PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DU GROUPE MGEN

ENTRE

LES ENTITES JURIDIQUES MGEN, MGEN ACTION SANITAIRE ET SOCIALE, MGEN CENTRES DE SANTE, MGEN UNION ET FONDATION MGEN POUR LA SANTE PUBLIQUE, GIE MGEN TECHNOLOGIES PARTIES A L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE MGEN, MGEN SOLUTIONS

Dont les sièges sociaux sont situés :

3, Square Max Hymans – 75748 PARIS CEDEX 15

D'une part,

ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES SUIVANTES :

D'autre part,

*Fédération **C.F.D.T.** des Syndicats du Personnel de la Protection Sociale, du Travail et de l'Emploi*

***C.F.E.- C.G.C.** UES MGEN*

*Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux **C.G.T.** et Fédération de la Santé et de l'Action Sociale **C.G.T.***

***UNSA-MGEN-VYV S**yndicat **N**ational **A**utonome du **P**ersonnel du secteur **P**rivé de l'UES M.G.E.N, des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités du groupe MGEN*

Il a été convenu ce qui suit,

Table des matières

PREAMBULE 3
Article 1 – Champ d'application 7
Article 2 – L'embauche 7
2.1. Actions mises en œuvre 8
2.2. Indicateurs de suivi 9
2.3. Objectif de progression 10
Article 3 - La formation professionnelle 10
3.1. Actions mises en œuvre 11
3.2. Indicateurs de suivi 12
3.3. Objectif de progression 12
Article 4 – La classification, qualification et la promotion professionnelle 12
4.1. Actions mises en œuvre 14
4.2. Indicateurs de suivi 15
4.3. Objectif de progression 15
Article 5 - La rémunération et la suppression des écarts de rémunération 16
5.1. Actions mises en œuvre 18
5.2. Indicateurs de suivi 19
5.3. Objectif de progression 20
Article 6 – Le pilotage et la communication 20
6.1. Piloter et suivre, en mesurant nos progrès au travers d'indicateurs 20
6.2. Communiquer pour faire savoir et sensibiliser 21
Article 7 – Le suivi de l'accord : commission Paritaire de Suivi de l'accord Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes de l'UES MGEN 22
7.1. Composition 22
7.2. Mission et fonctionnement 22
7.3 Moyens 22
Article 8 – Dispositions finales 23
8.1. Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord 23
8.2. Révision 23
8.3. Dépôt et Publicité 23
ANNEXES 25

PREAMBULE

L'employeur et les partenaires sociaux, attachés au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont développé depuis plusieurs années des actions pour assurer l'effectivité de ce principe. Un accord sur ce thème, signé le 21 décembre 2011, a fixé des objectifs de progression dans un certain nombre de domaines.

Cet accord, qui a pris fin le 6 janvier 2015, réaffirmait l'attachement des parties à l'égalité entre les femmes et les hommes qui se traduisait par la mise en œuvre d'actions de promotion de celle-ci ainsi que de mesures visant à supprimer ou, à défaut, réduire les inégalités constatées entre les femmes et les hommes.

En tant qu'employeur engagé et responsable, le groupe MGEN s'est inscrit durablement dans une performance sociétale ambitieuse au bénéfice de toutes et de tous, fort de son attachement à la lutte contre toute forme de discrimination.

« MGEN est une mutuelle engagée dans la société. Tout au long de l'année, nos partenariats et nos actions promeuvent les valeurs d'égalité, sans distinction de genre. Même s'il est perfectible, cet engagement est bien ancré dans l'ADN historique de notre mutuelle » déclare Roland BERTHILIER, Président du groupe MGEN.

Dans son discours de clôture à l'Assemblée Générale de juillet 2020, le Président du groupe MGEN a demandé de porter plus fortement le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la MGEN. Dans ce cadre, le Président a saisi le Comité Ethique et Rétribution qui va ainsi analyser la bonne adéquation entre les engagements publics du groupe MGEN en matière d'égalité professionnelles Femmes – Hommes et ses pratiques internes.

En vue des négociations pour conclure un nouvel accord, le groupe MGEN a engagé une démarche permettant de nourrir cet accord. En effet, pour construire un plan d'action adapté et qui porte pleinement ses fruits, il est essentiel de partir d'un état des lieux qualitatif et quantitatif de la situation actuelle du groupe MGEN sur ce sujet.

Aussi, sur le dernier trimestre 2020, **deux diagnostics ont été menés par des intervenants externes** spécialistes du sujet, apportant un regard objectif, neutre, indépendant ainsi que les bonnes pratiques du marché :

- Un **diagnostic conseil**, réalisé par la Présidente du cabinet Diversity Source Manager. Il s'est basé à la fois sur des éléments qualitatifs (entretiens avec des salariés, managers, dirigeants et représentants du personnel) et sur des éléments quantitatifs (rapport de situation comparée 2019, index égalité professionnelle, etc.)

- Une **étude sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**, sur la base d'une modélisation statistique (modèle ANOVA), réalisée par la Direction Données, Etudes et Analyses de l'APEC.

Les résultats détaillés de ces deux diagnostics ont été partagés lors de la Commission Paritaire de Suivi du 29 janvier 2021.

S'agissant du diagnostic conseil 2020, les principaux enseignements à retenir :

- Le groupe MGEN possède des points forts en la matière.

- Nous avons également des points de progrès, qui sont autant de pistes de réflexion pour définir les leviers et actions à mettre en œuvre.

- Le sujet de l'égalité professionnelle F-H au sein du Groupe MGEN est globalement perçu positivement compte tenu de la forte représentation des femmes. Malgré une majorité de femmes dans différents métiers du groupe et au niveau cadre, les femmes restent sous représentées aux plus hauts niveaux (plafond de verre), marquant un décalage avec la forte proportion de femmes dans l'effectif global.

- Les conclusions du diagnostic conseil nous invitent à :

    - Impulser une nouvelle ambition pour l'égalité professionnelle F-H en reliant le sujet à la transformation du Groupe,
    - Piloter ce sujet à la fois avec un axe stratégique et un axe opérationnel pour le positionner en cohérence avec le nouveau modèle managérial,
    - Affirmer notre engagement à l'interne comme à l'externe, avec une logique d'inclusion des femmes et des hommes.

S'agissant de l'étude 2020 sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les principaux enseignements à retenir :

- Les écarts se situant dans un intervalle de [-2% ; +2%] sont considérés comme étant faibles (modèle ANOVA - APEC).

- L'analyse par convention collective et catégorie révèle que les écarts de rémunération à profil identique sont, au global, faibles au sein du Groupe MGEN, hormis pour les cadres des conventions collectives Mutualité (2%) et FEHAP 51 (4,6%).

- Il convient néanmoins de poursuivre notre action volontariste de résorption des écarts par l'allocation d'une enveloppe égalité professionnelle F-H, puisque ces résultats globaux peuvent cacher des disparités entre les individus de genre opposé.

Les résultats de ces deux diagnostics sont globalement positifs et matérialisent notre engagement sur ce sujet. Ils nous permettent d'enrichir notre politique RH volontariste en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cinq convictions fortes ont guidé la construction du plan d'action du groupe MGEN :

1. **Une approche inclusive** : la mixité et l'égalité professionnelle ne peut se faire qu'en incluant les femmes ET également les hommes.

2. **Des bénéfices pour tous** : ce plan d'actions est au bénéfice des femmes mais également de l'ensemble des salariés, indépendamment de leur genre.

3. **Une prise en compte du sujet de l'égalité dans les processus RH** : le sujet de mixité et de l'égalité professionnelle doit être intégré dans les différents temps forts RH, de bout en bout (recrutement, mobilité, formation, entretien annuel, etc.).

4. **Un sujet d'entreprise** : ce sujet n'est pas seulement un sujet RH, il doit être porté à la fois par les femmes et par les hommes, à tous les échelons de l'entreprise : l'engagement de tous et à tous les niveaux est nécessaire.

5. **Un impact positif sur la performance de l'entreprise** : la mixité n'est pas seulement un sujet éthique, elle a un impact positif sur la performance de l'entreprise. Plusieurs études ont permis de faire cette démonstration. Publié en 2015, le rapport Eve et Donzel, sur le thème de « *Égalité professionnelle et leadership au féminin : 50 chiffres pour savoir, comprendre, débattre et agir* » répertorie un certain nombre de ces études.

Avec ce nouvel accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Groupe MGEN a la volonté de pérenniser les actions engagées dans le cadre de l'accord précédent, de consolider ses bonnes pratiques en la matière, de mettre en place de nouvelles actions pour renforcer les dispositions et les messages en faveur de l'égalité professionnelle F-H.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail et notamment de l'article R.2242-2 du Code du Travail (modifié par Décret n°2019-382 du 29 avril 2019 - art. 1) qui mentionnent les éléments suivants :

> « *L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 ou, à défaut, le plan d'action prévu à l'article L. 2242-3 fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins trois des domaines d'action mentionnés au 2° de l'article L. 2312-36 pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins quatre de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus. Ces domaines d'actions sont les suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.*
>
> *Les objectifs et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.*
>
> *La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action mentionnés au premier alinéa. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les objectifs de progression, les actions et les indicateurs chiffrés fixés dans ce domaine tiennent compte des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8, ainsi, le cas échéant, que des mesures de correction définies dans les conditions prévues à l'article L. 1142-9.* »

Dans ce cadre, conscients de la nécessité de faire évoluer les mentalités et de promouvoir l'égalité professionnelle F-H le plus largement possible et en tenant compte des résultats des deux diagnostics menés en 2020, les parties signataires souhaitent mettre en œuvre **les objectifs et les actions portant sur les 4 domaines suivants :**

- L'**embauche** : en développant la marque employeur pour intégrer davantage de mixité dans les recrutements.

- La **formation professionnelle** : en poursuivant sa politique volontariste sur le développement des compétences.

- La **qualification, classification** et la **promotion professionnelle** : en encourageant et en prenant en charge l'évolution de carrière des femmes et en développant les talents.

- La **rémunération** effective : en garantissant une égalité salariale entre les femmes et les hommes, dans les différents moments de la vie professionnelle.

Ces 4 domaines sont complétés avec **deux orientations complémentaires** :

- **Piloter** ce sujet, suivre et mesurer en mettant en place des indicateurs.

- **Communiquer et sensibiliser** : faire savoir en interne et en externe, avec des actions de communication et de sensibilisation.

