

# Note technique

## Protocoles d'accords conclus dans le cadre de la RSE

### Table des matières

<b>PARTIE 1 LE CADRE JURIDIQUE DE LA NEGOCIATION LOCALE .....</b>	<b>2</b>
<b>PARTIE 2 LE PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA PROMOTION DE LA DIVERSITE ET DE L'EGALITE DES CHANCES.....</b>	<b>4</b>
2.1 Thème : Recrutement, insertion durable et inclusion .....	4
2.1.1 Les ambitions portées dans l'accord par les partenaires sociaux .....	4
2.1.2 Engagements pris à l'échelle interbranche à échéance de l'accord .....	5
2.1.3 Déclinaison des objectifs nationaux par les organismes locaux .....	6
2.2 Thème : Employabilité tout au long de la carrière et évolution professionnelle .....	12
2.2.1 Les ambitions portées dans l'accord par les partenaires sociaux .....	12
2.2.2 Les engagements pris à l'échelle interbranche à échéance de l'accord .....	12
2.2.3 Déclinaison des objectifs nationaux par les organismes locaux .....	13
2.3 Thème : Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle .....	15
2.3.1 Les ambitions portées dans l'accord par les partenaires sociaux .....	15
2.3.2 Les engagements pris à l'échelle interbranche à échéance de l'accord .....	16
2.3.3 Déclinaison des objectifs nationaux par les organismes locaux .....	17
<b>PARTIE 3 LE PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....</b>	<b>20</b>
3.1 Contenu de la négociation locale.....	21
3.2 Moyens de la négociation locale.....	22
3.3 Contenu de l'accord local .....	24
3.4 Durée et périodicité de l'accord local.....	26
3.5 Obligations de l'employeur en l'absence d'accord local .....	26
3.6 Pénalité en cas de méconnaissance des exigences légales .....	27
3.7 Rappel des objectifs nationaux fixés par l'accord de branche de 2022 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes.....	28
3.8 Déclinaison des objectifs nationaux fixés par l'accord de branche par les organismes locaux ....	29
3.8.1 Thème : Prévention de la discrimination.....	29
3.8.2 Thème : Recrutement .....	29
3.8.3 Thème : Parcours et employabilité tout au long de la carrière .....	30
3.8.4 Thème : Piloter la situation comparée entre les femmes et les hommes.....	32
3.8.5 Thème : Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.....	33
3.8.6 Thème : Prévention des violences intra-familiales .....	34
<b>PARTIE 4 LE PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE .....</b>	<b>35</b>
4.1 Thème : Utilisation du compte épargne temps (CET) .....	36
4.1.1 Abondement du CET en cas d'utilisation sous forme de réduction du temps de travail avant le départ à la retraite.....	36
4.1.2 Permettre la monétisation du CET.....	37
4.2 Thème : Accompagner des salariés dans leur démarche en vue de leur départ en retraite.....	38
4.3 Thème : Prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel .....	39
4.4 Thème : Adapter des modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite que la règle légale	40
4.5 Tableau récapitulatif synthétique des différentes mesures : .....	40

## PARTIE 1 LE CADRE JURIDIQUE DE LA NEGOCIATION LOCALE


Cet accord s'inscrit dans le cadre des obligations de négocier au niveau de la branche et notamment tous les 4 ans sur :

- les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- les mesures relevant de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

Cette négociation de branche s'articule avec les obligations existantes au niveau local au sein du régime général de la Sécurité sociale et qui reposent sur :

- les articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, qui prévoient pour l'employeur l'obligation d'engager des **négociations d'entreprise**, selon une périodicité qui diffère selon les thèmes ;
- les articles L. 123-1 et L. 123-2 du Code de la Sécurité sociale, qui posent quant à eux le principe du caractère national de la convention collective et subordonnent l'application des accords collectifs à leur agrément par les autorités de tutelle.

Il est à noter que, dans la mesure où certains thèmes relèvent tant de la négociation de branche que de la négociation locale, il appartient à chaque organisme d'ouvrir les négociations sur l'ensemble des thèmes prévus par le Code du travail. Il convient par la suite de rappeler le contexte propre à l'Institution et de poursuivre les négociations uniquement sur les thèmes relevant du niveau local.

 S'agissant de la détermination de l'accord applicable en cas de coexistence sur un même thème d'un accord de branche et d'un accord d'entreprise en application des dispositions des articles L. 2253-1 et suivants du Code du travail, se reporter à [l'annexe 2](#) du guide du négociateur relative à l'articulation entre accords de branche et accords locaux.

Pour rappel, les thèmes de négociation annuelle obligatoire à engager au sein des organismes sont les suivants :

- la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'organisme ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail ;
- la gestion des emplois et des parcours professionnels, dans les organismes d'au moins 300 salariés.

Ainsi, l'accord de branche du 22 février 2022 relatif à **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** fait partie des thèmes de négociation obligatoire. Il en fixe les domaines et champs d'action.

En fonction de leur effectif, les organismes doivent décliner ces domaines d'action dans un accord local, à défaut un plan d'action, afin de ne pas être soumis, s'agissant des organismes de plus de 50 salariés, à la pénalité financière de 1% des rémunérations versées.

Chaque organisme doit donc engager chaque année une négociation sur cette thématique avec ses propres organisations syndicales représentatives. Un accord de méthode ou une clause de périodicité permet de modifier le cas échéant cette échéance.

**A noter** : L'accord de branche relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un cadre institutionnel que les organismes sont invités à décliner dans le cadre de cet accord. Il peut être enrichi par des mesures locales.

Les accords nationaux du 22 février 2022 traitant de la **promotion de la diversité et de l'égalité des chances** ainsi que des **mesures de fin de carrière** ne relèvent pas des thèmes obligatoires de négociation. Les organismes sont libres d'aborder ces thèmes lors de leurs négociations.

**A noter** : A défaut d'accord local sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et sur les mesures de fin de carrière, l'accord national signé à l'échelle de la branche professionnelle est d'application impérative pour l'ensemble des organismes du régime général de la sécurité sociale. Les droits qui sont créés dans ces accords s'appliquent automatiquement aux salariés du régime général.

Par ailleurs, il n'est pas obligatoire pour les organismes de conclure un seul et même accord traitant de la promotion de la diversité des chances et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les organismes sont également libres de consigner ces deux thèmes dans un même accord.



Quelques principes préalables à la négociation :

Il est nécessaire de respecter le principe d'égalité de traitement. Un accord ne peut intégrer de mesures discriminantes. Par exemple, il n'est pas possible de réserver une mesure aux seuls salariés en CDI en raison de ce seul statut. Une telle démarche serait discriminante (cf. [lettre circulaire n° 024-19 du 29 mai 2019](#)).

Afin de mener à bien les négociations, et plus globalement la négociation collective, le service juridique de l'Ucanss met à disposition des organismes de la [documentation support](#).

Enfin, il est rappelé le principe général posé par le Comex dans sa doctrine : les accords locaux ne peuvent prévoir des dispositifs favorisant l'absentéisme ou mettant en place de nouveaux éléments de rémunération.

## PARTIE 2

# LE PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA PROMOTION DE LA DIVERSITE ET DE L'EGALITE DES CHANCES

La promotion de la diversité et de l'égalité des chances constitue un axe majeur de la politique de Responsabilité Sociale de l'Employeur déployée au sein du Régime général de la Sécurité sociale, qui a trouvé appui sur l'accord de 2016.

L'accord du 22 mars 2022 relatif à diversité et l'égalité des chances vise à faire vivre dans l'Institution la diversité de la société et à promouvoir à tous les niveaux hiérarchiques et sur toutes les fonctions l'égalité des chances. Il repose sur la volonté de faire changer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et préjugés, qui pourraient avoir pour effet, sans que cela soit conscient ou volontaire, de discriminer ou réduire les chances d'un salarié en raison de motifs liés à sa personne ou à son mode de vie.

L'accord national rappelle que la diversité est entendue au sens large et vise l'ensemble des motifs qui caractérisent ou différencient une personne : son âge, son genre, son origine, son orientation sexuelle ou encore son lieu de résidence.

A l'instar de l'accord précédent, l'accord de 2022 embrasse un champ large, puisqu'il vise toutes les étapes de la vie professionnelle, depuis le recrutement, l'évolution et la formation professionnelle, la rémunération, et le maintien durable dans l'emploi.

La structure de l'accord reconduit les 3 thèmes de 2016 :

- le recrutement, l'insertion durable et l'inclusion ;
- l'employabilité tout au long de la carrière et évolution professionnelle ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

## **2.1 Thème : Recrutement, insertion durable et inclusion**

---

### **2.1.1 Les ambitions portées dans l'accord par les partenaires sociaux**

L'accord aborde la diversité dans une conception large, qui repose sur tout motif qui différencie les personnes, tels que l'âge, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, la religion, etc.

**En matière de recrutement**, une première ambition vise à **favoriser la diversité des profils et des personnes**, ce qui repose sur la sensibilisation de l'ensemble des acteurs participants au process de sélection : le service RH, les directions et les managers.

En complément à ce principe général d'ouverture, l'accord porte explicitement l'attention sur 2 cibles prioritaires de recrutement :

- Les jeunes de moins de 30 ans, afin de relever le défi démographique de l'institution à 10 ans lié au départ massif de ses salariés en poste,
- Les salariés porteurs d'un handicap, en cohérence avec la politique institutionnelle très volontaire en la matière.

L'accord national fait un lien explicite entre la politique institutionnelle en faveur de la diversité et l'égalité des chances, l'attractivité du Régime général de la Sécurité sociale sur le marché de l'emploi, et sa capacité à pourvoir le cas échéant aux besoins d'embauche sur les postes en tension. Cela soulève un enjeu de notoriété de la Sécurité sociale en tant qu'employeur et de ses métiers, qui doivent être rendus visibles et attractifs auprès du plus grand nombre.

L'accord affirme une seconde ambition sur le champ du recrutement mais aussi de l'intégration et de l'inclusion, qui vise **la prévention de tout risque de discrimination**. Le changement de regard sur la différence constitue le cœur de la démarche institutionnelle visant à lutter contre les stéréotypes socio-culturels.

L'accord porte enfin une troisième ambition relative à **l'intégration durable** de tous les collaborateurs.

