

**ACCORD COLLECTIF D'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES UNEO**

1) **UNEO**, immatriculée au registre national sous le n°503 380 081, sise 48 rue Barbès 92120 MONTRouGE

Représentée aux fins des présentes par Madame Anne-Marie COZIEN, Directeur Général

2) **La Caisse Nationale du Gendarme (CNG)**, immatriculée au registre national sous le n°784 442 873, sise 48 rue Barbès 92120 MONTRouGE

Représentée aux fins des présentes par Monsieur Dominique Renault, Directeur Délégué,

3) **La Mutuelle Nationale Militaire (MNM)**, immatriculée au registre national sous le n°775 666 324, sise 48 rue Barbès 92120 MONTRouGE

Représentée aux fins des présentes par Monsieur Philippe DEMARE Directeur,

4) **La Mutuelle de l'Armée de l'Air (MAA)**, immatriculée au registre nationale sous le n°784 338 675, sise, 48 rue Barbès 92120 MONTRouGE

Représentée aux fins des présentes par Monsieur Jean-Pierre DEMANGE, Directeur Délégué,

Ci-après dénommées « l'UES UNEO »

**D'une part,**

**Et,**

Les organisations syndicales représentatives soussignées :

- **Syndicat National des Organismes de Mutualité - Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres (SNOM-CFE-CGC)**, représenté par Mademoiselle Delphine FREROT, déléguée syndicale
- **Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)**, représentée par Madame Rose RUZZU, déléguée syndicale
- **Confédération Française et Démocratique du Travail (Syndicat CFDT des salariés de la Mutualité de l'île de France)**, représentée par Monsieur Jacques BERTRAND, délégué syndical

**D'autre part,**

Et après avis du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail et du Comité d'Entreprise de l'UES d'UNEO, réunis respectivement les 16 et 22 décembre 2011.

UNEO	CNG	MNM	MAA	SNOM-CFE-CGC	CFTC	CFDT
JOL	PD	JPD	JPF	RR	BT	

## PREAMBULE

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, enrichie de son décret d'application n°2011-822 du 7 juillet 2011, prévoit que les entreprises doivent conclure un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou établir un plan d'action, au plus tard le 31 décembre 2011.

S'inscrivant dans la volonté d'initier officiellement une démarche d'égalité professionnelle au travail et d'absence de discrimination, les parties signataires du présent accord ont fixé des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre, sur la base du rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes au sein de l'UES UNEO.

Il convient d'observer que l'analyse des rémunérations des salariés de l'UES UNEO, réalisée par les médianes par classification desdites rémunérations, ainsi que par le salaire minimum et maximum par classification, se traduit quelque soit la catégorie employé/technicien/cadre, par un léger avantage pour les femmes.

Mais le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes étant fondamental, les parties signataires continueront pour les années à venir, à contenu d'emploi et de performances égales, à réduire les écarts de rémunération pouvant subsister et ce, par une démarche fondée sur les augmentations individuelles indexées sur les performances et par l'évolution de la classification.

Les objectifs retenus portent sur :

- La formation
- La promotion professionnelle
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

## ARTICLE 1. LA FORMATION

L'UES UNEO garantit le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle.

L'accès à la formation professionnelle est, en effet, un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de chance dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.

Tant pour le développement des compétences professionnelles et individuelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, l'UES UNEO veille à ce que femmes et hommes participent aux mêmes formations. Il est toutefois apparu dans le rapport de situation comparée un déséquilibre entre femmes et hommes.

Afin de réduire ce déséquilibre, les parties signataires du présent accord décident de s'inscrire dans une démarche volontariste propre à développer les compétences des salariées, par des actions de formation de la catégorie 2 (développement des compétences, formations qualifiantes et diplômantes).

Ainsi, il devra être constaté une progression de 10% du nombre de salariées ayant bénéficié des actions de formation de catégorie 2 sur l'ensemble des années 2012, 2013 et 2014.

UNEO	CNG	MNM	MAA	SNOM-CFE-CGC	CFTC	CFDT
✓	D.L	PD	J.M	DF	ARV	BJ

## ARTICLE 2. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

L'UES UNEO vise à atteindre un équilibre femmes/hommes à tous les niveaux de responsabilité, y compris au sein de l'encadrement.

Les signataires du présent accord conviennent qu'il importe de permettre aux salariées de lutter contre le « plafond de verre », cette barrière invisible et artificielle créée par des préjugés comportementaux et organisationnels empêchant les femmes d'accéder aux responsabilités professionnelles.