L'implication des managers est essentielle pour faire vivre les engagements pris dans les différents domaines de cet accord. **Manager Demain** est déjà un modèle qui **favorise la posture d'inclusion des femmes et des hommes,** avec les 3 axes prioritaires définis pour 2021, en lien avec les résultats du baromètre « Le Management et nous » :

- Développer la responsabilité & la co-construction : Intelligence collective.

- Favoriser l'autonomie & l'esprit d'initiative : Autonomie & responsabilisation.

- Créer les conditions de l'engagement et de l'employabilité de chacun : Manager coach, développeur de son équipe.

Le groupe MGEN a la volonté de poursuivre le déploiement du dispositif Manager Demain, pour continuer à faire évoluer la culture managériale, en s'appuyant en particulier sur les actions suivantes :

- Former l'ensemble des managers dans le cadre du dispositif « Manager demain », tout au long de leur parcours de manager, afin d'améliorer l'accompagnement des salariés (tout au long de l'année, lors de leur reprise à la suite d'une longue absence, lors de l'entretien professionnel, etc.)

- Expérimenter : Prendre appui sur les initiatives locales basées sur la confiance, l'autonomie, la responsabilisation, le travail collaboratif et les relayer (MGEN Campus Manager, Yammer).

- Sensibiliser les managers pour faire prendre conscience des stéréotypes liés au genre et les biais décisionnels, pour encourager la diversité des profils au sein d'une équipe.

Certaines branches, dont dépendent les entités du Groupe MGEN, **ont été amenées à négocier et à conclure des accords sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :**

- Convention Collective Courtage : Accord datant du 5 mars 2009

- Convention Collective Syntec : Accord datant du 27 octobre 2014

- Convention Collective Mutualité : Suite aux différentes dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, la Branche Mutualité a souhaité s'inscrire dans la continuité de cette démarche en matière d'égalité professionnelle F-H et a conclu un accord en date de 05 février 2021. L'objectif étant d'apporter aux organismes mutualistes et aux salariés un cadre permettant d'aboutir au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord du Groupe MGEN définit des actions concrètes, des indicateurs de suivi et des objectifs de progression pour chacun des domaines identifiés : embauche, formation, promotion et rémunération.

Enfin, **les autres domaines relevant de l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes ne sont pas pour autant mis de côté. Ils seront adressés dans le cadre de l'**accord Qualité de Vie au travail**, dont les négociations vont s'engager d'ici l'été 2021 et qui comportera notamment les domaines suivants : l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale, les conditions de travail et les dispositifs en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entités juridiques de l'UES MGEN et aux salariés en relevant.

Article 2 – L'embauche

Le secteur de la mutualité et celui du sanitaire et social sont marqués par un taux élevé de salariées du sexe féminin.

Dans l'accord égalité professionnelle F-H de la branche Mutualité de février 2021, il est précisé que la branche est reconnue comme une branche non mixte :

- Avec 76% de femmes et 24% d'hommes parmi ses effectifs (2018)
- Les femmes sont surreprésentées dans certaines familles professionnelles : « Social et éducatif » (97%), « Administratif » (93%), « Métiers médicaux et sanitaires » (92%), « Dépendance / Aide à la personne (92%) », « Gestion santé et Prévoyance » (85%)
- Les hommes sont surreprésentés dans d'autres familles professionnelles : « Système d'information » (68%), « Conception de produits et études de risques » (43%), « Gestion des risques internes » (40%), « Audioprothésiste, Optique, Dentaire » (32%), « Finance-Comptabilité-Contrôle de Gestion » (30%).

A contrario, la proportion de femmes représente environ le tiers de l'effectif total de la branche Syntec (accord Syntec 2014). De la même façon, les fonctions informatiques au sein de MGEN Technologies sont fortement masculinisées (75% d'hommes en décembre 2020).

S'agissant du groupe MGEN, le rapport de situation comparée F-H 2020 (RSC F-H), au 31 décembre 2020 (*détail en annexes du présent accord*) précise que :

- Les effectifs inscrits s'élèvent à 9 874 dont 7 395 femmes, soit **74,9% de femmes** du total des effectifs et 2 479 hommes soit **25,1% d'hommes** du total des effectifs (les % sont quasiment identiques en 2019).
- Au sein de la **catégorie des cadres, les femmes représentent 56,3% des effectifs** de cette catégorie.
- Sur les **recrutements CDI et CDD**, le recrutement de femmes représente **80.9%** de nos recrutements au total et **65.3%** des recrutements cadres.

Sur la catégorie cadres :

- Dans le rapport « diagnostic conseil » 2020, une analyse a été réalisée sur les recrutements cadres réalisés entre 2017 et 2019 sur la base des rapports de situation comparée UES : *« Pendant que le recrutement de femmes cadres baisse de 4,1 points mais représente encore 54% des recrutements, celui des hommes cadres augmente tout autant (+4,1 points), ce qui marque un rééquilibrage de la mixité dans le recrutement, alors que le part de femmes cadres dans les effectifs a augmenté de 2 points de 2017 à 2019* ».

- Le rapport de situation comparée F-H 2020 UES fait apparaitre une **évolution positive du recrutement des femmes cadres** avec un taux à **65.3%**, (vs 53.6% en 2019), sachant que le taux de femmes cadres reste stable en 2020 avec 56.3% (vs 56.4% en 2019).

La répartition Femmes-Hommes par Filière métier telle que présentée au Rapport de Situation comparée Femmes/Hommes de l'UES MGEN 2020 fait apparaître les chiffres suivants :

- Proportionnellement au poids des femmes dans les effectifs (74,9%), les femmes sont surreprésentées dans certaines filières métiers : Secrétariat (96.4%), Paramédical (89.4%), Soignante (88.5%), Ressources Humaines (85.7%), Administrative (83.7%), Communication (81.8%), Prestations Services (80.1%), Educative et Sociale (78.8%), Développement Mutualiste (76.6%).

- Au même titre, proportionnellement au poids des hommes dans les effectifs (25,1%), les hommes sont surreprésentés dans certaines filières métiers : Informatique (75.7%), Immobilier (64.3%), logistique (53%), direction (51.3%), médical (42.1%), organisation qualité (38.9%), comptabilité finance (38.7%), audit - risque - contrôle (37.5%), statistique actuariat (36%), juridique (32%), santé (28.6%).

Dans le domaine du recrutement, sur la base du diagnostic conseil réalisé en 2020 et des données du RSC F-H 2020, il apparaît donc nécessaire d'agir sur les 3 leviers suivants :

- Garantir l'égalité de traitement dans le processus de recrutement, en capitalisant sur le processus actuel
- Développer la marque employeur pour intégrer davantage de mixité dans les recrutements
- Recruter davantage de femmes sur les postes à fortes responsabilités, qui sont globalement faiblement féminisées

2.1. Actions mises en œuvre

L'objectif de **garantie de l'égalité de traitement dans le processus de recrutement**, au-delà de la déclinaison stricte du principe de non-discrimination à l'embauche, recouvre la volonté du Groupe MGEN de promouvoir une stricte égalité de traitement dans l'accès à l'emploi et de garantir le principe de la diversité au sein de l'entreprise, rappelant dans ce cadre que le Groupe MGEN est signataire de la Charte de la Diversité.

Afin de garantir l'égalité de traitement dans le processus de recrutement, les actions suivantes seront mises en œuvre :

- Capitaliser sur nos bonnes pratiques actuelles : appuyer l'ensemble du processus de recrutement sur l'analyse des compétences et l'adéquation aux exigences des postes à pourvoir, basé sur des outils d'évaluation et les regards croisés, permettant une sélection objective.

- Optimiser la rédaction des offres d'emploi (déjà rédigées de façon non genrées) pour les rendre plus attractives et attirer des profils variés.

- Sensibiliser - former les recruteurs sur la non-discrimination et l'égalité des chances.

- Promouvoir et mettre à disposition des recruteurs le guide pratique du recrutement conçu par l'UDES dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination et de favoriser l'égalité de traitement

Le **développement de la marque employeur** sera de nature à faire rayonner le groupe MGEN, pour nous permettre de faciliter nos recrutements d'un point de vue global, de recevoir davantage de candidatures et ainsi d'intégrer plus de mixité dans les recrutements.

Afin de développer la marque employeur, les actions suivantes seront mises en œuvre :

- Valoriser les atouts du groupe MGEN auprès des candidats (valeurs, égalité des chances, ESS, stabilité économique, etc.). Des travaux sur la marque employeur seront engagés en 2021, pilotés par la direction de la communication interne et RH.

- Promouvoir une plus grande mixité des métiers. L'objectif de sensibilisation au développement de la mixité doit tenir compte de la prédominance féminine ou masculine dans les formations menant aux fonctions - métiers exercés au sein du Groupe MGEN et par conséquent dans les candidatures reçues lors des recrutements. C'est par la mise en œuvre d'actions de communication interne et externe que le Groupe MGEN entend contribuer à faire évoluer la représentation des métiers et donc favoriser une plus grande mixité des emplois. Il est indispensable de lutter contre les stéréotypes de genre pour inciter les femmes à se former à des métiers aujourd'hui fortement masculinisés et inversement. Que ce soit au moment de l'orientation des jeunes ou dans le cadre de l'évolution de carrière tout au long de la vie, des actions peuvent être mises en place pour mieux faire connaître les métiers dans lesquels la mixité est insuffisante. Il s'agit là d'un enjeu de société justifiant l'implication du Groupe MGEN, compte tenu des problématiques des secteurs professionnels représentés et de ses liens avec l'Education Nationale.

- Mettre en place et développer les relations avec les écoles pour faire connaître les métiers du groupe et intégrer des jeunes (alternants, stagiaires). Cette action s'inscrit pleinement dans le cadre du déploiement de notre politique Jeunes comportant 4 grands engagements pour 2021 : plus de 1.000 stages inscrits dans le cursus de formation supérieure ; 200 postes en alternance supplémentaires au sein du groupe MGEN ; priorité accordée aux jeunes pour les recrutements en CDD ; attention particulière portée à la parité et à l'insertion des candidats en situation de handicap.

La troisième action vise à **recruter davantage de femmes sur des postes à fortes responsabilités**, tant en interne qu'en externe, notamment sur ceux qui sont peu féminisés :

- Lors de l'analyse du besoin (missions, compétences recherchées, profil exigé, etc.) avec le directeur / responsable recruteur, la DRH s'engage à challenger le manager pour identifier s'il n'y a pas dans l'équipe une salariée susceptible d'évoluer sur ce poste.

