

**ACCORD COLLECTIF DU
31 DECEMBRE 2025 RELATIF A
L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Entre les soussignés,

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

d'une part,

Et

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

d'autre part,

ARTICLE 1 - PREAMBULE

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

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

ARTICLE 2 – OBJET

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

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

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

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

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

Dans ce contexte, la Direction et l'organisation syndicale représentative se sont réunies les 16 octobre 2025, 21 novembre 2025, 8 décembre 2025, 16 décembre 2025, 18 décembre 2025 et 22 décembre 2025.

ARTICLE 3 - ELABORATION D'UN DIAGNOSTIC PARTAGE

Les signataires de l'accord sont préalablement convenus de l'élaboration d'un diagnostic partagé après analyse des indicateurs issus de la BDESE et du suivi du précédent accord.

Les indicateurs portant sur les 8 domaines de progression définis ci-dessus sont présentés en respectant une répartition F/H en chiffres et en pourcentage de l'effectif total féminin et de l'effectif total masculin, selon les catégories professionnelles employé(e)s et cadres.

ARTICLE 4 - DIAGNOSTIC DE L'ENTREPRISE

Embauche :

La CAVP a mis en œuvre toutes les actions prévues en termes d'embauche pour améliorer la mixité de l'entreprise et rééquilibrer la mixité au sein des services composés très majoritairement d'un sexe unique. Au 31 octobre 2025, le taux global de féminisation de l'entreprise est de 59,26 % et celui des services métier (départements cotisants, allocataires et contentieux) est de 90%, sachant que l'effectif des services métier représente 37 % de l'effectif global. A l'inverse, au sein des fonctions supports, certains métiers sont très majoritairement masculinisés : informatique (90%), immobilier (100%), finance (100%).

Promotion professionnelle :

La mise en œuvre des engagements pris par la CAVP en matière de promotion professionnelle s'est traduite par la promotion de 14 collaborateurs et collaboratrices sur la période 2022-2025, dont 8 femmes et 6 hommes, essentiellement parmi les cadres.

Rémunération :

En matière de rémunération, l'analyse des indicateurs de l'index égalité conduit aux observations suivantes :

- Un index égalité inférieur à 75 points en 2019 et en 2020 (66 points), nécessitant de mettre en œuvre des actions visant à corriger les écarts constatés. A contrario, l'index égalité établi au titre de 2021 aboutit à un total de 83 points, celui de 2022 à un total de 87 points. Il est redescendu à 75 points en 2023 et à 62 points en 2024.
- Le calcul du premier indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes aboutit en 2019 et en 2020 à une note de 11 points sur 40 points, en 2021 à une note de 23 points, en 2022 à une note de 27 points, redescendue à 19 points en 2023 puis à 8 points en 2024, tandis que les trois autres calculs d'indicateurs atteignent la note maximale (écart de taux d'augmentations individuelles de salaire, répartition sexuée des 10 salariés ayant les plus hautes rémunérations et taux de salariées augmentées après leur retour de maternité (lorsque ce dernier est calculable):
 - Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes : 35 points systématiquement entre 2019 et 2024, témoignant de l'action déjà engagée par l'entreprise afin de corriger les écarts constatés entre les femmes et les hommes avant de signer son premier accord et poursuivie depuis ;
 - Taux de salariées augmentées après leur retour de congé de maternité : non calculable en 2019 et en 2020, 2023 et 2024, 15 points en 2021 et en 2022 ;
 - Répartition par sexe des 10 salariés ayant les plus hautes rémunérations (salaires de base et primes exceptionnelles) : 10 points systématiquement, avec 4 femmes et 6 hommes entre 2019 et 2021 puis 5 femmes et 5 hommes de 2022 à 2024. L'effectif de l'entreprise et les règles de calcul de l'index Egalité limitent les effectifs susceptibles d'être comparés du fait de la nécessité de constituer des groupes d'au moins 3 femmes et 3 hommes par tranche d'âge et par catégorie socio-professionnelle.

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

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

En 2025, 16 femmes et 1 seul homme relèvent de la classification IV B, et 2 femmes et 4 hommes relèvent de la classification V B et les écarts de rémunération ont légèrement diminué en comparaison de ceux de 2021.

Du point de vue de l'index Egalité 2025 :

- Les rémunérations des différentes catégories d'employés ne sont pas comparables au titre de l'année 2025, du fait d'un effectif nul ou insuffisant ou d'un nombre insuffisant d'hommes.
- Pour les mêmes raisons, seules les rémunérations de deux catégories de cadres sont comparables au titre de l'année 2025, les 40-49 ans et les cadres de 50 ans et plus, totalisant 12 femmes et 13 hommes, aboutissant à un écart moyen total de rémunération de 15,49% en faveur des hommes, en progression par rapport à 2021 (8,08%) mais en diminution par rapport à 2024 (17,79%).