### **2.1.2 Engagements pris à l'échelle interbranche à échéance de l'accord**

Les objectifs à atteindre au cours de la période couverte par l'accord et les indicateurs associés au titre du recrutement, de l'insertion durable et de l'inclusion sont les suivants :

- Respecter l'obligation légale d'embauche des travailleurs en situation de handicap en visant un taux de 100% d'organismes ayant une contribution Agefiph égale à zéro ;
- Augmenter la part des salariés de – de 30 ans dans le total des embauches en CDI : atteindre un taux de recrutement des salariés de – de 30 ans en augmentation de 10 points sur la période de l'accord (référence : 37% en 2020)
- Promouvoir l'emploi à la Sécurité sociale auprès des publics cibles prioritaires : 1 action interbranche menée par an ;
- Former et sensibiliser les acteurs des organismes au risque de discrimination : Mise en place d'une action d'accompagnement pilotée par l'Ucanss.

Leur identification constitue un guide pour fixer les priorités d'actions, tant à l'échelle interbranche que dans le cadre des accords locaux.

### 2.1.3 Déclinaison des objectifs nationaux par les organismes locaux

Objectif local	Actions préconisées au niveau local	Accompagnement national pouvant être mobilisé
<i>Favoriser un recrutement diversifié</i>		
Promotion locale de l'emploi	Mise en place de toute démarche de communication et tout partenariat permettant de faire connaître ses offres d'emploi, et la diversité des parcours au sein de l'organisme et de la Sécurité sociale	<p><b>Les offres de services et outils mis à disposition :</b></p> <p>Mise à disposition d'outils institutionnels de communication : <a href="http://lasecurecrute.fr">lasecurecrute.fr</a> et <a href="http://les75portaitsdesécurité sociale">les75portaitsdesécurité sociale</a> permettant d'assurer la promotion des métiers de la sécurité sociale</p> <p>Poursuite de la campagne de Marque employeur institutionnelle « <a href="#">je suis ce que je fais</a> », avec la mise en place de déclinaisons auprès des métiers ou profils cibles</p> <p>A venir, campagne de promotion de <a href="#">l'alternance</a> (printemps 2022)</p> <p>Mise en place d'opérations de recrutements ciblées à l'échelle interbranche (<a href="#">salons de recrutement</a>, salons dédiés aux organismes de Sécurité sociale ; campagnes de recrutement). Une opération par an sera organisée sur le champ du handicap</p> <p>Développement de partenariats interbranches, pouvant être mobilisés ou déclinés au niveau local. Les partenaires existants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le partenariat avec <a href="#">Simplon</a>, un formateur engagé, pour trouver de nouveaux talents du numérique (technicien support, concepteur-développeur, architecte applicatif...).</li> <li>• Le partenariat avec <a href="#">Welcome to the jungle</a> afin d'attirer des profils variés tels des experts techniques, managers, fonctions supports et de développer la marque employeur</li> <li>• Le partenariat avec 1 jeune 1 solution pour le recrutement des jeunes : la <a href="#">plateforme #1jeune1solution</a>.</li> </ul>
Diffusion d'offres d'emploi ouvertes à tout profil	Libeller les offres d'emploi diffusées de manière neutre, non-genrée et non discriminatoire	<p><b>Les offres de services et outils mis à disposition :</b></p> <p>Publication des offres d'emplois sur <a href="http://lasecurecrute.fr">lasecurecrute.fr</a> et les sites partenaires via l'outil de multidiffusion.</p>

Objectif local	Actions préconisées au niveau local	Accompagnement national pouvant être mobilisé
	<p>Mettre en place d'un comité de rédaction interne des offres d'emploi afin de s'assurer de sa bonne compréhension par un large public</p> <p>Préciser quand le poste le permet une mention sur les aménagements possibles du poste en cas de handicap</p>	<p>Mise à disposition d'une CVthèque accessible aux recruteurs sur le site <a href="http://lasecurecrute.fr">lasecurecrute.fr</a></p> <p>Mise à disposition d'un <a href="#">kit du Lab</a> de la Sécurité sociale relatif au recrutement</p>
Méthodes et outils de recrutement favorisant la diversité	<p>Utiliser des méthodes et outils ad hoc favorisant l'appréciation objective des compétences et des parcours des candidats</p> <p>Mettre en place un processus de recrutement associant une diversité d'acteurs internes et d'expertises afin de croiser les regards permettant d'apprécier objectivement le profil professionnel des candidats sur la base des compétences attendues</p> <p>Participer aux opérations de recrutement interbranches visant à favoriser le recrutement de profils prioritaires</p> <p>Rédiger une charte, un guide ou un processus décrivant l'éthique de la politique de recrutement, et développer des outils de sensibilisation permettant d'accompagner les parties prenantes à un recrutement</p> <p>Informers les candidats des méthodes et outils de recrutement utilisés par l'organisme</p>	<p>Accompagnement à la mobilisation de contrats pouvant favoriser la diversification des profils :  Politique interbranche en faveur de l'alternance – diffusion d'une LI en avril 2022  Présentation du CDD tremplin pour l'emploi des travailleurs handicapés : <a href="https://www.youtube.com/watch?v=KySxpGE9rGs">https://www.youtube.com/watch?v=KySxpGE9rGs</a></p> <p>Synthèse des <a href="#">contrats et dispositifs</a> d'insertion favorisant l'embauche de publics prioritaires</p> <p><b>Seront mis en œuvre au cours de la période de l'accord :</b></p> <p>Adaptation et complémentation de l'outil de multidiffusion des offres d'emploi interbranche (champ de l'insertion)</p> <p>Organisation d'un partage de l'expérience d'organismes ayant innové en matière de recrutement sur le champ de l'attractivité des emplois (offre d'emploi vidéo, salariés ambassadeurs, etc.)</p> <p>Diffusion d'un guide des bonnes pratiques relatives au recrutement auprès des recruteurs locaux.</p> <p>Déploiement d'un parcours de formation institutionnel des recruteurs</p>

Objectif local	Actions préconisées au niveau local	Accompagnement national pouvant être mobilisé
Méthodes et outils de recrutement favorisant la diversité	<p>Mettre en place des procédures de recrutement permettant de prévenir toute forme de discrimination à l'embauche</p> <p>Mobiliser les dispositifs de CDD de tremplin ou de contrats accompagnés afin d'accueillir un salarié en situation de handicap dans un cadre adapté et progressif</p> <p>Rendre les offres d'emploi accessibles à tout type de handicap, notamment visuel, ou les diffuser sur des sites partenaires auprès de personnes porteuses de handicap</p>	<p><b>Les offres de services et outils mis à disposition :</b></p> <p>Mise à disposition d'un guide pour <a href="#">intégrer les principes de la diversité</a> dans les pratiques de recrutement</p>
Former et sensibiliser l'ensemble des parties prenantes (RH, manager et direction) aux enjeux de la diversité, de l'égalité des chances et de non-discrimination	<p>Faire connaître les mécanismes de discrimination reposant sur des stéréotypes liés au genre, à l'âge ou encore à l'origine ou à la situation de santé</p> <p>S'assurer de la pleine application des dispositions conventionnelles en cas d'assistance par un prestataire dans le cadre d'une procédure de recrutement</p>	<p><b>Les offres de services et outils mis à disposition :</b></p> <p>Offre de <a href="#">formation institutionnelle</a> sur la diversité et la non-discrimination</p> <p><b>Seront mis en œuvre au cours de la période de l'accord :</b></p> <p>Diffusion d'une newsletter sur la sensibilisation au handicap</p> <p>Déploiement d'une offre de formation institutionnelle relative à la prévention des biais cognitifs</p> <p>Sensibilisation des managers sur la notion de discrimination liée au handicap (mise à disposition de 6 Podcasts sur les 3 ans)</p>



Objectif local	Actions préconisées au niveau local	Accompagnement national pouvant être mobilisé
<i>Favoriser une insertion durable des collaborateurs</i>		
Organiser un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés	<p>Mettre en place un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés afin de faciliter leur insertion dans l'organisme et leur équipe de travail</p> <p>Déployer le dispositif de Parcours d'accueil à la Sécurité sociale (PASS) à tout nouvel embauché dans le cadre de son intégration durable</p> <p>Remettre un livret d'accueil, précisant les informations pratiques concernant la vie dans l'organisme, à chaque nouvel embauché</p> <p>Désigner un référent chargé d'accompagner et d'intégrer le nouvel embauché dans l'organisme</p>	<p><b>Les offres de services et outils mis à disposition :</b></p> <p>Mise disposition d'un <a href="#">kit du Lab</a> RH relatif à l'intégration</p> <p><b>Seront mis en œuvre au cours de la période de l'accord :</b></p> <p>Déploiement d'un parcours de formation à l'intégration (2022)</p> <p>Mise à disposition des organismes locaux d'un espace numérique d'onboarding (prévisionnellement en 2024)</p> <p>Déclinaison de la marque employeur institutionnelle dans un versant interne à l'intention des salariés en poste ou nouvellement arrivés (2023)</p>
Développer une politique d'accueil des stagiaires des services civiques, et des alternants	<p>Recenser annuellement les possibilités d'offres de stages et d'alternance</p> <p>Développer des partenariats avec des établissements d'enseignement ou de formation professionnelle de droit commun ou de droit spécialisé tels que les centres ou écoles de réadaptation professionnelle</p>	<p><b>Sera mis en œuvre au cours de la période de l'accord :</b></p> <p>Déploiement d'une campagne de promotion de <a href="#">l'alternance</a> (printemps 2022)</p>
<i>Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap</i>		
Développer une politique d'intégration et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap	<p>Sensibiliser et/ou former le collectif de travail à la question de handicap</p> <p>Structurer la politique de maintien dans l'emploi de l'organisme au sein d'une cellule interne pluridisciplinaire associant la direction, le service RH, le référent handicap et/ou santé</p>	<p><b>Les offres de services et outils mis à disposition :</b></p> <p>Mise à disposition chaque année <a href="#">d'opérations de sensibilisation</a> telles que la promotion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) ou les opérations de type « Inclusive Day » ou « Duo Day » par la mission nationale Handicap</p>