- Lors de la présentation des candidats finalistes, la DRH s'engage à présenter une liste de finaliste mixte.

2.2. Indicateurs de suivi

Afin de mesurer notre progression sur ce domaine, il sera procédé à l'évaluation annuelle :

- En matière de recrutement :
    - Le nombre de recrutement F-H par classification, catégorie socio-professionnelle, type de contrat (CDI / CDD) et par entités
    - Le nombre d'alternants recrutés F-H par filière de formation
- Concernant les actions de sensibilisation à la non-discrimination et à l'égalité des chances, en interne : le nombre de session de sensibilisation ou formation des recruteurs
- Concernant les actions externes de promotion de la mixité, en externe :
    - Le nombre de partenariats avec les écoles
    - Le nombre d'actions de communication réalisées

2.3. Objectif de progression

Afin de garantir l'égalité de traitement dans le processus de recrutement, l'employeur continue à publier 100 % des offres d'emploi au sein du Groupe MGEN de manière non genrée et de ce fait non discriminante.

Former 100% des recruteurs sur la non-discrimination et l'égalité des chances.

S'il fait appel à un cabinet de recrutement ou de chasse, l'employeur s'engage à travailler exclusivement avec les cabinets signataires de la Charte de la Diversité ou ayant des engagements écrits en la matière dans le contrat de prestation les liant à la MGEN (soit 100% des cabinets partenaires de la MGEN).

Sur les postes à fortes responsabilités ouverts au recrutement, l'employeur se fixe un objectif d'avoir une liste de finalistes mixte, et ce, qu'il recrute en direct ou avec le support d'un cabinet.

Article 3 - La formation professionnelle

Dans le cadre de son accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) du Groupe MGEN du 17 décembre 2018**,** l'employeur :

- Réaffirme sa volonté de mettre en place une Politique formation s'appuyant sur les objectifs stratégiques de l'entreprise, pour élaborer et mettre à disposition des dispositifs pédagogiques, collectifs ou individuels, au plus près des besoins des différents métiers, dans le respect de la règlementation**,** en veillant également à contribuer à l'employabilité des personnes.

- Veille à l'accès équilibré aux actions d'accompagnement, sans discrimination d'âge, de genre ou de CSP. Tous les ans, les taux d'accès à la formation (% des effectifs ayant suivi au moins une formation) sont partagés dans le cadre de la commission paritaire de suivi de l'accord GEPP. Le taux d'accès à la formation est le % de salariés formés (et non de stagiaires) par rapport au nombre total de salariés présents à l'effectif.

La formation est un des leviers importants en période de transformation, qui accompagne les femmes et les hommes de l'entreprise à travers les évolutions de leur métier, et du contexte, en leur donnant des moyens d'adapter leurs pratiques professionnelles, de gagner en aisance dans l'exercice de leur métier. Ces accompagnements permettent aussi d'augmenter l'employabilité des collaborateurs et de nourrir leur trajectoire professionnelle.

Le diagnostic conseil conduit en 2020 **soulignait qu'en matière de formation, la proportion de salariés formés est quasi identique, quel que soit leur genre,** pour l'année 2019. En effet, le bilan formation 2019 UES MGEN fait apparaitre un taux d'accès à la formation de 91% au global (vs 72,2% en 2018), avec :

- Un taux d'accès à la formation pour les femmes de 90.5%
- Et un taux d'accès à la formation pour les hommes de 92.5%

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire COVID, avec la nécessité d'adapter, à partir de mars, les formats pédagogiques à distance, d'adapter les programmations en fonction des impératifs de production des activités critiques, de la forte mobilisation des métiers du soin pendant cette période et des difficultés liées aux périodes de confinement. L'investissement formation est resté néanmoins important sur l'année 2020, à hauteur 4.1% de la masse salariale, plus de 13.5 millions d'euros. Cela a

représenté en 2020 au total 6.750 personnes formées, 31.802 inscriptions, 137.386 heures de formation, soit environ 20h de formation par personne formée.

En 2020, et ce malgré la crise sanitaire, le taux d'accès à la formation s'élève à 69.2 % et est identique quel que soit le genre : **69.1 % pour les femmes et de 69.3% pour les hommes**.

3.1. Actions mises en œuvre

Le groupe MGEN s'engage à poursuivre sa **politique volontariste en matière de formation** – de développement des compétences :

- En poursuivant son investissement formation et en proposant des formations de qualité, adaptées aux enjeux d'employabilité,
- En permettant le développement des compétences des salariés de manière identique, indépendamment de leur genre,
- En continuant à donner de la visibilité et en communiquant largement sur les dispositifs de formation existants (Ex : CPF de transition, VAE - Validation des Acquis de l'Expérience, etc.) auprès des salariés, pour leur permettre d'avoir les informations nécessaires afin de les rendre acteurs de leur trajectoire professionnelle,
- En mettant en place des formations certifiantes ou diplômantes (ex. CQP),
- En encourageant les femmes à accéder à une qualification supérieure par le biais de dispositifs d'accompagnement telle que la formation qualifiante/diplômante (CPF de transition, etc.),
- En restant attentif à permettre l'accès à la formation tout au long de son parcours de façon équilibrée et continue (suivi des personnes non formées depuis 5 ans et plans d'action, intégration du sujet des besoins formation dans l'entretien annuel ainsi que dans l'entretien professionnel).

Le Groupe MGEN s'engage également à poursuivre la **démarche proactive des RH** vis-à-vis des salariés ayant exprimé, lors de leur entretien annuel, une demande de bilan de compétences ou de VAE, afin de leur donner les moyens de concrétiser leur projet.
Le Groupe MGEN s'engage à veiller à ce que le **salarié de retour d'un congé de longue durée** (maternité, parental, d'adoption, de soutien familial, longue maladie, sabbatique) bénéficie d'un entretien avec son manager portant sur sa reprise d'activité et son adaptation au poste de travail. Lors de cet entretien, un point sera systématiquement fait avec le salarié sur ses besoins en formation.

Pour les salariés chargés de famille ou les salariés à temps partiel (majoritairement des femmes), la participation à des sessions de formation peut engendrer des difficultés dans l'organisation de la vie personnelle. **Des mesures sont donc mises en œuvre afin de leur faciliter l'accès aux actions de formation** :

- Les formations à distance (classe virtuelle, webinaire, etc.) permettent de réduire voire de supprimer les temps de déplacement. Dans le cadre de crise sanitaire COVID 19 en 2020, des formats de formation distancielle ont démontré leur efficacité, avec un retour positif des apprenants. Un investissement particulier est réalisé dans l'ingénierie de ces dispositifs, afin de préserver voire de développer la qualité pédagogique apportée.
- Pour les formations en présentiel, les départs en formation dès le dimanche soir ou les jours fériés devront être évités.

Le déploiement du dispositif Manager Demain permet d'accélérer l'évolution de la culture managériale. Le Groupe MGEN s'engage à poursuivre le déploiement des formations (cycle, atelier, etc.) auprès des managers afin d'améliorer l'accompagnement des salariés (tout au long de l'année, lors de leur reprise à la suite d'une longue absence, lors de l'entretien professionnel, etc.). Par ailleurs, dans le cadre du dispositif Manager Demain, des ateliers pratiques sont également proposés pour équiper les managers sur la conduite des entretiens managériaux, notamment de l'entretien

professionnel. Les formations déployées dans le cadre de Manager Demain feront l'objet d'une évaluation (à chaud et à froid).

Enfin, le Groupe MGEN **mettra en place des actions spécifiques à destination des femmes, par exemple le mentorat,** pour leur permettre de gagner en confiance et oser se positionner sur des postes à responsabilité.

3.2. Indicateurs de suivi

Afin de mesurer notre progression sur ce domaine, il sera procédé à l'évaluation annuelle :

- Le taux d'accès (%) aux actions de formation, F-H et par catégorie socio-professionnelle
  A noter : ce taux d'accès à la formation par genre et catégorie socio-professionnelle sera désormais intégré dans les différents bilans formation ainsi que dans les rapports de situation comparée, que ce soit au niveau de l'UES et des entités, pour permettre aux partenaires sociaux de suivre cet indicateur transverse, au sein des différentes commissions (commission formation, commission égalité prof, etc.).
- Le nombre de fiches pratiques mises à disposition des salariés sur les dispositifs de formation (CPF de transition, bilan de compétences, VAE, etc.)
- Le nombre de bilans de compétence réalisés F-H
- Le nombre de VAE F-H
- Le nombre de formation à distance vs de formation en présentiel F-H
- Le nombre de CPF de transition F-H
- Le nombre de managers formés au dispositif Manager Demain F-H (cycle, ateliers, etc.)
- Le nombre d'actions de formation spécifiques mises en place pour les femmes
- Le nombre d'entretien réalisé par les managers lors du retour de congé de longue durée (maternité, parental, d'adoption, etc.) du salarié

3.3. Objectif de progression

Dans ce domaine, les objectifs de progression du Groupe MGEN sont de :

- Garantir un taux d'accès aux actions de formation de manière identique aux femmes et aux hommes permettant le maintien de l'employabilité et le développement des compétences
- Garantir un taux d'accès aux formations managériales de manière identique aux femmes et aux hommes
- Former 100 % des managers, dans le cadre du dispositif Manager Demain, afin d'accélérer l'évolution de la culture managériale
- Mettre en place une formation spécifique sur la conduite des entretiens professionnels, à destination des managers

Article 4 – La classification, qualification et la promotion professionnelle

L'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit pouvoir aussi se matérialiser dans le cadre **des trajectoires professionnelles, des mobilités et des promotions.**