Afin de réduire ces préjugés comportementaux et organisationnels, il est décidé pour les années 2012, 2013 et 2014 :

- d'organiser une journée de la femme au sein de l'UES UNEO sur le critère d'une demi-journée et visant à recueillir des témoignages de prises de poste avec plus de responsabilités.
- de mettre en place les indicateurs, extraits des entretiens annuels d'évaluation, suivants :
  - nombre de mobilités fonctionnelles
  - nombre de potentiels identifiés
- de réaliser un minimum de deux communications internes sur les thématiques, mobilité, potentiel, développement des compétences et des carrières

L'objectif visé doit tendre à ce que, pour chacune des années 2012, 2013 et 2014, 70% des changements de classification professionnelle concerne les salariées de l'UES UNEO, afin de respecter la proportionnalité globale entre hommes et femmes au sein de l'UES UNEO.

## ARTICLE 3. L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

Pour les années 2012, 2013 et 2014, dans le cadre de la Charte de la parentalité signée en décembre 2010 :

### ARTICLE 3.1. PLACES EN CRECHE

Il est décidé de mettre en place des indicateurs concernant les places en crèche « Nid d'Eveil » :

- nombre de demandes formulées
- nombre de demandes acceptées avec comparatif femmes/hommes

Une communication officielle sur les critères d'attribution sera réalisée chaque année à l'attention de tous les salariés de l'UES UNEO.

### ARTICLE 3.2. CHEQUES EMPLOI SERVICE UNIVERSEL

Il est décidé de mettre en place des indicateurs concernant l'attribution des Chèques Emploi Service Universel (CESU) :

- 2012 : attribution des CESU à 20% des salariés concernés
- 2013 : attribution des CESU à 30% des salariés concernés
- 2014 : attribution des CESU à 40% des salariés concernés

Une communication officielle sera réalisée chaque année à l'attention de tous les salariés de l'UES UNEO.

### ARTICLE 3.3. AMENAGEMENT INDIVIDUEL DU TEMPS DE TRAVAIL

L'UES UNEO prête attention à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, et notamment l'aménagement du temps de travail, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière ; étant rappelé le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel, en termes de carrière et de rémunération.

UNEO	CNG	MNM	MAA	SNOM-CFE-CGC	CFTC	CFDT
V	DL	PD	SA	DF	RR	Bj

A cette fin, il est décidé de mettre en place des indicateurs concernant les demandes d'aménagement du temps de travail à titre individuel, hors temps partiel :

- Avant le 1<sup>er</sup> décembre 2012 : 0,25% d'agrément de demande d'aménagement du temps de travail
- Avant le 1<sup>er</sup> décembre 2013 : 1% d'agrément de demande d'aménagement du temps de travail
- Avant le 1<sup>er</sup> décembre 2014 : 2,5% d'agrément de demande d'aménagement du temps de travail

Une communication officielle sera réalisée chaque année à l'attention de tous les salariés de l'UES UNEO.

#### **ARTICLE 4. SUIVI DES DISPOSITIFS PREVUS A L'ACCORD**

Il est institué une Commission de suivi pour traiter des éventuelles difficultés de mise en œuvre des dispositifs visés au présent accord.

Cette Commission sera composée d'un représentant par organisation syndicale signataire et d'au moins deux représentants de la Direction générale.

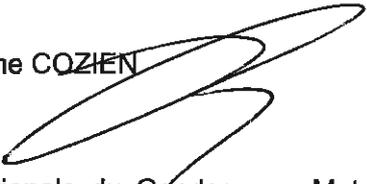
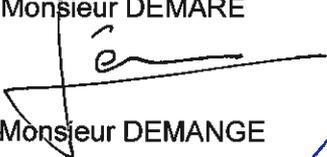
#### **ARTICLE 5. PUBLICITE DE L'ACCORD**

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la consommation, du travail et de l'Emploi de Nanterre et en un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Fait à Montrouge, le 22 décembre 2011

#### **Pour « l'UES UNEO »**

Pour la Direction,

- Pour UNEO, Madame COZIEN 
- Pour la Caisse Nationale du Gendarme – Mutuelle de la Gendarmerie (CNG-MG), Monsieur RENAULT 
- Pour la Mutuelle Nationale Militaire (MNM), Monsieur DEMARE 
- Pour la Mutuelle de l'Armée de l'Air (MAA), Monsieur DEMANGE 

#### **Pour les organisations syndicales**

- SNOM-CFE-CGC : Mademoiselle FREROT 
- CFTC : Madame RUZZU 
- CFDT : Monsieur BERTRAND 