Objectif local	Actions préconisées au niveau local	Accompagnement national pouvant être mobilisé
	<p>sécurité au travail, les managers et si possible les services de santé au travail</p> <p>Communiquer sur les démarches administratives relatives à la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ainsi que sur la politique de l'organisme en matière de non-discrimination fondée sur le handicap</p> <p>Contractualiser des partenariats avec des structures spécialisées afin de rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap (aménagement matériels ou organisationnels garantissant notamment l'accessibilité aux outils informatiques) : prise de contact avec l'Agefiph, Cap emploi</p> <p>Prendre en charge la mise à disposition d'un transport adapté par des structures spécialisés et/ou orienter le salarié vers des structures ad hoc de transports et/ou prendre en charge l'adaptation du véhicule utilisé par le salarié en situation de handicap</p> <p>Conclure des partenariats avec des entreprises adaptées et des Centres de rééducation professionnelle (CRP) identifiés par le biais des Ugecam</p> <p>Recourir aux établissements ou services d'aide au travail et entreprises d'insertion</p>	<p>Mise à disposition d'outil de sensibilisation tels que les <a href="#">Bandes Dessinées</a> sur les idées reçues, le <a href="#">Guide sur le management, l'emploi et le recrutement des travailleurs en situation de handicap</a>, des Jeux de sensibilisation, ou encore des <a href="#">vidéos</a> (motion design)</p> <p><b>Seront mis en œuvre au cours de la période de l'accord :</b></p> <p>Développement des outils favorisant le maintien dans l'emploi (2022 et 2023). Seront mis à disposition :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une méthode d'acculturation aux outils accessibles Microsoft,</li> <li>• Des fiches repères handicap</li> <li>• Un serious game pour détecter les signaux faibles</li> <li>• La plateforme Hand'E-passeport</li> </ul> <p>Déploiement d'une campagne de communication pour « banaliser la RQTH » visant les questions et l'intérêt de la mise en place du statut RQTH</p>

Objectif local	Actions préconisées au niveau local	Accompagnement national pouvant être mobilisé
	Orienter les salariés vers les interlocuteurs dédiés au handicap, internes (référent handicap) ou externe (MDPH...)	

## **2.2 Thème : Employabilité tout au long de la carrière et évolution professionnelle**

---

### **2.2.1 Les ambitions portées dans l'accord par les partenaires sociaux**

L'accord de 2022 traite dans son titre II de l'évolution professionnelle et désormais du maintien de l'employabilité tout au long de la carrière. Il repose sur plusieurs enjeux prioritaires.

En premier lieu, les partenaires sociaux souhaitent **favoriser la bonne connaissance par les salariés en poste des opportunités d'emploi et de mobilités** existant au sein du Régime général, afin de les inciter à la mobilité et à diversifier leur parcours. L'appui à la mobilité est également porté via la connaissance des outils et dispositifs d'aide à la mobilité, tels que les CQP ou la VAE, ou l'approche par bloc de compétences des formations.

L'accord de 2022 fait un focus sur la nécessité de **maintenir l'employabilité des collaborateurs** au gré de l'évolution des missions et des technologies. L'acculturation digitale constitue dans ce cadre un enjeu prioritaire, en raison du développement des outils numériques et de la généralisation du travail à distance. A l'appui du développement des compétences et de l'employabilité tout au long de la carrière, **la formation professionnelle** constitue un levier majeur dont l'accès doit être facilité pour tous les salariés. A ce titre, la digitalisation de la formation, permettant de diversifier les formats et démarches pédagogiques, constitue une opportunité majeure. L'accord de 2022 pointe également l'intérêt des dispositifs complémentaires qui, outre la formation professionnelle, peuvent participer au développement des compétences des salariés : dispositifs de transmission des compétences entre salariés (tutorat, mentorat), MOOC, mécénat de compétences...

Enfin, le volet de **la prévention de la désinsertion professionnelle** est accentué à travers la prise en charge précoce du risque de désinsertion, l'accompagnement au maintien dans l'emploi et au retour dans l'emploi après une période de longue absence. Un axe d'accompagnement est également porté en faveur des salariés concernés par des maladies chroniques, longues et/ou impactantes pouvant les éloigner de l'emploi.

### **2.2.2 Les engagements pris à l'échelle interbranche à échéance de l'accord**

Les objectifs à atteindre au cours de la période couverte par l'accord et les indicateurs associés au titre de l'employabilité tout au long de la carrière et de l'évolution professionnelle sont les suivants :

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Déployer une campagne marque employeur interne visant à promouvoir la diversité des missions et les parcours possibles à la Sécurité sociale : 1 action interbranche durant la période de l'accord</li><li>- Faire connaître et actionner les dispositifs de formation : Au moins 2 actions de communication visant à faire connaître les actions « ou dispositifs de formation » proposés par la branche / Indicateur de suivi du taux d'accès à la formation</li><li>- Taux de formation distancielle dispensée par les organismes de formation institutionnels</li></ul> |
|---|

Leur identification constitue un guide pour fixer les priorités d'actions, tant à l'échelle interbranche que dans le cadre des accords locaux.

### 2.2.3 Déclinaison des objectifs nationaux par les organismes locaux

Objectif local	Actions préconisées au niveau local	Accompagnement national pouvant être mobilisé
<i>Garantir l'accès à la formation professionnelle</i>		
Favoriser l'accès à la formation de tous les salariés	<p>Recenser les salariés n'ayant suivi aucune action de formation depuis 4 ans dans le cadre du dispositif d'entretien professionnel</p> <p>Prendre toute mesure organisationnelle visant à favoriser le départ en formation des salariés concernés</p> <p>Mettre en œuvre des actions régulières d'information des salariés sur les modalités d'utilisation de dispositifs tels que le compte personnel de formation et la validation des acquis de l'expérience</p> <p>Exiger de l'opérateur qu'il dispense sa prestation dans des conditions de proximité favorisant un égal accès pour tous (proximité géographique, formation à distance, etc.)</p> <p>Cibler les besoins en formation sur la base d'auto-évaluations préalables (exemple PIX pour les compétences numériques)</p> <p>Déployer des dispositifs complémentaires de développement des compétences</p>	<p><b>Les offres de services et outils mis à disposition :</b></p> <p><u>Sur le champ de la formation professionnelle</u></p> <p><a href="#">Digitalisation</a> de l'offre de formation institutionnelle</p> <p>Développement de la structuration des formations métiers par bloc de compétences</p> <p>Mise à disposition des certifications de qualification professionnelle (CQP) de personnes en situation de handicap</p> <p><u>Sur le champ des dispositifs complémentaires de développement des compétences :</u></p> <p>Mise à disposition en accès libre ou ciblée de webinaires, tables rondes ou ressources formatives diverses</p> <p>Mise à disposition d'un kit de déploiement du <a href="#">mécénat</a> de compétences</p> <p><b>Seront mis en œuvre au cours de la période de l'accord :</b></p> <p>Mise à disposition d'un kit de déploiement du mentorat inversé (2022)</p>
<i>Faciliter les parcours professionnels et l'inclusion</i>		
Développer des actions visant à favoriser la conception et la réalisation	Mettre en œuvre une procédure d'examen systématique des demandes de mobilité interne en provenance des salariés et les informer des résultats de leur démarche	<p><b>Les offres de services et outils mis à disposition :</b></p> <p>Mise à disposition d'un <a href="#">kit de la mobilité</a> et d'outils de soutien à la mobilité</p>

Objectif local	Actions préconisées au niveau local	Accompagnement national pouvant être mobilisé
du projet professionnel du salarié	<p>Développer toute action permettant aux salariés de mieux connaître les métiers exercés par leurs collègues des autres services au sein de l'organisme</p> <p>Promouvoir une meilleure connaissance des métiers exercés dans les différentes branches</p> <p>Assurer régulièrement la promotion du site dédié aux métiers de la Sécurité sociale auprès des salariés</p> <p>Proposer aux salariés, en appui d'un projet de mobilité, des temps de découverte des métiers des organismes voisins</p>	<p>Mise à disposition du site dédié aux métiers de la Sécurité sociale : <a href="https://75portraitsdesecu.fr">75portraitsdesecu.fr</a></p> <p>Mise à disposition d'un guide présentant les dispositifs d'aide à la définition du <a href="#">parcours professionnel</a></p> <p><b>Seront mis en œuvre au cours de la période de l'accord :</b></p> <p>Déploiement d'un accompagnement au travers du module « RH, Piloter et accompagner la mobilité interne et externe » (2022)</p>
Prévenir les risques de désinsertion professionnelle	<p>Proposer un entretien aux salariés avant une absence programmée de longue durée afin d'anticiper leur retour et de leur proposer de rester destinataires des informations générales adressées au personnel, dont les offres d'emploi au sein de l'organismes</p> <p>Organiser un entretien systématique de retour après une absence longue.</p> <p>Veiller à ce que chaque absence égale ou supérieure à 6 mois n'entraîne aucune difficulté du salarié à reprendre son emploi lors de l'entretien professionnel après une absence</p> <p>Dispenser des actions de sensibilisation et/ou de formation aux problématiques d'insertion et de désinsertion en direction des salariés des organismes et des managers</p>	<p><b>Les offres de services et outils mis à disposition :</b></p> <p>Mise à disposition par la Mission Handicap en lien avec la CPS d'un <a href="#">guide</a> relatif à la prévention de la désinsertion professionnelle.</p> <p>Offre de service <a href="#">Allo Alex</a> à destination des salariés atteints d'un cancer ou d'une maladie chronique</p> <p><b>Seront mis en œuvre au cours de la période de l'accord :</b></p> <p>Déploiement d'une plateforme dédiée à la prévention désinsertion professionnelle (2023)</p>

## 2.3 Thème : Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

---

### 2.3.1 Les ambitions portées dans l'accord par les partenaires sociaux

L'accord de 2022 reconduit dans une large mesure les dispositions relatives à la bonne conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle qui étaient visées en 2016.

En premier lieu, il renforce les dispositions relatives à **l'accompagnement des engagements familiaux à travers la création de deux nouveaux droits** qui s'appliquent automatiquement aux salariés du régime général, même en l'absence de déclinaison dans un accord local.