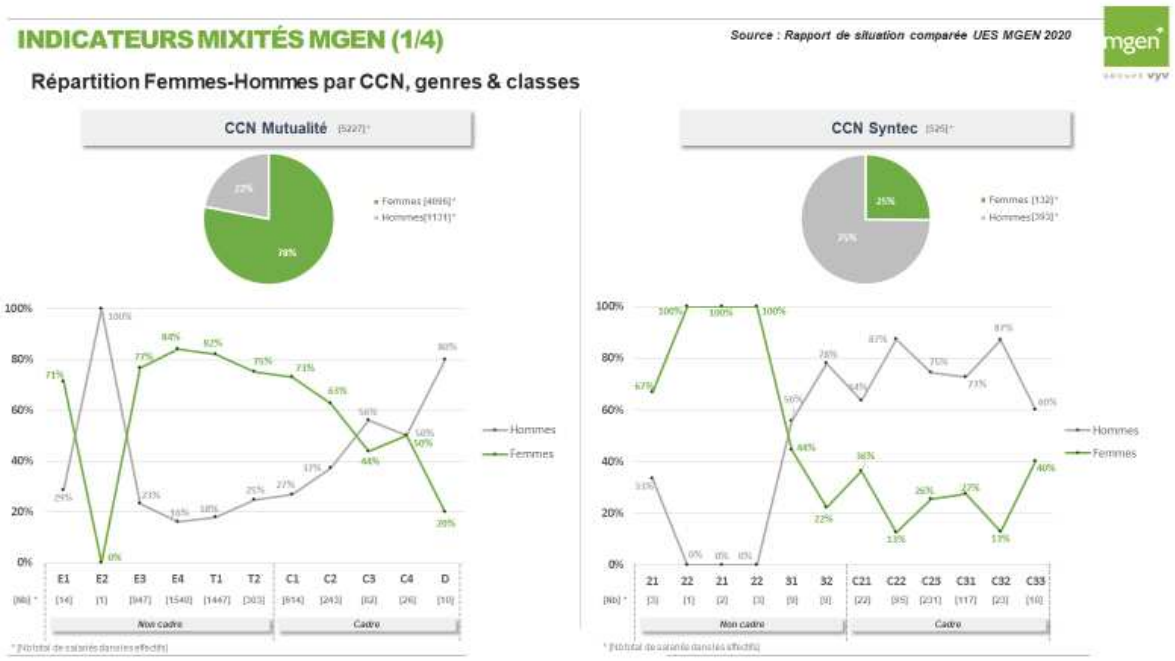
Conformément aux engagements pris dans l'accord GEPP du groupe MGEN, tous les postes CDI à pourvoir sont publiés dans l'espace Mobilités, qui est accessible à tous via l'espace numérique (intranet), avec la possibilité de positionner des alertes personnalisées afin d'être informé des nouvelles parutions. Par ailleurs, à compétences égales, la priorité est donnée aux candidats internes, par rapport aux candidats externes.

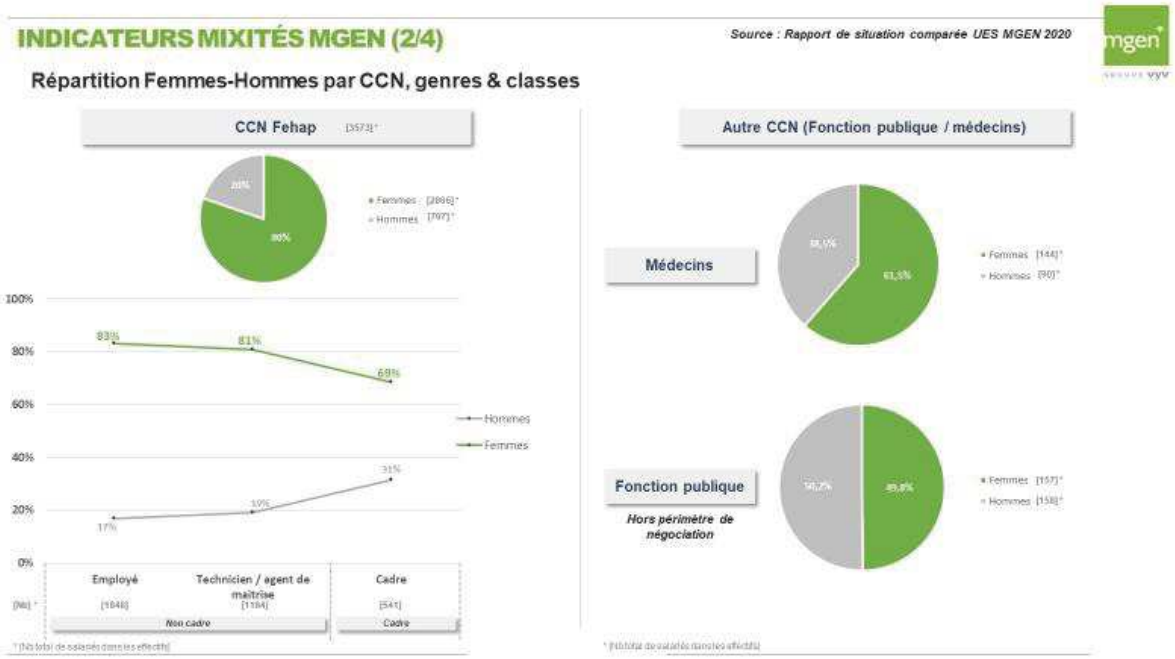
Tout comme en matière de recrutement externe, ces offres ne sont pas de nature à entrainer une discrimination fondée sur le genre et, de la même façon, l'ensemble du processus de recrutement s'appuie uniquement sur l'analyse des compétences et l'adéquation aux exigences des postes, basé sur des outils d'évaluation et les regards croisés (cf. article 2 du présent accord).

Comme le rappelle l'accord égalité professionnelle F-H 2021 de branche de la mutualité : « *Les femmes et les hommes ont les mêmes possibilités d'évolution de carrière et doivent pouvoir bénéficier d'affectations sans discrimination, tous les emplois leur étant également ouverts quel que soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hauts. Dans ce cadre, les organismes mutualistes doivent veiller à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi pour l'ensemble des niveaux hiérarchiques ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des filières métiers présentes dans l'entreprise* ».

Le diagnostic conseil mené en 2020 pour le compte du Groupe MGEN concluait que « *Malgré une majorité de femmes dans différents métiers du groupe et au niveau cadre,* ***les femmes restent sous représentées aux plus hauts niveaux, marquant un décalage avec la forte proportion de femmes dans l'effectif global*** ».

La répartition Femmes-Hommes par classe et convention collective telle que présentée au rapport de situation comparée de l'UES MGEN 2020 fait apparaître les données suivantes : **globalement, plus le niveau de classification est élevé, et moins les femmes sont proportionnellement représentées.**





Pour autant, s'agissant des promotions, le diagnostic conseil constatait qu'en 2019, « *au niveau global, **les hommes et femmes ont un taux de promotion identique** (3%). En moyenne, les hommes sont promus plus rapidement que les femmes (+0,5 ans)* ». Le taux de promotion correspond au % de salariés promus (changement de classification) par rapport au nombre total de salariés : dans le rapport de situation comparée UES 2019 (promotion par catégorie), 247 femmes ont été promues sur 7502 femmes au total (soit 3.29%) et 80 hommes ont été promus sur 2439 hommes au total (soit 3.28%).

Sur le rapport de situation comparée F-H 2020, **le pourcentage des promotions par genre est globalement proportionnel à la représentativité des femmes ou des hommes dans les effectifs** : 74.2% des promotions concernent les femmes (78% F dans les effectifs) vs 25.8% des promotions concernent les hommes (22% H dans des effectifs).

D'une manière générale, le Groupe MGEN veille à ce que les femmes et les hommes aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière et, en particulier, d'accès aux postes à responsabilités dont relèvent l'encadrement supérieur. Par ailleurs, les règles de promotion ont pour fondement les compétences et la maîtrise du métier.

4.1. Actions mises en œuvre

Afin d'intensifier ses efforts pour **assurer l'égalité d'accès en termes de trajectoires professionnelles, de mobilité et de promotion,** le Groupe MGEN s'engage à mettre en place les actions suivantes :

- Poursuivre la réduction de l'écart entre les femmes et les hommes bénéficiant d'évolution professionnelle, en faisant systématiquement un état des lieux des promotions lors de la campagne de rémunération.
- Animer la campagne annuelle d'entretiens (communication tout au long de la campagne, statistiques sur le taux d'avancement, mails de relance aux managers réalisés par les RH, etc.) et suivre la bonne réalisation des entretiens professionnels, moment privilégié d'échange sur le projet professionnel du salarié.
- Poursuivre la démarche proactive des RH vis-à-vis des salariés ayant exprimé une demande d'entretiens RH lors de l'entretien annuel : à l'issue de la campagne, chaque année, les RH proposent un entretien RH à ceux qui en ont exprimé la demande. Cet entretien RH entre le conseiller RH et le collaborateur permet de faire le point sur le parcours professionnel,

accompagner le collaborateur dans sa réflexion sur sa trajectoire professionnelle, évoquer les souhaits d'évolution/mobilité et la faisabilité du projet.
- Former les managers, dans le cadre du dispositif Manager Demain, afin d'améliorer l'accompagnement de leur équipe, femmes et hommes, dans leur trajectoire professionnelle. En particulier, proposer un dispositif de formation pour les managers sur la conduite des entretiens professionnels
- Mettre en place des actions de sensibilisation à destination des collaborateurs et des managers sur des thématiques choisies liées à ce sujet (Ex : lutter et agir contre les stéréotypes, égalité des chances, etc.)

Afin d'**encourager l'évolution des femmes sur des postes à responsabilité**, le groupe MGEN s'engage à mettre en place les actions suivantes :

- Communiquer autour de rôles modèles féminins pour susciter des vocations, leur donner envie en faisant la preuve par la démonstration
- Mettre en visibilité les mobilités internes réalisées par des femmes, notamment sur les postes à responsabilité
- Communiquer sur les conditions d'accès aux postes de management dans les postes publiés, en indiquant les compétences attendues, pour inciter les femmes à exprimer leurs souhaits d'évolution et à postuler
- Intégrer la mixité dans les processus Carrières à construire (identification des potentiels lors des revues de collaborateurs) pour accompagner, légitimer, promouvoir et faire rayonner les talents féminins

4.2. Indicateurs de suivi

Afin de mesurer la réalisation de objectifs de progression chiffrés, il sera procédé à l'évaluation annuelle :

- Nb de promotion par catégories F-H avec changement de catégories socio-professionnelles et nb de promotion par catégories F-H avec changement de classe
- Durée moyenne entre deux promotions F-H
- Nb d'entretiens professionnels réalisés F-H
- Nb d'entretiens RH sollicités F-H et nb d'entretien réalisés F-H
- Nb managers formés F-H sur le dispositif Manager Demain
- Nb de communication publiée sur les rôles modèles féminins et/ou les mobilités internes réalisées par les femmes + Nb de vues par les salariés sur ces communications (portail M)
- Nb d'actions de sensibilisation mises en place en interne

4.3. Objectif de progression

Dans ce domaine, les objectifs de progression du Groupe MGEN sont de :

- Avoir un taux de promotion identique (nb de F promues par rapport au nb total de F / nb H promus par rapport au nb total H afin de poursuivre la réduction de l'écart entre les femmes et les hommes bénéficiant d'évolution professionnelle
- Faire progresser significativement le taux de réalisation des entretiens professionnels (sur la campagne 2019-2020, taux de réalisation des EP EPR de 59%)
- Augmenter significativement le taux de féminisation des classifications les plus élevées, pour le rendre davantage proportionnel à leurs poids dans les effectifs
- Réaliser 100% des entretiens RH demandés lors de la campagne d'entretiens professionnels

Article 5 - La rémunération et la suppression des écarts de rémunération

Le principe d'égalité de rémunération est posé par l'article L 3221-2 du Code du Travail dans les termes suivants : « *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* ». (Art. L. 3221-2 du Code du travail)

Il est rappelé que l'évolution des rémunérations au sein des différentes entités du Groupe MGEN est encadrée de façon plus ou moins contraignante par les conventions collectives applicables au sein de chacune d'entre elles (Mutualité, FEHAP 51, Syntec, Convention collective des Médecins et Chirurgiens-dentistes, Courtage).