Articulation entre vie professionnelle et vie familiale et personnelle

Temps de travail : les collaborateurs de l'entreprise bénéficient d'un accord sur le temps de travail et d'une souplesse horaire quotidienne prévoyant des plages fixes et des plages mobiles, permettant à chacun d'aménager ses horaires selon ses contraintes familiales et de transport, dans le respect, notamment pour les services métiers, d'une organisation garantissant la réponse téléphonique aux heures d'ouverture de l'accueil téléphonique. Les cadres autonomes bénéficient du choix entre une formule en heures et un forfait jours de 212 jours de travail par an.

Temps partiel choisi : après diminution du nombre de salariés à temps partiel de 4 à 2 par suite de départs ou de retour à un temps plein, demeurent 2 salariés en cumul emploi retraite (40% et 50% d'un temps plein) à fin 2025. Le passage à temps partiel et le retour à temps plein sont envisagés dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles. Le travail à temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière et doit pouvoir bénéficier aux femmes et aux hommes, pour les besoins de leur vie personnelle. L'entreprise étudie toute demande relative au temps partiel avec bienveillance, sous réserve des obligations de service.

Mobilité : les salariés de l'entreprise bénéficient du remboursement à 60% des abonnements annuels Navigo (RATP) et à 50% des abonnements mensuels Navigo (RATP), des abonnements annuels à des transports collectifs (SNCF) et à un service public de location de vélo (VELIB), pour leurs déplacements réalisés entre leur domicile et leur lieu de travail. Dans le cadre d'un forfait mobilité durable, les salariés utilisant leur bicyclette perçoivent une indemnité d'un montant équivalent à celui d'un remboursement d'un abonnement Navigo.

Télétravail : la généralisation du télétravail en mars 2020 en réponse aux obligations de confinement liées à la crise sanitaire du Covid-19 s'est réalisée de manière subie. Le télétravail a été prolongé à raison de 2 jours par semaine à titre expérimental (hors mesures exceptionnelles imposées par le Gouvernement pour les postes télétravaillables dans le cadre de la crise sanitaire).

Congé de paternité / parentalité : l'égalité professionnelle repose sur la possibilité pour chaque parent d'exercer ses responsabilités parentales tout au long de sa vie. Depuis 2018, la totalité des nouveaux pères de famille a bénéficié d'un congé de paternité correspondant à sa durée réglementaire maximale. Des autorisations d'absences rémunérées sont également accordées pour enfant malade aux mères ou aux pères de famille, pour une durée totale de 5 jours ouvrés par année civile pour les collaborateurs ayant un ou des enfants âgés de moins de 1 an ou pour les salariés assumant la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans, ou de 3 jours ouvrés par année civile pour les collaborateurs ayant un ou des enfants âgés de moins de 16 ans.

Femmes enceintes : elles bénéficient d'une réduction de temps de travail de 2 heures par jour à compter du cinquième mois de grossesse, sans réduction d'appointements.

Régime de prévoyance et complémentaire santé : les salariés de l'entreprise bénéficient au titre de l'accord de branche d'un régime de prévoyance (décès, incapacité, invalidité) et d'une complémentaire santé (maladie, chirurgie, maternité) prévoyant des garanties plus favorables que celles prévues par la

branche de l'industrie pharmaceutique. Les parties rappellent à cet effet l'importance de mettre à jour régulièrement le formulaire de désignation des bénéficiaires du régime de prévoyance.

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

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

ARTICLE 5 - ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE

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

5.1 - EMBAUCHE

➤ **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...)

- **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 formellement 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
- 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 (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)
- 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.

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. 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, l'entreprise s'engage à attribuer au groupe des femmes une augmentation individuelle moyenne (hors promotions) d'un taux supérieur de 50% à celle qui est appliquée au groupe des hommes, pendant une période initiale de 2 ans (2026 et 2027), ce ratio étant apprécié au titre des augmentations cumulées mises en œuvre en 2026 et en 2027.

Exemple : si on accorde une augmentation individuelle moyenne cumulée de 1% aux hommes, celle des femmes devra atteindre au minimum 1,50%.

L'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 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 2027 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.
- 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 CSP et par tranche d'âge (calcul proforma et calcul réel)
- Ecart entre le salaire brut moyen des femmes et celui des hommes par CSP et par tranche d'âge (calcul proforma et calcul réel)
- 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 départ et de retour des salariés dans l'entreprise à l'occasion des congés liés à la parentalité.
- Accompagner les salariés « proches aidants » pour leur permettre d'être présents auprès de leur proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie.

➤ **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 2026 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.

- **Organisation des réunions**

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

- **Rentrée scolaire**

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

- accorder des aménagements d'horaires le jour de la rentrée des classes (début de l'année scolaire) aux parents d'enfant jusqu'à la classe de 6^e 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.

- **Congés liés à la parentalité**

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 accorde au salarié qui le demande avant son départ en congé lié à la parentalité un entretien avec son responsable direct concernant les conditions d'absence, le remplacement, etc.