#### [Dans la continuité de l'accord relatif au soutien des salariés proches aidants signés en 2021](#)

L'accord de 2022 prévoit la prise en charge par l'employeur des cotisations de retraite complémentaire sur une base temps plein, au profit des salariés travaillant à temps partiel, ayant un enfant en situation de handicap de moins de 20 ans et qui bénéficient d'une validation de trimestres de retraite à titre gratuit à travers la prestation légale de l'AVPF (Assurance vieillesse du parent au foyer), financée par la branche Famille de la Sécurité Sociale. Cette prise en charge est accordée pour une durée de 4 ans à compter de sa prise d'effet suite à la demande du salarié effectuée au cours de la durée de l'accord (entre le 1<sup>er</sup> avril 2022 et le 31 mars 2026). A ce titre et en pratique, ce dispositif est susceptible de perdurer, pour les salariés en bénéficiant, au-delà de la durée de l'accord.

L'AVPF est accessible, sous réserve de remplir plusieurs conditions : ressources du foyer ; enfant atteint d'une incapacité permanente d'au moins 80% reconnue par la CDAPH (Commission des Droits à l'Autonomie des Personnes Handicapées). Vous retrouvez toutes les informations nécessaires au lien suivant : <https://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/assurance-vieillesse-du-parent-au-foyer-avpf>



A noter que ce dispositif est complémentaire à celui déjà existant dans le protocole du 21 mars 2011 relatif à l'incidence du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances sur les dispositions conventionnelles, permettant aux salariés à 4/5ème ayant un enfant à charge de moins de 15 ans, de bénéficier de la prise en charge par l'employeur des cotisations patronales et salariales d'assurance retraite de base et complémentaire, sur la base d'un salaire à temps plein.

Cette prise en charge de cotisations retraite est possible si deux conditions cumulatives sont réunies :

- Avoir au moins un enfant à charge de moins de 15 ans (mêmes conditions que pour le bénéfice des congés supplémentaires pour enfant à charge),
- Travailler au moins 4/5 d'un temps plein, soit au moins 28 heures par semaine.

Ainsi, les salariés qui travaillent moins de 4/5 d'un temps plein, alors même qu'ils ont un enfant de moins de 15 ans à charge, ne peuvent pas bénéficier de cette mesure.

Un salarié peut bénéficier de cette mesure quelle que soit la répartition de son horaire de travail dans la semaine. Elle s'applique à un salarié dont le temps partiel est choisi dans le cadre du protocole du 20 juillet 1976 ou recruté directement à temps partiel.

Cette prise en charge est d'application automatique dès lors que les deux conditions cumulatives sont remplies. Elle ne donne pas lieu à une formalisation écrite.

Elle prend automatiquement fin au mois d'anniversaire des 15 ans du dernier enfant à charge.

### Dans le cadre de l'accès à la formation professionnelle des salariés parents d'un enfant handicapé

L'accord de 2022 prévoit la prise en charge par l'employeur, au profit des salariés qui participent à une formation réalisée en dehors des leurs jours ou de leur amplitude horaire de travail habituel, des frais de garde d'un ou plusieurs enfants de moins de 20 ans en situation de handicap ou relevant d'une affection de longue durée, dans la limite de 20 euros par journée de formation.

En second lieu, l'accord de 2022 identifie l'intérêt du télétravail et de l'utilisation des outils numériques (permettant la FOAD par exemple) qui peuvent faciliter une bonne conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle. Cette opportunité s'accompagne d'un **enjeu renforcé de préservation du droit à la déconnexion** identifié comme essentiel par les partenaires sociaux. A cet égard, l'accord vise la double responsabilité de l'employeur et du salarié pour préserver une stricte séparation des temps de vie.

### **2.3.2 Les engagements pris à l'échelle interbranche à échéance de l'accord**

Les objectifs à atteindre au cours de la période couverte par l'accord et les indicateurs associés au titre de la conciliation des temps de vie sont les suivants :

Assurer l'évolution de carrière des salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que celle des salariés à temps plein :

- Suivi de l'effectif à temps partiel par niveau de qualification et par genre ;
- Suivi du pourcentage de salariés à temps partiel et à temps plein ayant bénéficié de points de compétences avec un objectif de taux d'attributaires équivalent à celui existant en 2020 (en 2020, le taux d'attribution de promotions aux salariés à temps partiel est de 31.2% et de 31.1% pour les salariés à temps plein).
- Suivi du pourcentage de salariés à temps partiel et à temps plein ayant bénéficié d'une promotion avec un objectif de réduction de l'écart existant en 2020 (en 2020, le taux d'attribution de promotions aux salariés à temps partiel est de 3.1% et de 6.9% pour les salariés à temps plein).

Leur identification constitue un guide pour fixer les priorités d'actions, tant à l'échelle interbranche que dans le cadre des accords locaux.



### 2.3.3 Déclinaison des objectifs nationaux par les organismes locaux

Objectif local	Actions préconisées au niveau local	Accompagnement interbranche pouvant être mobilisé
<i>Retenir une organisation du travail respectueuse du domaine de la vie personnelle du salarié</i>		
<p>Développer des pratiques managériales respectueuses de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle</p>	<p>Respecter des horaires de réunion compris dans une plage horaire déterminée au niveau de l'organisme en prenant en compte la répartition du temps de travail et des horaires des salariés à temps partiel</p> <p>Respecter la charte de la parentalité en entreprise et informer les salariés des dispositifs existants en matière de congés liés à la parentalité</p> <p>Etudier les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail pour les salariés ayant des enfants à charge (garde alternée, familles monoparentales...)</p> <p>Informers les salariés des dispositifs existants en matière de congés liés à la parentalité, et au titre des solidarités familiales</p>	
<p>Garantir le droit à la déconnexion</p>	<p>Rédiger une charte ou un accord qui fixe les droits et les devoirs en matière de connexion, qui sensibilise l'ensemble des acteurs aux enjeux du droit à la déconnexion et décrit les actions menées par l'organisme pour favoriser son exercice réel.</p> <p>Elaborer une charte de bon usage des outils de communication.</p> <p>Préciser les plages horaires de travail dans l'avenant au contrat de travail du salarié télétravailleur</p>	

Objectif local	Actions préconisées au niveau local	Accompagnement interbranche pouvant être mobilisé
<i>Accompagner les engagements et solidarités familiales</i>		
Faciliter l'organisation de la garde des enfants ou des proches aidés au cas de départ en formation	<p>Respecter un délai de prévenance suffisant avant le départ en formation.</p> <p>Fixer des horaires et jours de formation tenant compte, dans la mesure du possible, des horaires et jours habituels de travail du salarié.</p> <p>Favoriser, quand cela est pertinent d'un point de vue pédagogique, des actions de formation sous un mode digital contribuant ainsi à éviter les déplacements des salariés contraints par des impératifs familiaux.</p>	Octroi aux salariés ayant un ou des enfants en situation de handicap et participant à des formations réalisées en dehors de leurs jours de travail habituels ou de leur amplitude horaire de travail habituelle, un remboursement des frais de garde réellement engagés dans la limite de 20 euros par journée de formation, en compensation des frais de garde supplémentaires d'un ou plusieurs enfants de moins de 20 ans en situation de handicap ou relevant d'une affection longue durée.
Favoriser le don de jours	Mettre en place un dispositif de dons permettant aux salariés de faire don de jours de repos au bénéfice d'un de leurs collègues	
Prendre en charge des cotisations de retraite complémentaire des salariés à temps partiel s'occupant d'un enfant en situation de handicap	Permettre aux salariés travaillant à temps partiel pour s'occuper de leur enfant en situation de handicap, sous certaines conditions et sur demande auprès de la branche Famille de la Sécurité sociale, de bénéficier d'une validation de trimestres de retraite de base dans le cadre de leur prestation de l'AVPF (Assurance retraite du parent au foyer) et ce, jusqu'au 20 ans de leur enfant.	Droit pour les salariés à temps partiel bénéficiant de cette dernière prestation légale et sur demande effectuée au cours de la durée du présent accord, à une prise en charge par l'employeur des cotisations salariales et patronales de retraite complémentaires sur la base d'un temps plein.
<i>Concilier vie professionnelle et engagements citoyens/humanitaires</i>		
Accompagner un salarié appelé à siéger comme juré au niveau d'une Cour d'assises	Permettre au salarié désigné juré d'assises de conserver le bénéfice de sa rémunération	Maintien intégral de la rémunération d'un salarié désigné juré d'assises

Objectif local	Actions préconisées au niveau local	Accompagnement interbranche pouvant être mobilisé
Accompagner un salarié titulaire d'un mandat électif	Octroyer au salarié titulaire d'un mandat électif, un crédit d'heures attaché à l'exercice de ses fonctions	
Organiser le mécénat de compétences	Garantir au salarié participant à une action de mécénat de compétences de bénéficier de l'ensemble des droits attachés à son contrat de travail pendant cette période.	<b>Les offres de services et outils mis à disposition :</b> Mise à disposition d'un <a href="#">kit de déploiement</a> du mécénat de compétences
Accompagner l'engagement humanitaire et caritatif	Garantir au salarié réalisant un engagement humanitaire ou caritatif, dans le cadre d'un congé sans solde, que les périodes d'absence qui ne peuvent excéder 12 mois sont assimilées à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.  Aider le salarié à constituer un dossier dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience	

### PARTIE 3

## LE PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Afin de marquer l'engagement du Régime général en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont souhaité la signature d'un accord spécifique sur ce thème, distinct de l'accord relatif à la diversité et l'égalité des chances.

Cette démarche prend en compte le renforcement des attendus légaux et réglementaires, mais aussi de la société plus largement, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet enjeu est particulièrement important au sein de la Sécurité sociale qui est composée à 78.5% de femmes.

Si des progrès ont été effectués durant la période couverte par le précédent accord sur la représentation des femmes sur les postes à responsabilité, des progrès restent à accomplir.

Ainsi, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes restent stables à -16% sur la période de 2016 à 2020. Cette situation renvoie principalement à la structure de l'emploi des femmes dans notre institution. Elles sont en effet sur-représentées sur les postes les moins rémunérés, et peu représentées sur les postes les mieux payés.