Il est notamment précisé que la **convention collective FEHAP fixe des règles de détermination de la rémunération des salariés** relevant de cette convention qui limitent l'individualisation de celle-ci et donc le risque d'éventuels écarts de rémunération non justifiés par des facteurs objectifs. En effet, la rémunération des salariés se compose d'un coefficient de référence fixé pour chaque regroupement de métiers auquel peuvent s'ajouter des compléments de rémunération liés à l'encadrement, aux diplômes et/ou au métier lui-même, une prime d'ancienneté ainsi que des indemnités diverses.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Dans le cadre du présent accord, le groupe MGEN entend donc poursuivre la politique salariale menée depuis 2012 afin de réduire les éventuels écarts de rémunération, notamment entre les femmes et les hommes, non expliqués par des facteurs objectifs.

La DRH du Groupe MGEN a commandité en 2020 une étude sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sur la base d'une modélisation statistique (modèle ANOVA), réalisée par la Direction Données, Etudes et Analyses de l'APEC (modèle qui est d'ailleurs cité dans l'accord de la branche Mutualité sur l'égalité professionnelle entre les F-H de février 2021).

L'analyse par convention collective et catégorie révèle que **les écarts de rémunération à profil identique sont, au global, faibles au sein du Groupe MGEN**, hormis pour les cadres des conventions collectives Mutualité (2%) et FEHAP (4,6%).

A l'instar de ce qui a été fait pour les autres conventions collectives, une étude complémentaire sera menée au niveau de cette dernière (FEHAP – CCN 51) afin d'analyser les écarts de rémunération Femmes / Hommes au sein de la population Cadres. L'enveloppe dédiée à la résorption des écarts, fixée pour l'année 2021 à 0,20% de la masse salariale correspondante, sera utilisée à cet effet dans le cadre défini plus bas.

Convention collective Mutualité

Convention collective Mutualité

% Femmes (3 404) : 81%

% Hommes (788) : 19%

R^2 : 88,7%

ETAM

Ecart à profil identique : **0,4%**

Les hommes ETAM gagnent au global 0,4% de plus que les femmes ETAM à profil significatif identique, sans aucune différence de classe, tranche d'âge, tranche d'ancienneté, région de travail, type d'établissement, famille professionnelle et tranche d'ancienneté dans l'emploi.

Convention collective Mutualité

% Femmes (627) : 67%

% Hommes (304) : 33%

R^2 : 95,5%

CADRE

Ecart à profil identique : **2,0%**

Les hommes cadres gagnent au global 2,0% de plus que les femmes cadres à profil significatif identique, sans aucune différence de casse, tranche d'âge, tranche d'ancienneté, region de travail, type d'établissement, famille prof. et tranche d'ancienneté dans l'emploi.

Les femmes sont sous représentées aux classes C3 et C4. Ecart de 4,7% au niveau C2 et 7,4% au niveau C3

Nota :
Données nationales 2019 Cadres (source APEC)
- Ecart F-H (rémunération fixe) : **12%**
- Ecart F-H à profil identique (rémunération fixe) : **8%**

Convention collective Fehap

Convention collective Fehap

% Femmes (2 441) : 83%

% Hommes (511) : 17%

R^2 : 91,7%

ETAM

Ecart à profil identique : **- 0,3%**

Les hommes ETAM gagnent au global 0,3% de moins que les femmes ETAM à profil significatif identique, sans aucune différence de classe, tranche d'âge, tranche d'ancienneté, type de contrat, type d'établissement, famille professionnelle.

Convention collective Fehap

% Femmes (356) : 70%

% Hommes (154) : 30%

R^2 : 95,3%

CADRE

Ecart à profil identique : **4,6%**

Les hommes cadres gagnent au global 4,6% de plus que les femmes cadres à profil significatif identique, sans aucune différence de classe, tranche d'âge, tranche d'ancienneté, région de travail et type d'établissement.

Nota :
Tout comme les ETAM, la rémunération des cadres est encadrée par des grilles. Néanmoins, pour la catégorie des directeurs et médecins, d'autres éléments peuvent impacter la rémunération : spécialité, encadrement d'équipes soignantes, taille des établissements (variables non prises en compte dans cette étude)

Les écarts se situant dans un intervalle de [-2% ; +2%] sont considérés faibles. L'intervalle de confiance est de +/- 1 point

R^2 : on explique à hauteur de x% les écarts par les critères (classe, classe, tranche d'âge, tranche d'ancienneté, type de contrat, type d'établissement, famille professionnelle, etc.)

Convention collective Syntec

Convention collective Syntec

% Femmes (122) : 25%

% Hommes (371) : 75%

R^2 : 92,4%

CADRE

Ecart à profil identique : **0,4%**

Les hommes cadres gagnent au global 0,4 % de plus que les femmes cadres à profil identique, c'est-à-dire sans différence de classe, région de travail, métiers regroupés, tranche d'âge et tranche d'ancienneté.

Des disparités apparaissent par sous-catégories, parfois en défaveur des hommes.

A noter : Les 20 salariés non cadres sont sortis du modèle

Convention collective Médecins et chirurgiens dentiste

Convention collective Médecins et chirurgiens dentiste

% Femmes (135) : 61%

% Hommes (87) : 39%

Compte tenu des effectifs (222), une modélisation de la rémunération n'est pas possible

Seule une analyse descriptive a été effectuée : l'effet du genre ne peut être statistiquement démontré (les informations disponibles ne permettent de modéliser le salaire qu'à hauteur de 30%).

Les écarts apparents sont le fait du nombre d'actes effectués et non directement l'effet du genre.

Nota :
Pour cette catégorie :
- **Rémunération à l'acte**
- **Impact probable des spécialités** (certaines étant davantage rémunératrices que d'autres / variable non prise en compte dans cette étude)

5.1. Actions mises en œuvre

Le Groupe MGEN entend poursuivre sa politique salariale afin de garantir une égalité salariale entre les femmes et les hommes, dans tous les moments de vie professionnelle, pour les entités dont la convention collective ne fixe pas les règles de détermination de la rémunération (exemple : FEHAP) : lors du recrutement ou de la mobilité interne, du retour de congé maternité – adoption, lors de la campagne annuelle de rémunération.

Lors des recrutements, des mobilités internes :

- Une analyse de rémunération objective et basée sur le parcours et les compétences, réalisée par les RH, à l'occasion du recrutement et de la mobilité interne.

Lors du retour de congé maternité ou d'adoption :

- L'employeur veille à l'application de l'article L.1225-26 du Code du travail pour les salariés, de retour de congé maternité ou d'adoption, stipulant des garanties d'évolution de la rémunération : celle-ci étant majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

- Les salariés ayant eu une absence d'au moins une journée pour motif de congé maternité ou d'adoption durant la campagne de rémunération sont concernés par ce dispositif.
  A date de leur fin de congé maternité ou d'adoption, ils bénéficient d'une augmentation individuelle en complément de l'augmentation individuelle dont ils ont déjà bénéficié ou non. Ce complément est équivalent à la moyenne des augmentations individuelles perçues durant la campagne par les salariés relevant de la même fonction, ou, à défaut, de la même classification, ou, à défaut, de la même catégorie socio-professionnelle ou, à défaut, de la même entité.

Lors de la campagne de rémunération :

- Une enveloppe dédiée pour résorber les écarts existe depuis de nombreuses années au sein du Groupe MGEN, dont le % est négocié lors de la NAO (négociation annuelle obligatoire).
  En effet, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, une enveloppe spécifique est dédiée à la correction des écarts de rémunération identifiés qui ne seraient pas expliqués par des facteurs objectifs tels que la fonction, la classification, l'expérience, l'ancienneté, etc. Cette enveloppe spécifique permet de réduire les écarts injustifiés de rémunération, entre collaborateurs des 2 sexes, occupant une fonction identique au sein de la même entité.
  En 2020, cette enveloppe représentait 0.10% de la masse salariale et en 2021, elle a été valorisée à 0,20% de la masse salariale.

- Lors des campagnes d'augmentations individuelles, il sera rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale par l'intermédiaire d'une note. Dans cette note, il est rappelé que le niveau de rémunération doit être identique entre les femmes et les hommes, à niveau de formation, d'expérience, de compétences, de performance et de poste confié équivalents.
  En 2021, l'étude menée par l'APEC a permis de cibler l'utilisation de cette enveloppe. Dans la démarche d'attribution d'augmentation liée à cette enveloppe, un travail a été réalisé en lien

avec la ligne managériale (sur la base de l'étude APEC, proposition par les ressources humaines d'une liste de salariés éligibles auprès des managers) afin de vérifier si ces écarts sont liés ou non au genre (niveau de performance ou de maitrise du poste, compétences développées, spécificité du poste par rapport à la fonction de rattachement, périmètre de responsabilité notamment pour les cadres, etc.).

- Il est à noter que cette augmentation individuelle liée à l'égalité professionnelle F-H vient se rajouter à l'augmentation individuelle au choix si cette dernière a été attribuée.

