

**AVENANT A L'ACCORD COLLECTIF
DU 1ER FEVRIER 2022 RELATIF A
L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Entre les soussignés,

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

d'une part,

Et

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

d'autre part,

Un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu le 1^{er} février 2022. Afin de renforcer les dispositions de cet accord, les parties conviennent de la signature du présent avenant dont les dispositions remplacent celles de l'article 5 de l'accord du 1^{er} février 2022.

ARTICLE 5 MODIFIE - ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE

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

5.1 - EMBAUCHE

➤ **Objectifs de progression**

- Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans l'entreprise
- S'assurer que les offres d'emploi suscitent les candidatures émanant indifféremment des deux genres
- Améliorer la mixité professionnelle au sein de l'entreprise

➤ **Actions**

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

- **Neutralité des offres d'emploi**

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

Chaque offre d'emploi comprendra un paragraphe réaffirmant l'engagement de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité.



- **Processus de recrutement**

L'entreprise s'engage à ce que les critères retenus pour le recrutement soient strictement fondés sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle des candidats.

Les recruteurs seront sensibilisés au respect de la neutralité de la procédure.

- **Mixité au sein des équipes**

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

- **Sensibilisation à la non-discrimination à l'embauche**

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

➤ Indicateurs de suivi associés

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

5.2 - PROMOTION PROFESSIONNELLE

➤ Objectifs de progression

- Veiller à la neutralité des promotions dans l'entreprise
- Susciter des candidatures émanant indifféremment des deux genres sur les postes offerts en promotion
- Etudier toutes les candidatures internes (à compétences et expérience équivalentes) pour occuper les postes à pourvoir

➤ Actions

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

- **Sensibilisation à la non-discrimination lors des mesures de promotion professionnelle**

L'entreprise s'engage à sensibiliser les managers et autres décisionnaires aux questions de non-discrimination entre femmes et hommes lors des promotions professionnelles.

- **Evolution professionnelle**

L'entreprise s'engage à étudier toutes les candidatures internes (à compétences et expérience équivalentes) pour occuper les postes à pourvoir. A profil équivalent, elle favorisera les candidats appartenant au sexe sous-représenté dans le cadre des postes à pourvoir.

Elle s'attache par ailleurs à analyser les souhaits exprimés par les salariés lors des entretiens en vue de détecter les potentiels et à identifier les leviers pour permettre l'égal accès des femmes et des hommes à l'évolution professionnelle. A ce titre, l'entreprise veillera tout particulièrement à ce que les absences liées au congé de maternité, de paternité, d'adoption ou au congé parental n'aient aucun impact en matière d'évolution professionnelle.

- **Amélioration de la communication sur les possibilités d'évolution professionnelle**

Les informations sur les possibilités d'évoluer professionnellement (offres d'emploi diffusées en interne, plan de formation, compte personnel formation, congé formation, bilans de compétences, VAE, etc.) seront portées à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs afin que chacun connaisse les dispositifs en vigueur.

- **Indicateurs de suivi associés**

- Pourcentage d'acteurs intervenant en matière de promotion professionnelle sensibilisés aux questions de non-discrimination entre femmes et hommes (cabinets spécialisés, collaborateurs de la DRH et autres salariés impliqués dans le processus)
- Pourcentage des salariés ayant été sensibilisés aux possibilités d'évolution professionnelle
- Taux d'accès à la promotion professionnelle pour les femmes et pour les hommes par catégorie professionnelle (nbre de postes à pourvoir ayant fait l'objet d'une diffusion en interne rapporté au nombre de postes ouverts à candidature)
- Nombre de personnes promues par sexe

5.3 - REMUNERATION

- **Objectifs de progression**

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

- **Actions**

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

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

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

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

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

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

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

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

L'entreprise s'engage également à :

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

➤ **Indicateurs associés :**

- Ecart entre le salaire de base moyen des femmes et celui des hommes par classification (calcul proforma et calcul réel)
- Ecart entre le salaire brut moyen des femmes et celui des hommes par classification (calcul proforma et calcul réel)
- Ecart de rémunération par CSP et par tranche d'âge entre les femmes et les hommes (indicateur index)
- Taux des augmentations individuelles avec % d'augmentation des femmes et des hommes (indicateur index)
- Taux moyen d'augmentation individuelle accordé aux femmes et aux hommes hors promotions internes et hors primes exceptionnelles
- Répartition F/H des 10 plus hautes rémunérations brutes
- Nombre d'informations annuelles des responsables hiérarchiques

5.4 - ARTICULATION ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Plusieurs dispositifs permettent une meilleure articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, prévus par le règlement général du personnel du 2 décembre 2011 et l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 24 octobre 2008.

➤ Objectifs de progression

- Adapter dans la mesure du possible les modalités d'organisation du temps de travail avec l'exercice de la parentalité.
- Sensibiliser les salariés aux dispositifs permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales
- Améliorer les conditions de retour des salariés dans l'entreprise à l'issue des congés familiaux

➤ Actions

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

• **Temps partiel**

L'entreprise s'engage à étudier toute demande présentée sans discrimination de sexe et à y répondre favorablement dans la mesure où cette demande est compatible avec la nature du poste, les responsabilités exercées et où l'activité du service ou la conduite du ou des projets auxquels prend part le salarié le permettent. Le retour à temps plein peut être demandé par le salarié et est étudié dans le respect des équilibres économiques et de l'organisation de l'entreprise.

• **Télétravail**

Celui-ci s'inscrit dans une approche de performance sociale et environnementale et doit pouvoir contribuer à un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, avec des bénéfices en termes de bien-être au travail, d'économie de temps de transport, de concentration et d'efficacité au travail.

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

• **Rentrée scolaire**

L'entreprise s'engage, à travers une communication annuelle, à :

- accorder des aménagements d'horaires le jour de la rentrée des classes (début de l'année scolaire) aux parents d'enfant jusqu'à la classe de 6^{ème} incluse
- permettre aux parents de participer à la réunion de rentrée des classes
- permettre aux parents de badger ou débadger sur plage fixe à ces fins, dans le respect du temps de travail contractuel.

• **Organisation des réunions**

L'entreprise sensibilise ses collaborateurs sur la nécessité de ne pas organiser de réunions trop matinales (avant 9 heures) ou tardives (après 17 heures) et de respecter les temps de déjeuner (40 minutes minimum), sauf circonstances exceptionnelles justifiant la tenue d'une réunion en urgence.

CS 

- **Congés familiaux**

L'entreprise informe tous les collaborateurs des dispositifs permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales existant dans l'entreprise.

L'entreprise permet aux salariés absents pour congés familiaux qui le souhaitent, de maintenir le lien avec l'entreprise en leur fournissant toutes les informations dont sont destinataires les autres salariés (accès à l'intranet).

➤ **Indicateurs associés :**

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

DISPOSITIONS GENERALES

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions de l'article 5 de l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1er février 2022.

La durée de cet avenant est pleinement liée à celle de l'accord collectif initial qu'il complète. L'avenant pourra être révisé dans les mêmes conditions que celles de l'accord collectif initial.

Par ailleurs, il fera l'objet des mêmes modalités de notification et de publicité.

Enfin, les dispositions de l'accord collectif du 1er février 2022 non modifiées/complétées par le présent avenant restent pleinement en vigueur dans les conditions qu'il a fixées.

Fait à Paris, le 15 juin 2022 en 4 exemplaires originaux

Signatures :

Pour la Direction, M. LEGAUX, Directeur



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



