront des informations intégrées au bilan de l'accord dans le cadre de son suivi.

Pour information :

- S'agissant des collaborateurs dont la fonction est [en totalité ou pour partie] éligible à une prime variable, une analyse particulière sera réalisée afin de tenir compte de cet élément de rémunération et d'en mesurer l'impact dans la présente comparaison.

- Les rémunérations des collaborateurs à temps partiel seront rapportées en équivalent temps plein, aux fins de comparaison.

L'analyse collective sera réalisée pour tous les panels, dès que ces derniers comportent au moins cinq collaborateurs.

➢ La seconde étude, appelée analyse individuelle, permet d'instruire les situations individuelles identifiées au terme de la première analyse comme étant positionnées en écarts inférieurs par rapport à la médiane de référence. L'étude individuelle doit justifier ou réduire les écarts constatés.

Cette analyse des situations individuelles permettra de déterminer si, dans des situations professionnelles comparables, l'écart constaté est justifié par des critères objectifs ou non justifié et de décider de la mesure d'ajustement en cohérence.

Cet examen individuel sera mené en prenant notamment en compte les éléments objectifs suivants :

- Le parcours et l'expérience professionnelle,
- La contribution du collaborateur,
- L'ancienneté dans le poste,
- Les responsabilités et compétences exercées,
- Cet examen sera effectué conjointement par le manager et le RRH et permettra de définir les collaborateurs présentant un écart non justifié au sens du présent accord.

Au terme de cette analyse individuelle, le manager sera informé de la situation des collaborateurs concernés, et l'utilisation du budget Equité pourra être mise en œuvre, après validation du RRH. Il sera rappelé que l'utilisation du budget équité doit être totalement indépendante de l'attribution potentielle d'une augmentation individuelle au regard de la performance individuelle constatée lors du dernier exercice.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

matmut

Exemple pour illustrer la méthodologie de l'analyse collective

La tranche d'ancienneté dans le poste de notre exemple regroupe les 27 collaborateurs ci-dessous (en CDI titulaires C1 à C7) :

*Les montants sont indicatifs et le brut mensualisé intègre primes, 13e et 14e mois

Collaborateurs	Brut mensualisé *	Brut annuel *	Eligible ?
Salarié 1	2750	33000	non
Salarié 2	2725	32700	non
Salarié 3	2725	32700	non
Salarié 4	2675	32100	non
Salarié 5	2625	31500	non
Salarié 6	2625	31500	non
Salarié 7	2600	31200	non
Salarié 8	2525	30300	non
Salarié 9	2500	30000	non
Salarié 10	2450	29400	non
Salarié 11	2425	29100	non
Salarié 12	2400	28800	non
Salarié 13	2375	28500	non
Salarié 14	2350	**28200**	non
Salarié 15	2300	27600	non
Salarié 16	2250	27000	non
Salarié 17	2200	26400	non
Salarié 18	2150	25800	non
Salarié 19	2100	25200	**oui**
Salarié 20	2100	25200	**oui**
Salarié 21	2100	25200	**oui**
Salarié 22	2100	25200	**oui**
Salarié 23	2075	24900	**oui**
Salarié 24	2075	24900	**oui**
Salarié 25	2075	24900	**oui**
Salarié 26	2075	24900	**oui**
Salarié 27	2050	24600	**oui**

La **médiane** du segment correspond à la ligne 14, soit 2.350 Euros bruts mensuels ou **28.200** euros bruts annuels.

Le salaire indiqué en ligne 14 est médian car il est au milieu du segment : 13 collaborateurs ont un salaire supérieur ou égal et 13 collaborateurs ont un salaire inférieur ou égal.

Le **seuil d'éligibilité** est de **25.380** euros annuels brut soit 2.115 euros mensuels bruts.

Il correspond à la médiane - 10% soit 28.200 x 90% = 25.380

9 collaborateurs sont éligibles au budget équité car leur salaire est inférieur à ce seuil.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

matmut

Annexe 2. Indicateurs de suivi

La présente annexe détermine les indicateurs de suivi qui seront présentés aux partenaires sociaux lors du bilan du présent accord. Ces indicateurs seront suivis sur les années 2025, 2026 et 2027.

Axe 1 - Animer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès l'embauche et tout au long des parcours professionnels

- Effectif par classe et par genre (CDI, CDD et alternants)
- Indices de parité : taux de femmes chez les cadres/taux de femmes dans la population totale considérée
- Âge moyen par genre
- Ancienneté moyenne par genre
- Entrées et sorties sur l'année par genre
- Recrutements externes sur l'année, par genre et par type de contrat (CDI, CDD et alternance)
- Mobilités internes par classe et par genre ;
- Evolutions dans une classe supérieure par genre (en nombre et %)
- Répartition femmes/hommes des Cadres managers en CDI (en nombre et %)
- Evolution du taux de féminisation du collèges Cadres en CDI
- Evolution du taux de masculinisation du collège Non-Cadres en CDI

Axe 2 - Accompagner l'égalité professionnelle Femmes Hommes par le développement de compétences

- Nombre de salariés formés par classe
- Nombre d'heures de formation par classe
- Nombre d'heures moyen de formation par salarié et par classe
- Nombre de collaborateurs formés sur la prévention des discriminations
- Nombre de collaboratrices ayant bénéficié du mentorat prévu à l'article 8 du présent accord

Axe 3 – Promouvoir une politique d'égalité professionnelle en matière de rémunération

- Rémunération théorique annuelle moyenne et médiane par classe et par genre
- Nombre de femmes/hommes augmentés en proportion de la répartition Femmes/Hommes
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle dans le cadre du Budget Equité par classe et par genre – Montant global annuel distribué au titre du budget Equité
- Nombre de revalorisations octroyés dans le cadre d'un retour de congé maternité par classe
- Score index Egalité professionnelle

Axe 4 – Promouvoir la parentalité et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle

- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié chaque année du maintien de leur rémunération durant un congé de paternité

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FM	LB	FP	VJ

Docusign Envelope ID: 3C6FA8D9-E0AB-4BD1-82A8-B33113233A28

- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié du congé de paternité et d'accueil de l'enfant complémentaire
- Répartition des collaborateurs à temps partiel dans l'entreprise, par genre
- Répartition des congés parentaux par genre

Axe 6 - Prévenir tous les types de violences, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de la communauté de travail

- Nombre de collaborateurs ayant suivi la formation de sensibilisation au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes

Les plans d'actions qui découlent des 6 axes sont évolutifs durant la vie de l'accord. Ils seront suivis dans le cadre du bilan.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
	FLM	LB	FP	VJ