Index Egalité professionnels entre F-H

Créé par la loi Avenir Professionnel de septembre 2018, l'Index de l'égalité professionnelle a été conçu pour mettre fin aux inégalités entre les femmes et les hommes, avec 5 indicateurs (notés sur 100 points au total) :

- La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables (40 points)
- La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes (20 points)
- La même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes (15 points)
- Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence (15 points)
- Au moins quatre femmes dans les 10 plus hautes rémunérations (10 points)

Pour chaque entreprise concernée, cet index est publié, notamment sur le site du Ministère de l'emploi, du travail et de l'insertion. En cas d'index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans. Ces mesures annuelles ou pluriannuelles doivent être définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

En cas de non-publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficience de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

Le Groupe MGEN publie son index chaque année, qui s'élevait à 98/100 en 2020 et 92/100 en 2021.

5.2. Indicateurs de suivi

Afin de mesurer la réalisation des objectifs de progression chiffrés, il sera procédé à l'évaluation annuelle :

- Index égalité professionnelle F-H et de sa publication annuelle au mois de mars
- Nb de salariés de retour de congé maternité ou d'adoption ayant bénéficié de la garantie d'évolution de salaire en application de l'article L.1225-26 du Code du travail
- Le % de la masse salariale représenté par l'enveloppe consacrée à la réduction des écarts de rémunération non justifiés
- Nb de bénéficiaires de l'enveloppe égalité professionnelle F-H par genre (F-H), par catégorie socio- professionnelle, par classe et par entité + état de consommation de l'enveloppe
- Dans le rapport de situation comparé pour chaque entité : rémunération par classe et rémunération par fonction. Ces données qui figurent actuellement dans le cadre du rapport de situation comparée sont également accessibles sur la base de données économiques et sociales.

5.3. Objectif de progression

Dans ce domaine, l'objectif du Groupe MGEN reste de supprimer tout écart de rémunération non justifié entre les femmes et les hommes.

Il est réaffirmé que les différences de rémunération ne peuvent être justifiées que par des éléments objectifs, tels que notamment l'expérience, l'ancienneté, la qualification, les compétences, etc.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Article 6 – Le pilotage et la communication

Pour soutenir ces actions dans le cadre de cette politique volontariste en matière de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est essentiel d'agir sur deux axes complémentaires :

- Assurer un meilleur suivi en pilotant la bonne exécution et mise en œuvre de cette politique volontariste en matière de mixité et d'égalité professionnelle F-H.

- Communiquer, tant en interne qu'en externe, sur nos engagements en la matière, mais également sur les actions concrètes mises en place.

6.1. Piloter et suivre, en mesurant nos progrès au travers d'indicateurs

Pour permettre un meilleur pilotage, **le sujet de l'égalité professionnelle F-H sera suivi dans différentes instances politiques, opérationnelles et paritaires :**

- **Une instance de gouvernance** : avec le comité Ethique et Rétributions chargé de superviser les principes et décisions relatifs à l'étalement des rémunérations des salariés et des militants du groupe MGEN ainsi qu'à la fixation de leurs différentes composantes.

- **Des instances paritaires**, avec les partenaires sociaux : certaines déjà installées telles que la commission centrale égalité professionnelle F-H au niveau de l'UES et les commissions égalité professionnelle F-H de chaque entité. Les travaux de ces commissions s'appuient sur l'analyse du Rapport de Situation Comparée entre les Femmes et les Hommes. Enfin, une commission de suivi paritaire du présent accord sera mise en place (Cf. article 7).

- **Une instance de pilotage**, composée notamment d'un sponsor politique et d'un sponsor opérationnel, chargée de piloter et suivre de la politique globale égalité F-H au sein du Groupe MGEN, sur les différents versants (salariés et militants).

- **Un groupe de travail opérationnel** à installer impliquant les managers des différentes entités, chargé de rassembler toutes les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle F-H et d'être force de proposition afin de mettre en place de nouvelles actions, adaptées à chaque entité. La périodicité des rencontres de ce groupe de travail reste à définir.

Pour nourrir les travaux de ces différentes instances et permettre l'analyse de nos progrès en la matière, **les indicateurs suivants seront suivis :**

- La publication annuelle de **l'index Egalité professionnelle F-H.** La note obtenue par le groupe MGEN en 2021 est de 92/100.

- Des **indicateurs et des objectifs de progression** définis dans le cadre du présent accord égalité professionnelle F-H et qui seront présentés dans le cadre de la commission de suivi paritaire du présent accord.

- Les **rapports de situation comparée F-H** présentés dans les commissions égalité professionnelle F-H, au niveau de l'UES et des différentes entités, comportant les rubriques suivantes :

    - Effectif par type de contrat et par catégorie professionnelle
    - Pyramide des âges
    - Pyramide des anciennetés
    - Recrutements par catégorie
    - Départs par catégorie
    - Répartition par filière métier
    - Répartition par classe
    - Promotions par catégorie
    - Durée et Organisation du travail
    - Congés
    - Compte Epargne Temps
    - Formation
    - Rémunération par classe et par fonction, spécifique à chaque entité

6.2. Communiquer pour faire savoir et sensibiliser

En écho aux conclusions du diagnostic conseil précisant que « *même si la position du groupe reste compétitive en matière d'égalité professionnelle F-H par rapport à la moyenne du secteur, affirmer son engagement à l'interne comme à l'externe, pour le groupe MGEN, c'est garantir l'inclusion des femmes et des hommes dans le respect de la diversité sur le long terme* », il est essentiel de :

Communiquer

- Pour faire savoir en interne : communiquer et montrer que ce sujet est pris en charge par l'entreprise, nos engagements auront des impacts positifs sur les collaborateurs et les managers

- Pour faire savoir en externe : communiquer également à l'extérieur de l'entreprise, nos engagements auront des impacts positifs sur notre marque employeur (attirer de nouveaux talents, améliorer notre réputation…) et également sur nos adhérents (majoritairement des femmes).

- En structurant un plan de communication pour le rendre cohérent et lisible, à la fois lors des temps forts (ex : journée internationale des droits des femmes) mais aussi tout au long de l'année.

Sensibiliser

Mettre en place des actions de sensibilisation à destination des collaborateurs et des managers sur des thématiques choisies liées à ce sujet (Ex : lutter et agir contre les stéréotypes…)

Cartographier

Identifier et recenser les initiatives locales sur ce sujet. Les mettre en visibilité pour essaimer.

Mesurer ces actions de communication et sensibilisation au travers des indicateurs annuels de suivi :

- Nb de communication en interne + Nb de vues par les salariés sur ces communications (portail M)
- Nb de communication en externe
- Nb d'action de sensibilisation / nb de collaborateurs sensibilisés
- Nb d'initiatives locales répertoriées

Article 7 – Le suivi de l'accord : commission Paritaire de Suivi de l'accord Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes de l'UES MGEN

Les parties signataires proposent de mettre en place une Commission Paritaire de Suivi qui soit l'instance de suivi de la mise en œuvre du présent accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dont la composition, les missions et les moyens sont précisés ci-après.

7.1. Composition

Cette Commission Paritaire de Suivi est composée paritairement des représentants de l'employeur et de quatre salariés désignés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES.

7.2. Mission et fonctionnement

Présidée par l'employeur, la Commission Paritaire de Suivi se réunit au moins une fois par an sur le thème spécifique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La mission dévolue à la Commission Paritaire de Suivi du présent accord consiste notamment à :

- S'assurer du respect de l'application du présent accord et de sa mise en œuvre, notamment par le suivi des indicateurs et objectifs de progression résultant du présent accord,

- Être force de proposition pour l'amélioration et l'efficience du dispositif mis en place, notamment en cas d'interprétation nécessaire des dispositions du présent accord.

7.3 Moyens

Le temps passé par les membres de la délégation salariale aux réunions de la Commission Paritaire de Suivi du présent accord, à la réunion préparatoire ainsi que le temps de trajet pour se rendre à ces réunions sont payés comme temps de travail effectif et ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation.

Les frais de déplacement et d'hébergement associés seront pris en charge par l'employeur, sur présentation des justificatifs et en fonction des règles arrêtées au niveau de l'UES MGEN.

En vue de faciliter les travaux d'analyse en matière de d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une réunion préparatoire d'une demi-journée sera organisée en amont de la Commission Paritaire de Suivi.

Article 8 – Dispositions finales

8.1. Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et s'appliquera jusqu'au 20 juin 2024.

8.2. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions conformément aux dispositions légales.

8.3. Dépôt et Publicité

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-4 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès de la DREETS, et un exemplaire original sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes. Le présent accord sera publié sur l'espace numérique (intranet) du groupe MGEN et sur la base de données nationale des accords d'entreprise, conformément à la législation en vigueur.

Chaque Organisation Syndicale représentative recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Paris, le 18 juin 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

MGEN, MGEN Action Sanitaire et Sociale, MGEN Centres de Santé, MGEN Union, Fondation MGEN pour la Santé Publique, GIE MGEN Technologies et MGEN Solutions

Roland BERTHILIER
Président

Signé par Roland BERTHILIER
Le 25/06/2021

Signed with universign

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Fédération **C.F.D.T.** des Syndicats du Personnel de la Protection Sociale, du Travail et de l'Emploi

Signé par Nathalie DEGRELLE
Le 21/06/2021

Signed with universign

Nathalie DEGRELLE

C.F.E.- C.G.C. UES MGEN

Stephane GUILBERT

Signé par Stéphane GUILBERT
Le 21/06/2021

Signed with universign

Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux **C.G.T.** et Fédération de la Santé et de l'Action Sociale **C.G.T.**

Signé par Frédéric MULLER
Le 21/06/2021

Frédéric MULLER

Signed with universign

UNSA-MGEN-VYV Syndicat **N**ational **A**utonome du **P**ersonnel du secteur **P**rivé de l'UES M.G.E.N, des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités du groupe MGEN