L'entreprise permet aux salariés absents pour congés liés à la parentalité 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).

L'entreprise organise un entretien de retour de congé lié à la parentalité entre le responsable hiérarchique et la salariée ou le salarié pour envisager les modalités de retour et le cas échéant les formations de remise à niveau pour son activité professionnelle.

- **Congé enfant malade**

L'entreprise accorde des autorisations d'absence rémunérées pour enfant malade aux mères ou aux pères de famille, pour une durée totale de 5 jours ouvrés par année civile pour les collaborateurs ayant un ou des enfants âgés de moins de 1 an ou pour les salariés assumant la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans, ou de 3 jours ouvrés par année civile pour les collaborateurs ayant un ou des enfants âgés de moins de 16 ans.

- **Femmes enceintes**

Elles bénéficient d'une réduction de temps de travail de 2 heures par jour à compter du cinquième mois de grossesse, sans réduction d'appointements.

- **Salariés aidants et proches aidants**

L'entreprise met en œuvre une politique générale d'accompagnement des salariés aidants répondant à leurs besoins et visant à préserver leur santé et à améliorer leur qualité de vie, au moyen des dispositifs suivants :

- information des salariés aidants sur les congés légaux existants et leurs modalités,

- sensibilisation des salariés une fois par an a minima et mise à disposition des supports d'information et des outils d'auto-évaluation,
- désignation d'un « référent aidant », pour leur venir en soutien.

Elle met en place un « congé de proche aidant » conventionnel, d'une durée de 3 jours par année civile, sans possibilité de report d'une année sur l'autre, sans condition d'ancienneté, à prendre par demi-journée ou journée complète, avec maintien du salaire net à 100%.

La qualité de salarié « proche aidant » est définie par l'accord du LEEM du 9 janvier 2025, la personne aidée devant présenter un handicap ou une perte d'autonomie. Le salarié doit fournir les justificatifs énoncés à l'article D. 3142-8 du code du Travail pour bénéficier du congé de proche aidant.

➤ Indicateurs associés

- Nombre de demandes de temps partiel F/H et taux de satisfaction de ces demandes
- 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
- Nombre d'entretiens tenus avant départ en congé lié à la parentalité
- Nombre de demandes d'aidants reçues par motif, part des demandes acceptées ou refusées
- Nombre de jours demandés par les salariés au titre du congé proche aidant et nombre de jours accordés par l'employeur

5.5 – SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

La CAVP rappelle dans son règlement intérieur du 31/08/2023 le principe d'interdiction et de sanction de toute forme de harcèlement et agissements sexistes. L'affichage obligatoire des textes réglementaires concernant la lutte contre le harcèlement moral et sexuel est effectué sur les panneaux d'affichage. Elle s'engage à combattre tout comportement sexiste dans l'entreprise.

Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Il se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion¹.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné parmi les membres du Comité Social et Economique, pour la durée de leur mandat. Il bénéficie d'une formation nécessaire à l'exercice de ses missions.

➤ Objectifs de progression

- Prévenir les situations de sexisme
- Rappeler les devoirs des salariés pour leur santé et leur sécurité et celles des autres personnes concernées par leurs actes ou leurs omissions au travail
- Sensibiliser les salariés à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

¹ Sources : • *Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité*. Brigitte Grézy et Marie Becker. Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes. Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes. Mars 2015. • *Kit pour agir contre le sexisme*. Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes. Février 2017

➤ **Actions**

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

- L'entreprise s'engage à mettre en ligne sur le site intranet les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail,
- L'entreprise s'engage à informer et sensibiliser les salariés par une communication sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes à destination de tout le personnel,
- L'entreprise s'engage à mettre en place une procédure spécifique d'alerte avec la désignation d'un référent CSE et la désignation d'un référent Direction, et à porter cette procédure à la connaissance des salariés.

➤ **Indicateurs associés**

- Nombre de signalements remontés aux référents

ARTICLE 6 – DUREE DE L'ACCORD

Conformément à l'article L 2242-12, le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur, étant précisé qu'un bilan intermédiaire sera réalisé à l'issue d'une période initiale de 2 ans d'actions correctrices sur les rémunérations, soit au cours du 4^e trimestre 2027, en vue de constater la réalisation des actions, relever les défaillances éventuelles et analyser leurs causes. Il sera présenté aux partenaires de la négociation.

ARTICLE 7 - ENTREE EN VIGUEUR

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

ARTICLE 8 - REVISION

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

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

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

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

ARTICLE 9 – NOTIFICATION

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

ARTICLE 10 – PUBLICITE

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

Fait à Paris, le 31 décembre 2025 en 4 exemplaires originaux

Signatures :

Pour la Direction, M. LEGAUX, Directeur

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of a long horizontal stroke with a large, sweeping loop above it.

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

A handwritten signature in black ink, featuring a stylized 'C' followed by a few loops and a short horizontal stroke.