ACCORD RELATIF A L’EGALITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE M.S.A. DE BOURGOGNE

Entre d’une part,

**La Caisse Régionale de Mutualité Sociale Agricole de Bourgogne**

**14, rue Félix Trutat**

**21046 DIJON Cedex**

Représentée par , agissant en qualité de Directrice Générale

Et d’autre part,

**Les Organisations Syndicales,**

Représentées **pour la CFDT** par :

* , Délégué(e) Syndical(e) titulaire

Représentées **pour la CGT** par :

* , Délégué(e) Syndical(e) titulaire

Représentées **pour FO** par :

* , Délégué(e) Syndical(e) titulaire

Représentées **pour l’UNSA2A** :

* , Délégué(e) Syndical(e) titulaire

Il a été négocié et conclu l’accord ci-après.

***PREAMBULE***

Le principe d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a valeur constitutionnelle et figure dans divers dispositifs légaux et réglementaires.

En tant qu’acteur majeur de la protection sociale et des services aux personnes, dans la continuité de l’Accord national MSA du 13 décembre 2007 et de l’Accord de la Caisse Régionale MSA de Bourgogne du 19 décembre 2011 renouvelé par son Avenant du 26 novembre 2014 relatif à l’égalité entre les hommes et les femmes, la Caisse Régionale MSA de Bourgogne entend réaffirmer son engagement dans la promotion et l’amélioration de la mixité et l’égalité professionnelle au travail qui sont un facteur d’enrichissement collectif et de cohésion sociale.

***ARTICLE 1 : Objet et champ d’application de l’accord***

La loi du 17 août 2015 dite loi Rebsamen ainsi que la loi du 8 août 2016 dite Loi Travail ont conforté les obligations de négociation collective sur l’égalité entre les femmes et les hommes au travail.

Par le présent Accord d’entreprise, les parties signataires précisent les principes ainsi que les moyens de suivi qu’il convient d’appliquer afin de respecter et de développer l’égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Dans cette perspective, la Caisse Régionale MSA de Bourgogne s’engage à mettre en œuvre, avec un suivi renforcé, notamment au travers d’indicateurs, les mesures relatives aux domaines suivants :

* le recrutement,
* la formation professionnelle,
* l’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale,
* la rémunération effective et la promotion professionnelle.

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la Caisse régionale MSA de Bourgogne titulaires d’un contrat à durée indéterminée ou déterminée.

***ARTICLE 2 : Recrutement***

*Offres d’emploi*

L’entreprise s’engage à ce qu’aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l’âge…) n’apparaisse lors de la diffusion d’offres d’emploi, tant en interne qu’en externe, et quels que soient la nature du contrat de travail et le type d’emploi proposé.

*Processus et critères de recrutement*

L’activité professionnelle de la MSA est ouverte aux femmes comme aux hommes. Le processus de recrutement de l’entreprise est donc unique et des critères de sélection strictement identiques sont appliqués.

Ces critères doivent être strictement fondés sur les compétences, y compris l’expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

*Rémunération à l’embauche*

A poste équivalent, l’entreprise garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l’embauche identiques entre les femmes et les hommes. La rémunération à l’embauche est liée au niveau de formation et d’expérience acquise et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

*Indicateurs de suivi*

Dans le rapport égalité professionnelle hommes / femmes, seront indiqués pour chaque année :

* le nombre de candidatures reçues suite à la parution d’offres de poste : avec répartition par niveau, par filière et par sexe ;
* le nombre d’embauches : avec répartition par niveau, par filière et par sexe.

***ARTICLE 3 : Formation professionnelle***

*Accès à la formation professionnelle continue*

Dans la cadre de sa politique de formation professionnelle continue, la Caisse régionale MSA de Bourgogne garantit l’accès à la formation (plan de formation, compte personnel de formation (CPF), congé individuel de formation (CIF)) sans distinction de sexe.

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. L’entreprise veille à ce que femmes et hommes aient accès aux mêmes formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l’adaptation aux évolutions de l’entreprise.

*Organisation de la formation*

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation, la Caisse régionale MSA de Bourgogne prend les engagements suivants :

* veiller à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation, à niveau de qualité de formation égale ;
* veiller à ce que la formation soit dispensée pendant les horaires de travail ; le cas échéant, mettre en place un aménagement d’horaire pour faciliter la participation à la formation.

*Accès aux formations managériales et diplômantes*

La Caisse régionale MSA de Bourgogne garantit le principe général d’égalité d’accès aux formations managériales et aux formations diplômantes.

*Indicateurs de suivi*

Dans le rapport égalité professionnelle hommes / femmes, seront indiqués pour chaque année :

* le nombre de bénéficiaires d’actions de formation inscrites au plan, de CPF et de CIF : répartition par sexe et par catégorie professionnelle (non cadre / cadre), avec précision quant au nombre d’heures réalisées ;
* le nombre de salariés n’ayant pas bénéficié de formation depuis 5 ans : répartition par sexe et par catégorie professionnelle (non cadre / cadre).

***ARTICLE 4 : Articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale***

Afin de compléter les mesures existant dans la convention collective et dans les divers accords de branche visant à prendre en compte la parentalité dans le cadre professionnel, le présent accord précise :

*Travail à temps partiel*

L’activité à temps partiel pour élever un enfant dans le cadre légal du congé parental d’éducation (à temps partiel ou à temps plein), de même que les demandes de temps partiel par les salariés âgés de 57 ans et plus, ne sont pas comptabilisées dans les quotas d’autorisation de travail à temps partiel fixés par un accord d’entreprise.