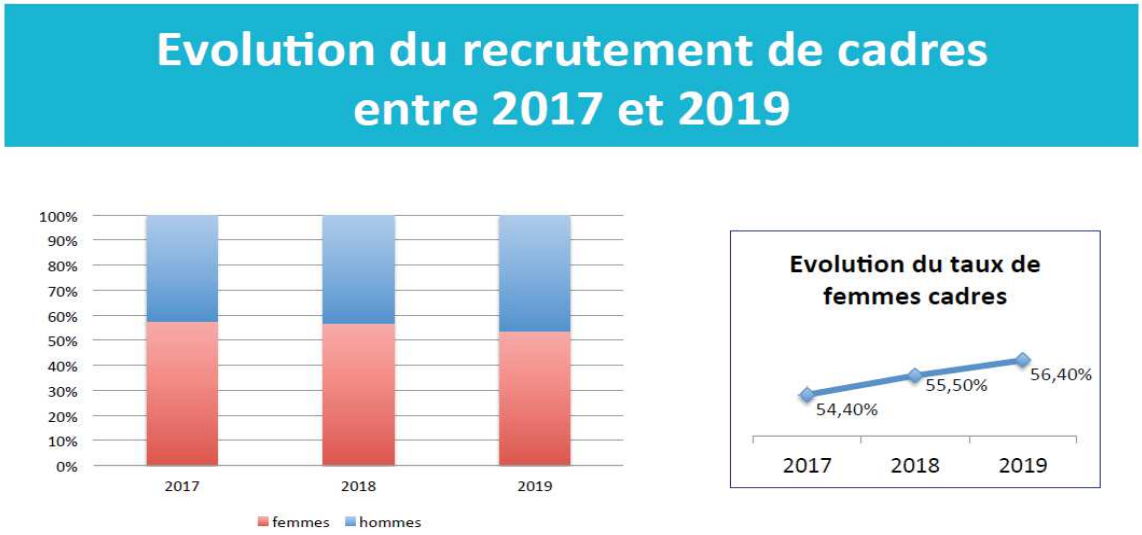
Signé par Jonathan FERRARI
Le 21/06/2021

Signed with universign

Jonathan FERRARI

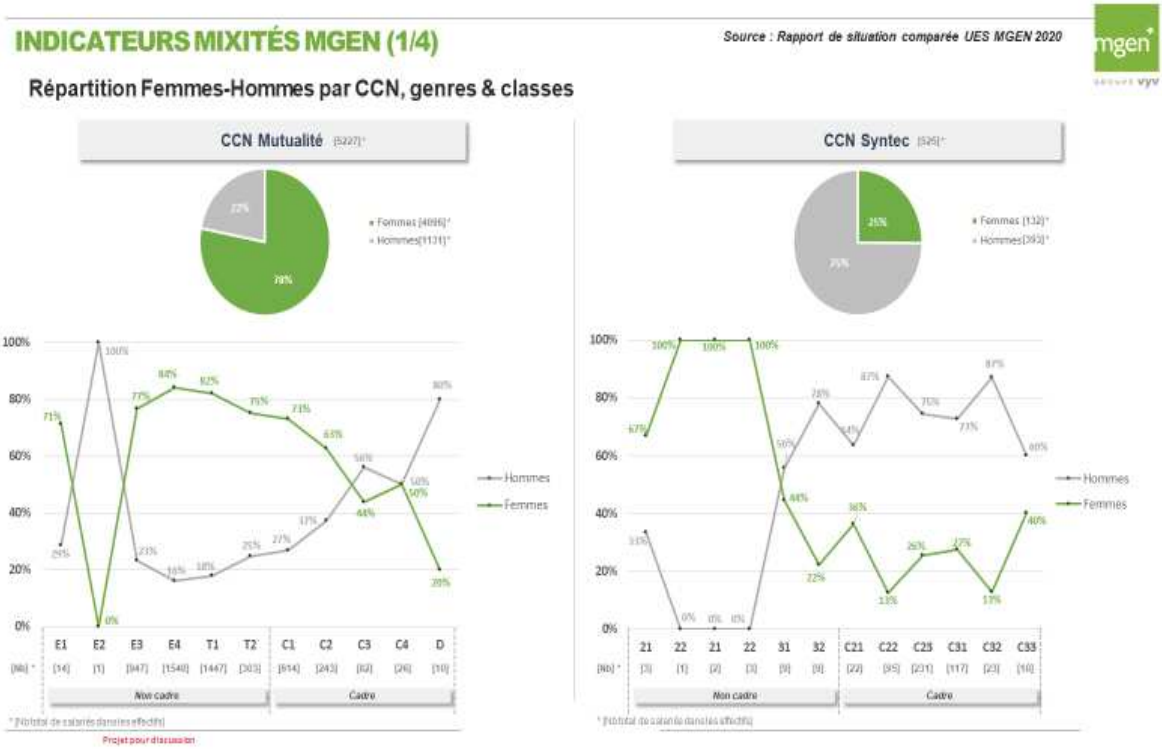
ANNEXES

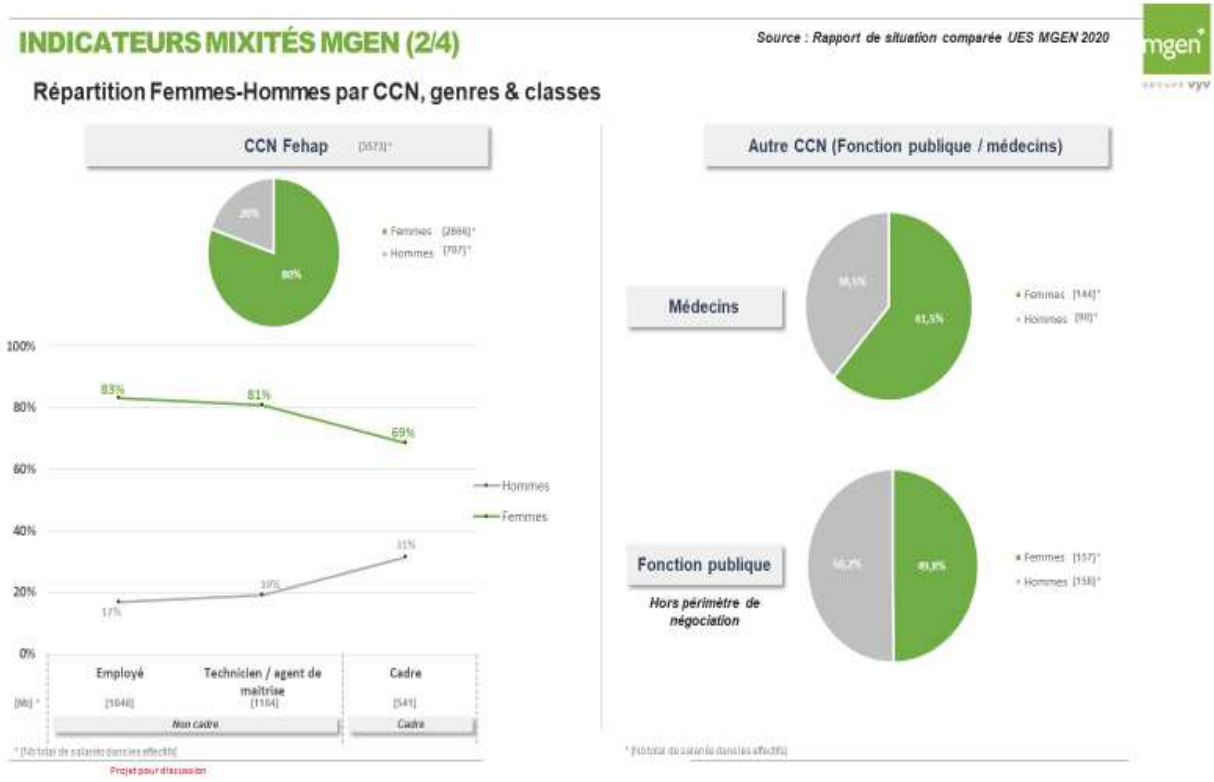
Extraits – Diagnostic conseil 2020 (sur la base du rapport de situation comparée F/H Groupe MGEN 2017-2018-2019)



- Pendant que le recrutement de femmes cadres baisse de - 4,1 points mais représente encore 54% des recrutements, celui des hommes cadres augmente tout autant (+4,1 points), ce qui marque un **rééquilibrage de la mixité dans le recrutement, alors que le part de femmes cadres dans les effectifs a augmenté de 2 points de 2017 à 2019.**

Indicateurs Mixité : répartition Femmes-Hommes par CCN, genres & classes *(source : Rapport de situation comparée UES MGEN 2020)*





Extraits - Rapport de situation comparée F/H Groupe MGEN 2020

Effectif par type de contrat et par catégorie professionnelle

UES MGEN 2020	Cadres		Techniciens / Agents de Maitrise		Employés		TOTAL	
CDI								
Hommes	1 070	43,7%	517	19,2%	606	16,8%	2 193	25,1%
Femmes	1 381	56,3%	2 178	80,8%	2 991	83,2%	6 550	74,9%
TOTAL	2 451	100,0%	2 695	100,0%	3 597	100,0%	8 743	100,0%
CDD								
Hommes	51	45,5%	57	21,8%	178	23,5%	286	25,3%
Femmes	61	54,5%	205	78,2%	579	76,5%	845	74,7%
TOTAL	112	100,0%	262	100,0%	757	100,0%	1 131	100,0%
CDI + CDD								
Hommes	1 121	43,7%	574	19,4%	784	18,0%	2 479	25,1%
Femmes	1 442	56,3%	2 383	80,6%	3 570	82,0%	7 395	74,9%
TOTAL	2 563	100,0%	2 957	100,0%	4 354	100,0%	9 874	100,0%

Recrutements par catégorie

UES MGEN 2020	Cadres		Techniciens / Agents de Maitrise		Employés		TOTAL	
CDI								
Hommes	88	38,8%	41	23,0%	27	19,6%	**156**	**28,7%**
Femmes	139	61,2%	137	77,0%	111	80,4%	**387**	**71,3%**
TOTAL	**227**	**100,0%**	**178**	**100,0%**	**138**	**100,0%**	**543**	**100,0%**
CDD								
Hommes	109	32,1%	702	22,4%	1 111	16,2%	**1 922**	**18,6%**
Femmes	231	67,9%	2 426	77,6%	5 761	83,8%	**8 418**	**81,4%**
TOTAL	**340**	**100,0%**	**3 128**	**100,0%**	**6 872**	**100,0%**	**10 340**	**100,0%**
CDI + CDD								
Hommes	197	34,7%	743	22,5%	1 138	16,2%	**2 078**	**19,1%**
Femmes	370	65,3%	2 563	77,5%	5 872	83,8%	**8 805**	**80,9%**
TOTAL	**567**	**100,0%**	**3 306**	**100,0%**	**7 010**	**100,0%**	**10 883**	**100,0%**