L'accord de 2022 s'inscrit dans la continuité des mesures qui existaient déjà sur cette thématique dans l'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et à l'égalité des chances et ont été renforcées dans le nouvel accord à l'image de :

- la sensibilisation à la non-discrimination et à l'égalité professionnelle,
- la recherche d'une plus grande mixité sur les emplois ;
- le développement d'actions favorisant l'évolution de carrière des femmes sur des postes à responsabilités avec la mise en place possible d'ateliers d'informations sur les opportunités de carrière à l'attention des salariées afin de les inciter à postuler sur ces postes ou l'expérimentation d'actions de mentorat.

En cohérence avec la publication de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ont en outre été portés dans cet accord national :

- un objectif de 100% d'organismes atteignant un index d'égalité professionnelle de 75 points, en raison de la hausse d'un point au cours de l'année 2020 de la note moyenne du Régime général (Sur les 272 organismes ayant communiqué leur index à l'Ucanss, 8 organismes avaient une note inférieure au seuil de 75 points exigé légalement en 2021) ;
- l'intégration d'un volet lié à la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail, incluant par ailleurs une attention portée aux demandes de mutation géographique des victimes violences intra-familiales. Ce volet comporte des dispositions d'application locale.

En conséquence, l'accord de 2022 est global et touche tous les aspects de l'activité professionnelle : évolution de carrière et rémunération, accès des femmes et des hommes aux postes sur lesquels la représentation de ces catégories est déséquilibrée, accompagnement

de la parentalité, changement du regard sur la capacité des femmes à exercer des postes à responsabilités.

**L'existence de l'accord national relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes ne dispense pas les organismes de plus de 50 salariés de leur obligation d'être couvert par un accord local ou un plan d'action annuel.**

**Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail et des conditions de travail doit avoir lieu chaque année, ou au moins tous les quatre ans en cas d'accord de méthode ou clause de périodicité modifiant cette échéance, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (article L. 2242-1 du Code du travail).**

**L'engagement des réunions de négociation doit aboutir à la formalisation d'un accord ou, en cas d'échec des négociations, à l'établissement d'un plan d'action annuel (article L. 2242-3 du Code du travail).**

### **3.1 Contenu de la négociation locale**

---

Aux termes de l'article L. 2242-17, la négociation périodique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail doit porter sur :

- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour les salariés ;
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident ;
- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
- les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ;
- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Elle porte également sur l'application de l'article L 241-3-1 du CSS permettant au salarié à temps partiel de cotiser à l'assurance vieillesse sur un temps plein et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations. Cette modalité est reprise par le protocole d'accord du 22 mars 2022 relatif aux mesures de fin de carrière. En effet, celui-ci prévoit que pour les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, à l'exception des cadres dirigeants, les cotisations

patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'à la rupture du contrat de travail, lorsqu'ils bénéficient d'une autorisation de travail à temps partiel pour une durée de travail correspondant au moins à 3/5 d'un temps plein.

En outre, la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 a introduit une nouvelle thématique à aborder lors de la négociation, à savoir les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais de transports personnels.



A noter : Bien que la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes traite également de la qualité de vie au travail, les textes n'imposent pas que ces deux thématiques soient contenues dans le même accord.

### **3.2 Moyens de la négociation locale**

---

Afin de déterminer les points qui seront abordés lors de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, il convient d'effectuer un constat de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'organisme à partir notamment de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et l'index égalité femmes-hommes.

Cet état des lieux permet d'orienter les négociations et de déterminer les points à aborder lors des réunions afin de lutter contre l'existence éventuelle d'inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, en s'appuyant sur les données suivantes :

- le diagnostic et l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

La négociation doit également s'appuyer sur l'index égalité femmes-hommes, instauré par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, dite loi avenir professionnel, dont la publication sur le site internet de l'organisme doit avoir lieu avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, lorsqu'il comptabilise au moins 50 salariés. Les résultats sont portés à la connaissance des salariés de l'organisme par tout moyen. Une publication en deçà d'un certain score, des mesures annuelles ou pluriannuelles de correction et de rattrapage doivent être définis dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



## **Articulation de la négociation locale avec les obligations liées à l'index égalité femmes-hommes**

Les modalités de calcul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont été précisées par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 (cf. LCU du 19/02/2019 n°012-19 relative au décret du 08/01/2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises).

**Lorsque l'index est inférieur à 75 points sur 100**, l'employeur dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité et prévoir des mesures correctives, notamment pour réduire les écarts de rémunération. À défaut, une pénalité financière à hauteur de 1 % de la masse salariale pourra être prononcée.

### **En cas d'accord local**

Pour ce faire, un plan de rattrapage salarial doit être inscrit à l'ordre du jour de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de négocier les mesures de correction (par exemple : prévoir un budget pour réduire les écarts de rémunération, garantir équitablement les promotions entre femmes et hommes, garantir l'application des règles applicables en matière de rattrapage maternité, etc...) et, le cas échéant, la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières propres à combler les écarts constatés. Il est également possible d'ouvrir immédiatement des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la suite d'un niveau de résultats insuffisants.

### **À défaut d'accord local**

L'employeur devra opérer par décision unilatérale après consultation du CSE.

Le domaine de la rémunération effective devra obligatoirement contenir des mesures correctives à mettre en œuvre pour réduire les écarts de rémunération, en fonction du contexte lié à l'organisme. À défaut, une pénalité s'appliquera.

**Lorsque le score est compris entre 75 à 85 points sur 100**, il n'y a pas lieu de négocier des mesures de correction. En effet, l'obligation d'insérer des mesures correctives dans le plan d'action n'existe que lorsque l'index sur l'égalité femmes-hommes est inférieur à 75 points.

Toutefois, « la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnel » impose aux organismes obtenant ce score de fixer, au sein du plan d'action, des objectifs de progression sur la rémunération effective, quand bien même l'index est supérieur au seuil de 75 points.

Dans ce cas, il ne s'agit pas de corriger des écarts en matière de rémunération, mais de prévoir des mesures pour aller encore plus loin dans les actions positives dans ce domaine d'action, au sein de l'organisme.

Ces informations sont consultables sur le site internet de l'organisme jusqu'à ce que celui-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points.

Elles sont également portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

**En synthèse, la négociation obligatoire relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est la voie par laquelle les organismes qui n'atteignent pas les différents seuils de résultats de l'index, négocient les objectifs de progression et/ou les actions correctives visant à réduire les écarts.**

### 3.3 Contenu de l'accord local

---

Les dispositions légales imposent à l'accord local de fixer des **objectifs de progression chiffrés, des actions concordantes et des indicateurs de suivi** sur au moins trois domaines d'action pour les organismes de moins de 300 salariés et sur au moins quatre domaines d'action pour les organismes de plus de 300 salariés parmi les thématiques suivantes :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- sécurité et santé au travail,
- rémunération effective,
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.



À noter que le **thème de la rémunération effective** doit impérativement figurer parmi les domaines d'action retenus par l'accord local, auquel cas l'accord recevra un avis défavorable du Comex et un refus d'agrément de la part de la Direction de la Sécurité Sociale (DSS).

Pour les organismes d'au moins 50 salariés, les objectifs de progression chiffrés ainsi que les actions et les indicateurs chiffrés fixés dans ce domaine tiennent compte des indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle.



Pour chacun des thèmes listés ci-dessus, il est impératif d'intégrer dans l'accord :

- les objectifs de progression ;
- les actions qui permettent d'atteindre ces objectifs ;
- des indicateurs chiffrés qui accompagnent ces objectifs et actions.

La présence de ces trois éléments constitue une obligation légale d'ordre public. Dès lors, conformément à la lettre circulaire n°024-19 du 29/05/2019, les accords doivent contenir à minima un objectif chiffré, un indicateur chiffré, une action concordante pour chacun des thèmes retenus. L'objectif, l'indicateur et l'action concordante doivent directement concourir à l'égalité professionnelle.

Au regard des obligations renforcées en matière d'égalité professionnelle et du risque de pénalité financière, en l'absence de ces trois éléments pour chacun des domaines, l'accord recevra un avis défavorable du Comex de l'Ucanss et un refus d'agrément de la Direction de la Sécurité Sociale (DSS).





## En pratique

**Un objectif de progression chiffré** correspond au résultat que les partenaires sociaux souhaitent atteindre sur la période d'application de l'accord afin de garantir l'égalité des sexes.

**L'action concordante** correspond aux mesures à mettre en œuvre pour garantir l'atteinte de l'objectif.

**Quant à l'indicateur chiffré**, il permet de vérifier les effets de l'action mise en place pour atteindre l'objectif de progression à l'issue de la période d'application de l'accord.

Exemple sur le thème de la formation :

**Objectif de progression chiffré :** *Relever de 5% le niveau de qualification des salariées notamment en favorisant la mixité des métiers*

**Action concordante :** *Prioriser les demandes de formations des salariées de retour de congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation*

**Indicateur chiffré :** *% d'actions de formation répartis par sexe*

NB : *Vous retrouverez au sein de la fiche n°13 relative à la rédaction des accords locaux en matière d'égalité professionnelle davantage d'exemple d'objectifs de progression chiffrés, d'actions concordantes et d'indicateurs chiffrés.*

### 3.4 Durée et périodicité de l'accord local

---

En principe, l'employeur doit engager chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes. Toutefois, il demeure possible de moduler localement la périodicité des négociations et la porter jusqu'à 4 ans en insérant une clause de périodicité dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou en négociant un accord de méthode qui correspond aux critères énumérés à l'article L. 2242-11 du Code du travail.

Exemple de clause de périodicité :

#### **Article xx – Clause de périodicité**

Les parties conviennent de porter la périodicité des négociations obligatoires sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (et la qualité de vie au travail, *si elle est intégrée à l'accord*) à XX ans.



La périodicité maximale est portée à 4 ans par le code du travail. Cette disposition est d'ordre public. Par conséquent, les partenaires sociaux ne peuvent déroger à cette périodicité maximale.



A noter que la périodicité des négociations est à distinguer de la durée de l'accord.

La durée de l'accord correspond à la période pendant laquelle l'accord est applicable au sein de l'organisme. En revanche, la périodicité désigne l'échéance à laquelle l'employeur est tenu d'ouvrir des négociations sur les thèmes obligatoires de négociation. Elle ne tient pas compte de la durée de l'accord. Si l'organisme ne prévoit pas de clause de périodicité ou d'accord de méthode, il devra engager des négociations chaque année sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### 3.5 Obligations de l'employeur en l'absence d'accord local

---

Les dispositions légales n'imposent pas une obligation de résultat se formalisant par la signature d'un accord mais fixent une obligation de moyen, à savoir l'ouverture de négociations.