La hiérarchie doit veiller à ce que l’organisation et la charge de travail d’un salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail.

*Perspectives d’évolution et accès à l’encadrement*

L’absence pour congé maternité, pathologique ou d’adoption, de même que l’exercice de l’activité à temps partiel, ne doivent aucunement influer sur le déroulement du parcours professionnel. Les femmes et les hommes bénéficient des mêmes possibilités d’évolution et de promotion professionnelle.

*Rentrée scolaire*

Chaque année, à l’occasion de la rentrée scolaire et en fonction de l’établissement fréquenté, la Direction pourra accorder au personnel soumis aux plages fixes une dérogation au début de la plage fixe du matin. Le temps utilisé devra être récupéré dans le mois suivant cette utilisation.

*Absences de courte durée*

Comme le précise le règlement d’application de l’Accord relatif à l’organisation du temps de travail, la courte absence pendant les plages fixes est possible, sous réserve de rester exceptionnelle et d’être dûment justifiée auprès du responsable hiérarchique, ou, à défaut, d’un cadre ou d’un Agent de Direction de la ligne hiérarchique, ou, à défaut, par mail adressé au service Ressources Humaines, qui en apprécie l’opportunité.

*Organisation de réunions*

L’entreprise veille à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l’organisation des réunions et des déplacements professionnels. Ainsi, sauf cas exceptionnels, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires de travail ; les réunions trop matinales, tardives ou lors de la pause déjeuner, doivent être évitées surtout si elles ne sont pas planifiées.

L’entreprise s’engage également à favoriser l’utilisation des modes de réunion évitant autant que possible les déplacements tels que la visioconférence ou la conférence téléphonique.

*Maintien du lien professionnel du salarié durant son congé*

Avant son départ en congé maternité, paternité, d’adoption, pour congé de présence parentale ou pour congé parental d’éducation, le ou la salarié (e) bénéficie à sa demande, d’un entretien avec son supérieur hiérarchique afin d’envisager les modalités de maintien du contact avec l’entreprise, ceci dans le but de faciliter sa réintégration à l’issue de son congé.

A l’issue des absences de longue durée, un entretien professionnel est systématiquement proposé aux salariés concernés.

*Indicateurs de suivi*

Dans le rapport égalité professionnelle hommes / femmes, seront indiqués pour chaque année :

* la répartition hommes / femmes dans les postes d’encadrement : avec distinction temps plein / temps partiel ;
* la moyenne annuelle hommes / femmes des salaires pour une même ancienneté : avec distinction temps plein / temps partiel ;
* la répartition des points d’évolution à effet du 1er janvier : répartition par sexe, catégorie professionnelle (non cadre / cadre) et distinction temps plein / temps partiel ;
* le nombre de femmes dans les 10 rémunérations les plus élevées (hors Agents de Direction et Praticiens).

***ARTICLE 5 : Rémunération effective et promotion professionnelle***

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d’assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La politique de rémunération des salariés doit être construite autour de la notion de compétences et de performances utiles et reconnues, sans discrimination. A cet effet, la MSA de Bourgogne s’engage à observer la plus grande vigilance concernant les écarts de rémunération.

Le coefficient de rémunération est composé :

* du coefficient d’emploi
* des points d’expérience
* des points d’évolution
* des points informatiques (le cas échéant)
* du complément familial (le cas échéant)

Une comparaison relative à l’évolution des rémunérations hommes / femmes relevant de la même catégorie professionnelle sera effectuée chaque année. Par même catégorie professionnelle on entend « même niveau » en terme de classification des emplois de la MSA.

Une analyse permettra de déterminer la part des points d’évolution attribués aux femmes par rapport aux points d’évolution attribués aux hommes de même statut (cadre ou non cadre).

Un bilan sera réalisé annuellement en Commission Egalité hommes / femmes. En fonction des conclusions partagées, un plan d’action comportant des mesures correctives pourra être négocié entre les partenaires.

*Indicateurs de suivi*

Dans le rapport égalité professionnelle hommes / femmes, seront indiqués pour chaque année :

* le nombre de changement de coefficient d’emploi par an : avec répartition par sexe ;
* le nombre de salariés hommes / femmes bénéficiant du complément familial ;
* la moyenne des rémunérations hommes / femmes par niveau (classification des emplois de la MSA) ;
* la répartition des points d’évolution à effet du 1er janvier : répartition par sexe, par catégorie professionnelle (non cadre / cadre), et distinction temps plein / temps partiel.

***ARTICLE 6 : Date d’entrée en vigueur et durée de l’accord***

Le présent accord prendra effet le 1er janvier 2018 sous réserve de son agrément par la tutelle, pour une durée déterminée d’un an, soit jusqu’au 31 décembre 2018, date à laquelle il cessera de plein droit de produire ses effets.

Le présent accord ne constitue pas un engagement unilatéral de l’employeur mais un accord comportant comme conditions suspensives l’agrément ministériel et l’absence d’opposition par les Organisations Syndicales dans les conditions prévues par la loi.

Un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil des Prud’hommes ainsi qu’à la DIRECCTE.

***ARTICLE 7 : Suivi de l’accord et clause de rendez-vous***

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé par l’une ou l’autre des parties signataires sous réserve d’un préavis de 3 mois.

En tout état de cause, les parties conviennent d’examiner les indicateurs recensés au présent accord et d’envisager les aménagements souhaitables dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2018.

 Fait à Dijon, le ….

 Pour la Caisse Régionale MSA de Bourgogne

La Directrice Générale

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pour la délégation syndicale CFDT | Pour la délégation syndicale FO | Pour la délégation syndicale CGT | Pour la délégation syndicale UNSA2A |