Ainsi, en cas d'échec des négociations, l'employeur doit rédiger un procès-verbal de désaccord et établir **un plan d'action annuel** destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L 2242-3 du code du travail).

Cette obligation résulte d'une disposition d'ordre public. À défaut, l'employeur s'expose à une sanction financière en cas de contrôle de l'inspection du travail.

Il résulte de l'article L. 2242-3 du Code du travail que le plan d'action doit :

- évaluer les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée ;
- fixer des objectifs de progression pour l'année à venir ;
- définir les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre ;
- évaluer le coût de ces actions.

Comme pour les accords collectifs, le code du travail prévoit un contenu minimum impératif du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les objectifs

de progression, les actions concordantes et les indicateurs chiffrés portent sur au moins trois des domaines d'action mentionnés dans la rubrique « contenu de l'accord » pour les organismes de moins de 300 salariés et sur au moins quatre de ces domaines pour les organismes d'au moins 300 salariés.

De même, le plan d'action doit impérativement compter parmi les domaines d'actions retenus la rémunération effective.

Le plan d'action, à l'instar de l'accord local, doit être soumis à la procédure d'agrément.

Recevront un avis défavorable du Comex les plans d'actions ne prévoyant pas dans le domaine de la rémunération effective les dispositions répondant à ces attendus légaux.

Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les objectifs de progression, les actions et les indicateurs retenus dans ce domaine doivent tenir compte des indicateurs mentionnés dans l'index, et le cas échéant des mesures correctives à prendre.

Selon le score obtenu à l'index, il conviendra d'appliquer les principes évoqués dans le focus sur l'index égalité femmes-hommes ci-dessus dans la rubrique « Moyens de la négociation ».

Le plan d'action doit faire l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative.

### **3.6 Pénalité en cas de méconnaissance des exigences légales**

---

Lorsqu'un organisme n'est couvert ni par un accord collectif, ni par un plan d'action, il s'expose, au maximum, à une pénalité de 1% sur les rémunérations soumises aux cotisations, à la charge de l'employeur.

L'employeur peut également se voir pénaliser s'il ne fixe pas d'objectifs de progression chiffrés, les actions concordantes permettant de les atteindre et les indicateurs chiffrés dans les domaines d'action retenus dans son acte conventionnel.

Il en est de même en l'absence de publication des indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle ou de non-respect de l'obligation d'établir un plan de rattrapage salarial à la suite de la publication de l'index (article L. 2242-8 du Code du travail).

### **3.7 Rappel des objectifs nationaux fixés par l'accord de branche de 2022 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes**

---

L'accord national fixe des objectifs à atteindre par le régime général au cours de la période couverte par l'accord et des indicateurs associés :

- Sensibilisation des salariés aux stéréotypes pouvant induire des inégalités entre les femmes et les hommes : mise en œuvre d'une action de sensibilisation pour l'ensemble des organismes durant les deux premières années de mise en œuvre de l'accord
- Réduire le nombre d'organismes ayant un index salarial inférieur à 75 points : aucun organisme en deçà de 75 points au terme de l'accord
- Mesure de l'écart salarial entre femme et homme : indicateur de suivi annuel
- Mise en place d'un dispositif d'accompagnement de mentorat au niveau national pour accompagner les femmes dans leur projet de carrière : déploiement effectif du dispositif dans les deux premières années de mise en œuvre de l'accord
- Déploiement de campagnes de sensibilisation et/ou relai des campagnes nationales relatives à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail : structuration et déploiement d'une campagne de communication au niveau national
- Mise en place d'un dispositif de signalement dans chaque organisme, de traitement des signalements et d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail : taux d'organisme ayant mis en place un dispositif structuré
- Assurer l'évolution de carrière des salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que ceux à temps plein :
  - o Suivi de l'effectif à temps partiel par niveau de qualification et par genre
  - o Suivi du pourcentage de salariés à temps partiel et à temps plein ayant bénéficié de points de compétences avec un objectif de taux d'attributaires équivalent à celui existant en 2020 (en 2020, le taux d'attribution de promotions aux salariés à temps partiel est de 31,2% et 31,1% pour les salariés à temps plein
  - o Suivi du pourcentage de salariés à temps partiel et à temps plein ayant bénéficié d'une promotion avec un objectif de réduction de l'écart existant en 2020 (en 2020, le taux d'attribution de promotions aux salariés à temps partiel est de 3,1% et de 6,9% pour les salariés à temps plein.

Leur identification constitue un guide pour fixer les priorités d'actions, tant à l'échelle interbranche que dans le cadre des accords locaux.

### 3.8 Déclinaison des objectifs nationaux fixés par l'accord de branche par les organismes locaux

#### 3.8.1 Thème : Prévention de la discrimination

L'accord a pour ambition de prévenir et lutter contre les discriminations et contre toutes formes de sexisme au travail. C'est ainsi que la prévention du risque de discrimination au cours de la vie professionnelle est portée en interbranche, sur la base des bonnes pratiques déployées par les organismes locaux.

Objectif cible local	Préconisation d'action locale	Exemple d'indicateurs
Sensibiliser les salariés aux stéréotypes pouvant induire des inégalités entre les hommes et les femmes et un risque de discrimination	Formation des directions, interlocuteurs RH et managers aux stéréotypes liés au genre  Sensibilisation des salariés aux stéréotypes liés au genre	Nombre de salariés formés sur les mécanismes de discrimination reposant sur des stéréotypes liés au genre

#### 3.8.2 Thème : Recrutement

L'accord a pour ambition de développer la mixité sur les emplois pour lesquels les femmes ou les hommes sont sous représentés. Les partenaires sociaux soulignent d'ailleurs que les critères déterminants, afin de favoriser un recrutement diversifié au sein des organismes du Régime général, doivent être les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle.

Objectif cible local	Préconisation d'action locale	Exemple d'indicateurs
Favoriser la mixité sur les postes où les femmes ou les hommes sont surreprésentés	Rédiger des offres d'emploi attractives, neutres, non-genrées et non-discriminatoire  Participer à des campagnes ou salons de recrutement permettant de présenter la diversité des métiers auprès des 2 sexes  Mener des actions de communication afin de recueillir des candidatures d'hommes ou de femmes selon le sexe le moins représenté dans l'emploi visé	Nombre moyen de candidatures reçues du sexe sous-représenté sur un profil de poste donné  % d'offres d'emplois publiées qui spécifient explicitement que le poste est ouvert ou femmes et aux hommes  Nombre de salons ou campagnes de recrutement effectuées par année permettant de recueillir des candidatures du sexe sous-représenté pour un emploi donné  Nombre d'actions de communication menées pour promouvoir l'approche non-genrée des emplois proposés

### 3.8.3 Thème : Parcours et employabilité tout au long de la carrière

Dans le cadre des évolutions de carrière, les partenaires sociaux entendent également favoriser la mixité à tous les niveaux hiérarchiques et sur les postes d'expertise, particulièrement sur ceux sur lesquels les femmes sont sous-représentées.

Les objectifs principaux consistent à accompagner les femmes qui le souhaitent dans leur projet de carrière afin de les aider à lever les freins réels, ou ressentis, à leur progression et réduire ainsi les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Pour prévenir un éventuel effet de « plafond de verre », pouvant conduire des femmes à renoncer à postuler sur des emplois plus élevés, **l'Ucanss, expérimentera en lien avec les organismes locaux des actions d'accompagnement ou de mentorat des femmes.**

Objectif cible local	Préconisation d'action locale	Exemple d'indicateurs
<i>Mixité professionnelle</i>		
Avancer collectivement vers plus de parité entre les hommes et les femmes	A profil égal et compétences égales, favoriser la parité pour l'ensemble des métiers où l'un de sexe est sous-représenté.	Taux de représentativité en % d'hommes et de femmes par catégorie de métiers
	Favoriser la parité des équipes à tous les niveaux hiérarchiques en incluant les comités de directions	Taux de représentativité en % d'hommes et de femmes par niveau hiérarchique
<i>Evolution professionnelle</i>		
Garantir l'égalité d'accès en termes de possibilités d'évolutions professionnelles	S'assurer de l'égalité de traitement des salariés dans le déroulement de leur carrière professionnelle quelles que soient leurs caractéristiques personnelles et notamment de leur genre	% de promotions par âge et par sexe Nombre et type d'actions de formations effectués par sexe, par âge
	Mettre en place un comité des carrières permettant d'observer les mobilités effectuées	
	S'assurer que le temps partiel n'est pas un frein à l'évolution professionnelle.	% d'occupation des postes managériaux et d'experts par catégorie de salariés (temps plein/temps partiel) Recensement du nombre de postes de managers et d'experts pourvus par des salariés à temps partiel

Objectif cible local	Préconisation d'action locale	Exemple d'indicateurs
<i>Appui aux candidatures féminines sur les postes où les femmes sont sous-représentées</i>		
Augmenter la part de femmes dans les postes à responsabilités et d'expertise	Mettre en place des démarches attentionnées à l'intention des salariées, en complément des actions d'accompagnement des parcours et de développement de carrière accessibles à tous, visant à favoriser leur candidature : atelier d'information, vis ma vie, partage d'expérience...	Nombre de démarches mises en place à l'intention des femmes Nombre d'ateliers d'informations sur les opportunités de carrière à l'attention des salariées mis en place
	Mettre en place des démarches de mentorat à l'intention de femmes, afin de lever les freins à leur postulation sur des postes à responsabilités ou d'expertise	% de femmes occupant un poste d'encadrement Evolution en % de la part des femmes sur les postes d'encadrement Nombre d'actions de mentorat effectuées par/pour des femmes
<i>Evolution salariale</i>		
Favoriser l'accès des femmes à des postes d'expertise ou à responsabilités	Sensibiliser les managers sur le respect des obligations légales et conventionnelles en matière de rémunération  Veiller à ce que l'attribution d'un niveau de qualification au salarié soit déterminé <u>de manière objective</u> au regard des activités exercées ou des connaissances requises et vérification que l'activité exercée par le salarié correspond au référentiel emploi de l'organisme	Nombre ou taux annuel de managers sensibilisés au respect des obligations légales et conventionnelles en matière de rémunération avant les campagnes d'EAEA  Taux de salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption qui ont bénéficié d'une augmentation équivalente à la moyenne de celle obtenue durant l'année dans la catégorie professionnelle, en l'absence de rattrapage salarial légal  Répartition des augmentations individuelles par niveau de classification et par sexe
<i>Formation professionnelle</i>		

Objectif cible local	Préconisation d'action locale	Exemple d'indicateurs
Garantir l'égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle, gage d'un développement des compétences qui favorise l'évolution de carrière	Mettre en œuvre l'égalité d'accès aux dispositifs de formation, dans les mêmes conditions, à tous les salariés femmes et hommes, à temps plein et à temps partiel	Nombre de formations réalisées par les salariés, en fonction du temps de travail (temps partiel/temps plein) et du sexe

### 3.8.4 Thème : Piloter la situation comparée entre les femmes et les hommes

Le suivi, pour les organismes de plus de 50 salariés, de l'index relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes permet de piloter l'impact des politiques menées sur l'évolution salariales comparée des femmes et des hommes.

**Un accompagnement renforcé des organismes qui n'atteignent pas 75 points sur 100 à l'index sera mis en place par l'Ucanss afin d'accompagner leur progression et d'atteindre l'objectif légal.** Il en est de même pour les organismes ayant obtenu un score à l'index compris entre 75 et 85 points, dont la mission est de fixer des objectifs de progression.

Objectif cible local	Préconisation d'action locale	Exemple d'indicateurs
Garantir une équité de rémunération entre les femmes et les hommes au moment de l'embauche et tout au long de la carrière professionnelle	<p>Dresser le constat de la situation comparée des femmes et des hommes sur la base des indicateurs chiffrés mis à disposition dans la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE)</p> <p>Négocier sur les actions pouvant être menées pour réduire les écarts salariaux s'ils existent</p> <p>Mettre en place un plan d'action visant à corriger les écarts</p> <p>Mettre en place un plan d'actions pour résorber les écarts, si l'organisme atteint un score inférieur à 75 points sur 100</p>	<p>Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de l'Index égalité F/H</p> <p>% de femmes parmi les plus hautes rémunérations</p> <p>% de salariés du sexe sous représenté sur les postes où il existe un déséquilibre</p>



Objectif cible local	Préconisation d'action locale	Exemple d'indicateurs
	Fixer des objectifs de progression en cas de score compris entre 75 points et 85 points sur 100 à l'index	

### 3.8.5 Thème : Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 a institué de nouvelles obligations dans les entreprises pour renforcer la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Pour mener à bien une telle démarche au sein du Régime général, **l'Ucanss, en lien avec les caisses nationales, pilotera des campagnes de sensibilisation et/ou relaie des campagnes nationales à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.**

**L'Ucanss développera en outre une démarche d'appui aux référents des organismes et service RH intervenant sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.**

Objectif cible local	Préconisation d'action locale	Exemple d'indicateurs
Prévenir tout type de violences, sexiste, sexuelle, pouvant intervenir au travail à l'encontre d'un collaborateur	<p>Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement des signalements et d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail</p> <p>Porter à la connaissance des salariés les coordonnées des deux référents désignés</p> <p>Etudier tout signalement de harcèlement moral ou sexuel porté à la connaissance des référents et mettre en œuvre, si la situation l'exige, des mesures de protection du salarié victime de ces agissements</p> <p>Solliciter ou mobiliser tout acteur local compétent en support de la politique de prévention menée</p>	<p>Nombre d'actions de sensibilisation effectuées par année</p> <p>Nombre de traitement de signalements effectués</p> <p>Nombre de dispositifs de signalement et d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail mis en place</p> <p>Nombre de salariés informés des coordonnées des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes</p> <p>Nombre de salariés ayant sollicité les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes</p>

Objectif cible local	Préconisation d'action locale	Exemple d'indicateurs
	Communiquer sur le rôle de la cellule d'écoute psychologique qui a vocation à prendre en charge l'écoute et l'orientation des victimes de violences sexistes ou sexuelles au travail	Nombre de mesures de protection des salariés victimes d'harcèlement sexuel et agissements sexistes mises en œuvre

### 3.8.6 Thème : Prévention des violences intra-familiales

En sus des violences sexistes et sexuelles au travail, l'accord national met l'accent sur les violences intra-familiales dont peuvent être victimes les salariés et invite les organismes à mettre en place un(des) dispositif(s) de lutte contre ces violences.

Objectif cible local	Préconisation d'action locale	Exemple d'indicateurs
Apporter un appui à l'éloignement géographique des salariés victimes de violences conjugales	<p>Etudier systématiquement les demandes de mutation visant à accompagner professionnellement les mesures d'éloignement géographique (obligation de moyen)</p> <p>Sensibiliser les professionnels RH et les référents Santé et Harcèlement de la possibilité de solliciter auprès de la direction une mutation en cas de violences conjugales</p> <p>Communiquer sur le rôle de la cellule d'écoute psychologique qui a vocation à prendre en charge l'écoute et l'orientation des victimes de violences familiales</p>	Nombre de demandes de mutation dans le cadre de violences conjugales traitées

<p style="text-align: center;"><b>PARTIE 4</b> <b>LE PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE</b></p>
--

Le protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière vise à mieux prendre en compte les aspects favorables de la diversité, les salariés « séniors » constituant une composante essentielle du personnel des organismes.

S'il assure la continuité des mesures qui étaient prévues initialement par l'accord du 11 juillet 2019 (qui lui-même reprenait les dispositions de l'accord sur le contrat de génération du 28 juin 2016), il comporte quelques mesures nouvelles :

- L'ouverture à la monétisation du compte épargne temps (CET) pour les salariés ayant formulé une demande de départ à la retraite ou engagés dans une procédure de mise à la retraite, dans la limite d'un droit équivalent à 60 jours au maximum.
- L'automatisation de l'invitation faite par l'employeur aux salariés âgés de 55 ans à participer à des réunions d'information organisées en collaboration avec des organismes de retraite (régime général et complémentaire). Auparavant, cette participation était sur demande des intéressés.
- La mention de l'obligation issue de l'article 3 de la loi n°2020-840 du 3 juillet 2020 (article L. 1237-9-1 du code du travail) et du décret du 20 avril 2021 (Article Art. D. 1237-2-2 du code du travail) dont il ressort que l'employeur propose aux salariés, avant leur départ à la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent.
- L'intégration des salariés relevant d'un aménagement du temps de travail en forfait annuels en jours réduit parmi les bénéficiaires potentiels du dispositif de retraite progressive et du dispositif visé à l'article 3 de l'accord, de prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à 3/5ème (salariés remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein),

## 4.1 Thème : Utilisation du compte épargne temps (CET)

---

### 4.1.1 Abondement du CET en cas d'utilisation sous forme de réduction du temps de travail avant le départ à la retraite

L'article 1.1 du Protocole d'accord du 22 février relatif à l'aménagement des fins de carrière prévoit que :

*« Quand le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein, les jours de congés épargnés sur le compte épargne temps au moment de la mise en œuvre de ces dispositions [... lors de l'utilisation fractionnée du CET ...] font l'objet d'un abondement, pris en charge par l'employeur, équivalent à 20% de ces jours, cet abondement ne pouvant dépasser 10 jours ».*

Ainsi, lorsque le salarié :

- utilise ses jours de CET sous forme de réduction du temps de travail en application de l'article 4.3.1 de l'accord national du 8 mars 2016 relatif au CET (possible dans les 3 ans précédant l'âge légal de départ à la retraite à taux plein) ;
- et qu'il peut prétendre à une retraite à taux plein au régime de base ;

il peut bénéficier d'un abondement de l'employeur, équivalent à 20 % de ces jours, cet abondement ne pouvant dépasser 10 jours.

Cette disposition encourage et valorise le fait qu'un salarié continue à travailler à partir du moment où celui-ci peut prétendre à une retraite à taux plein. C'est pourquoi, l'abondement n'est réalisé qu'à la date à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

Pour bénéficier de cet abondement, le salarié doit apporter la preuve à l'employeur qu'il remplit bien les conditions pour y prétendre, en lui transmettant par exemple une attestation de la Carsat.

Pour rappel, deux conditions sont nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein, avant l'âge où le salarié peut prétendre à une retraite à taux plein automatique selon les dispositions en vigueur :

- remplir la condition d'âge, variant selon l'année de naissance ;
- avoir cotisé un nombre de trimestres suffisants, dont le nombre varie selon l'année de naissance.

L'abondement porte sur le nombre de jours du CET épargnés à la date à laquelle la consommation du CET sous forme de réduction du temps de travail entre en vigueur.

En effet, au cours de l'utilisation fractionnée du CET, le salarié peut continuer d'épargner des jours sur son CET et ainsi prolonger d'autant le bénéfice de ce dispositif. Ces jours épargnés durant la prise fractionnée du CET ne feront pas l'objet d'un abondement au moment où le salarié bénéficiera d'une retraite à taux plein.

La demande d'utilisation du compte épargne temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme 2 mois à l'avance.

Les jours épargnés sont décomptés en priorité par rapport aux jours attribués au titre de l'abondement. En effet, il convient de rappeler :

- que le but est de solder les jours du CET avant ceux de l'abondement qui sont pris en dernier ;
- et que les jours abondés ne sont pas monétisables si le salarié ne les a pas consommés.

### **Exemple d'utilisation fractionnée du CET avec abondement de l'employeur**

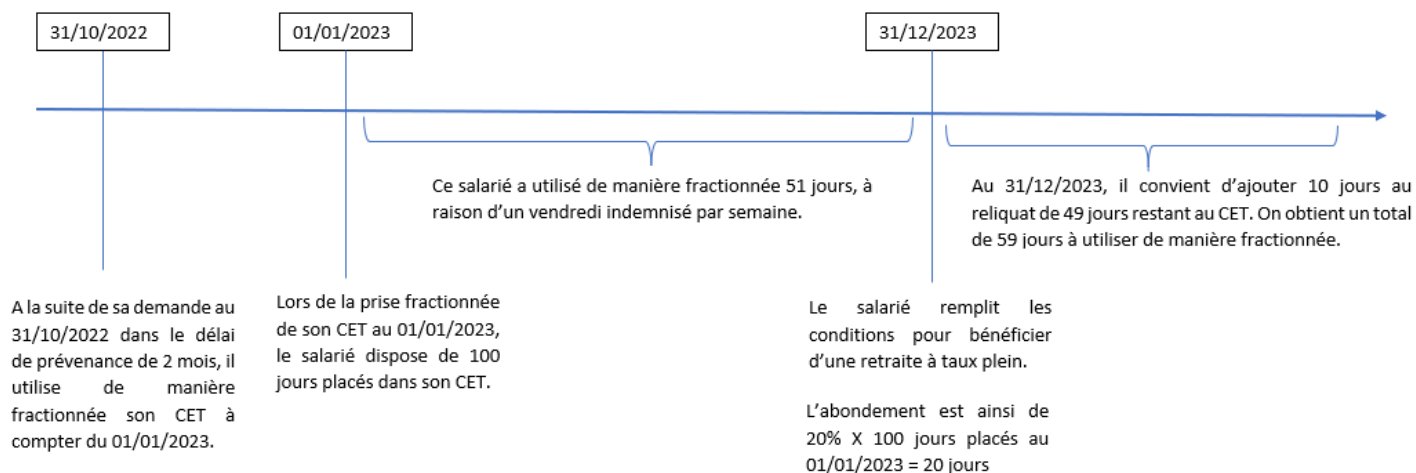
Un salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, le 31/12/2023. A la suite de sa demande du 31/10/2022 (dans le délai de prévenance de 2 mois), il utilise de manière fractionnée son CET à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Lors de la prise fractionnée de son CET au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le salarié dispose de 100 jours placés dans son CET. Le jour convenu de réduction de l'activité est le vendredi.

Du 01/01/2023 au 31/12/2023, ce salarié a utilisé de manière fractionnée 51 jours, à raison d'un vendredi indemnisé par semaine (NB : En 2023, le 14 juillet est un vendredi). Contrairement aux autres cas d'utilisations du CET pour indemniser des congés sans solde, dans le cadre de l'utilisation fractionnée du CET, si un jour férié tombe le jour non travaillé, il convient de ne pas décompter un jour de CET. C'est pourquoi dans cet exemple il convient de décompter 51 jours de CET et non pas 52).

L'abondement est ainsi de  $20\% \times 100$  jours placés au 1<sup>er</sup> janvier 2023 = 20 jours, soit 10 jours compte tenu de la limite maximum prévue dans l'accord précité de 2016 relatif au compte épargne temps.

Au 31/12/2023, il convient d'ajouter 10 jours au reliquat de 49 jours restant au CET. On obtient un total de 59 jours à utiliser de manière fractionnée.



Pour plus de détail sur le dispositif de l'utilisation fractionnée du CET, [une fiche egap existe.](#)

#### **4.1.2 Permettre la monétisation du CET**

**Nouveauté :** Les salariés faisant valoir leur droit à retraite (départ à la retraite ou mise à la retraite) peuvent demander la monétisation de jours affecté au compte épargne temps dans la limite de 60 jours.

La demande de monétisation des droits affectés au compte épargne temps doit être adressée à l'employeur au moins 3 mois avant la date du départ à la retraite.

Toutefois, et conformément à l'article L. 3151-3 du Code du travail, la monétisation des 27 jours de congés payés principaux (y compris les 3 jours mobiles) n'est pas admise.

#### **4.2 Thème : Accompagner des salariés dans leur démarche en vue de leur départ en retraite**

---

Les organismes doivent tenir à la disposition des salariés les informations relatives aux dispositifs existants.

Ils doivent également inviter les salariés de 55 ans et plus à participer, sur leur temps de travail, à des **réunions d'information avec des organismes de retraite** du régime général et complémentaire.

**Nouveauté** : Contrairement à la précédente rédaction, le salarié n'a plus à demander à participer aux réunions d'information, il est directement invité par l'employeur.

Les modalités d'utilisation des dispositifs de retraite progressive et de prolongation d'activité entraînant surcote des prestations peuvent également être présentés aux salariés. Dans ce cadre, l'employeur examine systématiquement les demandes de passage à temps partiel ou à forfait réduit qui lui sont transmises et y apporte une réponse dans les deux mois qui suivent.

**Nouveauté** : L'intégration des salariés relevant d'un aménagement du temps de travail en forfait annuels en jours réduit parmi les bénéficiaires potentiels du dispositif de retraite progressive et du dispositif visé à l'article 3 de l'accord, de prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à 3/5ème (salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein),  
Cette intégration est la conséquence de la décision du 26 février 2021 rendue par le Conseil Constitutionnel à l'occasion de l'examen d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) qui a considéré qu'il était contraire au principe d'égalité à la loi de priver les salariés soumis à une convention individuelle de forfait jours pour un nombre inférieur à la limite légale ou conventionnelle (forfait réduit) de la possibilité d'accès à la retraite progressive.

Enfin, des **stages de préparation à la retraite**, organisés sur le temps de travail, peuvent être proposés dans les douze mois qui précèdent la date de cessation d'activité professionnelle pour aider à préparer la future vie de retraité.

Sur ces sujets, l'assurance retraite propose une offre de conseil aux entreprises.

**Nouveauté** : L'employeur organise la **mise en œuvre de l'obligation légale relative à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent à l'intention des salariés qui partent à la retraite.**

Cette obligation découle de l'article L. 1237-9-1 et de l'article D. 1237-2-2 du code du travail, applicables depuis le 21 avril 2021.

Selon ces articles, l'employeur « propose aux salariés, avant leur départ à la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent ».

Ces actions de sensibilisation permettent au salarié, avant son départ volontaire à la retraite, d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- assurer sa propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention ;
- réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée ;
- réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

Cette sensibilisation se déroule pendant l'horaire normal de travail et est considérée comme temps de travail.

Les organismes et les professionnels qui seront autorisés à dispenser cette sensibilisation devront remplir des conditions prévues par un arrêté.

Il doit être noté que cet arrêté n'est pas paru. Toutefois, cette thématique s'inscrit dans des actions de formation de nature plus élargie sur les gestes qui sauvent (formations de secourisme).

#### **4.3 Thème : Prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel**

---

Quel que soit son âge, lorsqu'un salarié est en droit de bénéficier d'une retraite à taux plein au régime de base et qu'il exerce son activité à temps partiel (y compris dans le cadre de la retraite progressive) à hauteur d'au moins 3/5ème d'un temps plein (soit au moins 21 heures hebdomadaire) ou 3/5 du nombre de jours correspondant à un forfait annuel complet, il bénéficie d'une prise en charge par l'employeur des cotisations salariales et patronales sur une base temps plein.

**Nouveauté** : Le dispositif de prise en charge des cotisations de retraite est reconduit et s'ouvre désormais aux salariés au forfait jour réduit.

Ce dispositif ne s'applique pas aux cadres dirigeants. En effet, dans la mesure où, en application des dispositions du Code du travail, il n'est pas possible de déterminer le temps de travail de ces derniers, ils n'ont pas la possibilité de conclure un contrat à temps partiel.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ces dispositions devra apporter la preuve qu'il remplit bien toutes les conditions. Cette preuve peut être apportée par tout moyen. Il peut s'agir d'une attestation de la Carsat.

S'agissant des conditions pour bénéficier d'une retraite progressive, vous êtes invité à vous rapprocher de votre Carsat, organisme chargé d'appliquer la législation en la matière.

#### 4.4 Thème : Adapter des modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite que la règle légale

---

Le salarié qui fait valoir ses droits à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite au moment de la rupture de son contrat de travail.

En principe, il ressort de l'article L. 3123-5 du code du travail que « [...] l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise. »

L'article 4 du protocole d'accord du 22 février 2022 prévoit toutefois que, lorsque le salarié bénéficie de la prise en charge des cotisations retraite dans les conditions visées au point 2.3 de la présente circulaire (salariés en droit de bénéficier d'une retraite à taux plein et à temps partiel ou à forfait réduit de 3/5<sup>ème</sup> au moins), les périodes d'exercice d'activités à temps partiel effectuées dans ces conditions sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

A noter que cette disposition ne signifie pas que la totalité de l'indemnité doit être calculée sur une base temps plein mais seulement que la période effectuée sous l'égide de ce dispositif, est comptabilisée comme une période à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

#### 4.5 Tableau récapitulatif synthétique des différentes mesures :

---

Mesures	Articles de références de l'accord	Détails
Abondement du CET à hauteur de 20% des jours épargnés dans la limite de 10 jours	Article 1.1	→ Accessible au plus tôt 3 ans avant la retraite → Le salarié doit pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à la date de l'utilisation du CET sous forme de réduction du temps de travail → Si utilisation du CET sous forme de réduction du temps de travail
Permettre la monétisation du CET	Article 1.2	Sur demande du salarié : → Au moins 3 mois avant la date du départ à la retraite. → Monétisation dans la limite d'un droit équivalent à 60 jours au maximum. → La monétisation des jours des 27 jours congés payés principaux n'est pas admise.
Accompagner les salariés dans leur démarche en vue de leur départ en retraite	Article 2	→ Salariés de 55 ans et plus : proposition systématique de participer à des réunions d'information organisées en collaboration avec des organismes de retraite



		<p>→ Proposition d'un point de situation individuelle en collaboration avec les institutions de retraite</p> <p>→ Stages de préparation à la retraite, organisés sur le temps de travail, pouvant être proposés dans les 12 mois qui précèdent la date de cessation d'activité</p> <p>Proposition, avant le départ à la retraite, d'une action de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent.</p>
Cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel calculées sur base temps plein	Article 3	<p>→ Si droit à une retraite à taux plein au régime de base</p> <p>→ Si autorisation de temps partiel ou forfait réduit à 3/5 minimum</p> <p>Cotisations patronales et salariales de base et complémentaire</p> <p>→ Hors cadres dirigeants</p>
Modalités particulières de calcul de l'indemnité de départ à la retraite	Article 4	<p>→ Les périodes d'activités avec prise en charge des cotisations sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.</p>