Répartition par filière métier

UES MGEN 2020	Hommes		Femmes		TOTAL	
Filière Métier	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Achats	2	33,3%	4	66,7%	**6**	**100,0%**
Administrative	50	16,3%	257	83,7%	**307**	**100,0%**
Audit Maitrise des risques Contrl. de gestion	9	37,5%	15	62,5%	**24**	**100,0%**
Communication	6	18,2%	27	81,8%	**33**	**100,0%**
Comptabilité Finance	58	38,7%	92	61,3%	**150**	**100,0%**
Développement mutualiste	311	23,4%	1020	76,6%	**1 331**	**100,0%**
Direction	179	51,3%	170	48,7%	**349**	**100,0%**
Educative et sociale	80	21,2%	297	78,8%	**377**	**100,0%**
Immobilier	9	64,3%	5	35,7%	**14**	**100,0%**
Informatique	383	75,7%	123	24,3%	**506**	**100,0%**
Juridique	8	32,0%	17	68,0%	**25**	**100,0%**
Logistique	254	53,0%	225	47,0%	**479**	**100,0%**
Maîtrise d'ouvrage système d'informations	2	100,0%		0,0%	**2**	**100,0%**
Médicale	202	42,1%	278	57,9%	**480**	**100,0%**
Organisation Qualité	44	38,9%	69	61,1%	**113**	**100,0%**
Paramédical	13	10,6%	110	89,4%	**123**	**100,0%**
Prestations Services	571	19,9%	2304	80,1%	**2875**	**100,0%**
Ressources Humaines	15	14,3%	90	85,7%	**105**	**100,0%**
Santé	8	28,6%	20	71,4%	**28**	**100,0%**
Secrétariat	11	3,6%	292	96,4%	**303**	**100,0%**
Soignante	255	11,5%	1964	88,5%	**2219**	**100,0%**
Statistiques Actuariat	9	36,0%	16	64,0%	**25**	**100,0%**
Total général	**2 479**	**25,1%**	**7 395**	**74,9%**	**9 874**	**100,0%**

Répartition par classe

	Catégorie / Classe	Hommes		Femmes		Total	
CCN Mutualité	D	8	80,0%	2	20,0%	10	100%
	C4	13	50,0%	13	50,0%	26	100%
	C3	46	56,1%	36	43,9%	82	100%
	C2	91	37,4%	152	62,6%	243	100%
	C1	165	26,9%	449	73,1%	614	100%
CCN Syntec	C33	6	60,0%	4	40,0%	10	100%
	C32	20	87,0%	3	13,0%	23	100%
	C31	85	72,6%	32	27,4%	117	100%
	C23	172	74,5%	59	25,5%	231	100%
	C22	83	87,4%	12	12,6%	95	100%
	C21	14	63,6%	8	36,4%	22	100%
Autres CCN	Fonction Publique	158	50,2%	157	49,8%	315	100%
	Médecins	90	38,5%	144	61,5%	234	100%
	Fehap	170	31,4%	371	68,6%	541	100%
	TOTAL CADRES	1 121	43,7%	1 442	56,3%	2 563	100%
CCN Mutualité	T2	75	24,8%	228	75,2%	303	100%
	T1	260	18,0%	1 187	82,0%	1 447	100%
CCN Syntec	32	7	77,8%	2	22,2%	9	100%
	31	5	55,6%	4	44,4%	9	100%
	22		0,0%	3	100,0%	3	100%
	21		0,0%	2	100,0%	2	100%
Autres CCN	Fehap	227	19,2%	957	80,8%	1 184	100%
	TOTAL TAM	574	19,4%	2 383	80,6%	2 957	100%
CCN Mutualité	E4	247	16,0%	1 293	84,0%	1 540	100%
	E3	221	23,3%	726	76,7%	947	100%
	E2	1	100,0%		0,0%	1	100%
	E1	4	28,6%	10	71,4%	14	100%
CCN Syntec	22		0,0%	1	100,0%	1	100%
	21	1	33,3%	2	66,7%	3	100%
Autres CCN	Fehap	310	16,8%	1 538	83,2%	1 848	100%
	TOTAL EMPLOYES	784	18,0%	3 570	82,0%	4 354	100%
	TOTAL	2 479	25,1%	7 395	74,9%	9 874	100%

Promotion par catégories

Nombre de promotions (2)

	Cadres		Techniciens Agents de maîtrise		Employés		TOTAL	
Hommes	17	41,5%	12	26,1%	29	21,0%	58	25,8%
Femmes	24	58,5%	34	73,9%	109	79,0%	167	74,2%
TOTAL	41	100,0%	46	100,0%	138	100,0%	225	100,0%

Extraits – bilan 2020 plan de développement des compétences (formation) UES et entités

S'agissant du taux d'accès à la formation, les % sont élaborés avec les effectifs présents au 31/12 de l'année (2020). Cela induit des taux parfois supérieurs à 100% car sont comprises dans les personnes formées celles qui sont sorties des effectifs en cours d'année (fin de CDD, démission, retraite, etc.)

2020 UES MGEN		Cadres	*Effectifs payé*	*Taux de formation*	Techniciens / Agents de Maîtrise	*Effectifs payé*	*Taux de formation*	Employés	*Effectifs payé*	*Taux de formation*	TOTAL	*Effectifs payé*	*Taux de formation*
Salariés	Hommes	679	*1 107*	*61,3%*	467	*575*	*81,2%*	555	*771*	*72,0%*	1 701	*2 453*	*69,3%*
	Femmes	934	*1 438*	*65,0%*	1 770	*2 323*	*76,2%*	2 345	*3 542*	*66,2%*	5 049	*7 303*	*69,1%*
	TOTAL	**1 613**	***2 545***	***63,4%***	**2 237**	***2 898***	***77,2%***	**2 900**	***4 313***	***67,2%***	**6 750**	***9 756***	***69,2%***

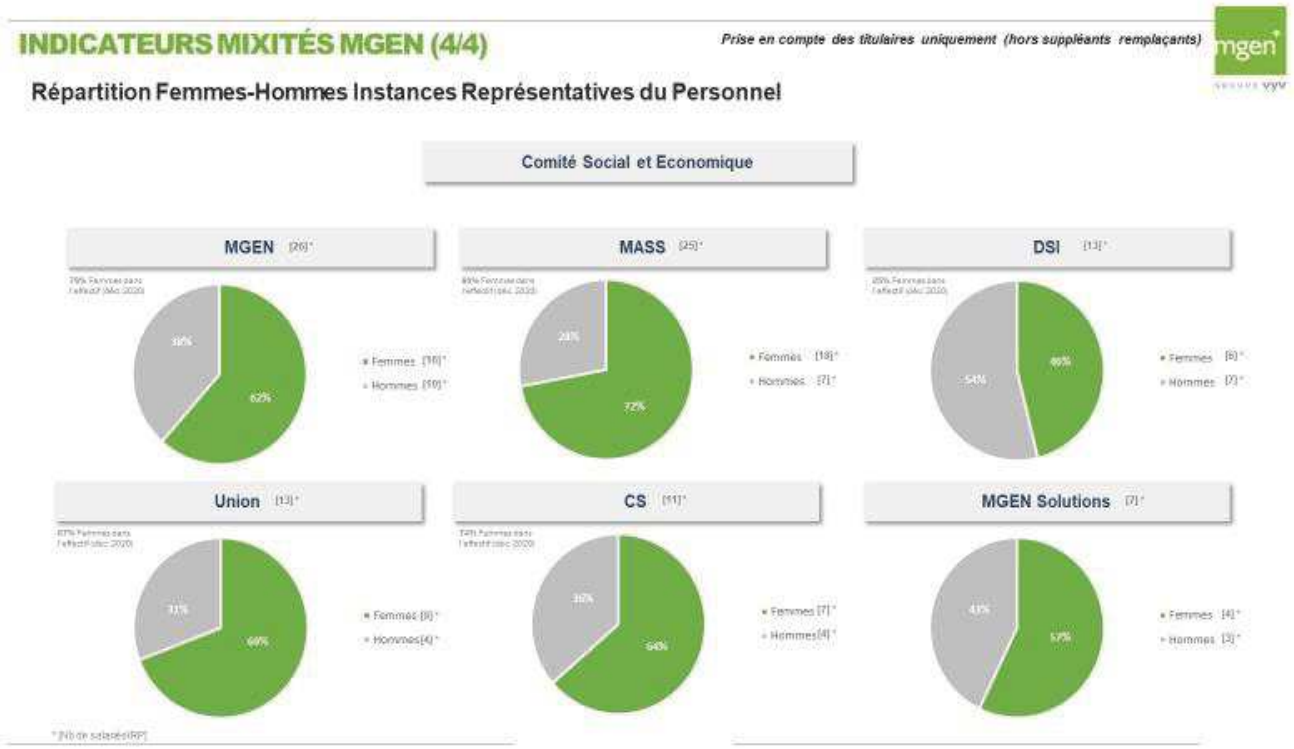
Taux d'accès à la formation par mutuelle

2020 MGEN		Cadres	*Effectifs payé*	*Taux de formation*	Techniciens / Agents de Maîtrise	*Effectifs payé*	*Taux de formation*	Employés	*Effectifs payé*	*Taux de formation*	TOTAL	*Effectifs payé*	*Taux de formation*
Salariés	Hommes	232	*303*	*76,6%*	339	*307*	*110,4%*	433	*444*	*97,5%*	1 004	*1 054*	*95,3%*
	Femmes	380	*473*	*80,3%*	1 255	*1 205*	*104,1%*	1 829	*1 896*	*96,5%*	3 464	*3 574*	*96,9%*
	TOTAL	**612**	***776***	***78,9%***	**1 594**	***1 512***	***105,4%***	**2 262**	***2 340***	***96,7%***	**4 468**	***4 628***	***96,5%***

2020 MGEN ASS		Cadres	*Effectifs payé*	*Taux de formation*	Techniciens / Agents de Maîtrise	*Effectifs payé*	*Taux de formation*	Employés	*Effectifs payé*	*Taux de formation*	TOTAL	*Effectifs payé*	*Taux de formation*
Salariés	Hommes	64	*173*	*37,0%*	108	*225*	*48,0%*	114	*298*	*38,3%*	286	*696*	*41,1%*
	Femmes	182	*379*	*48,0%*	417	*928*	*44,9%*	498	*1 548*	*32,2%*	1 097	*2 855*	*38,4%*
	TOTAL	**246**	***552***	***44,6%***	**525**	***1 153***	***45,5%***	**612**	***1 846***	***33,2%***	**1 383**	***3 551***	***38,9%***

2020 MGEN CS		Cadres	*Effectifs payé*	*Taux de formation*	Techniciens / Agents de Maîtrise	*Effectifs payé*	*Taux de formation*	Employés	*Effectifs payé*	*Taux de formation*	TOTAL	*Effectifs payé*	*Taux de formation*
Salariés	Hommes	14	*96*	*14,6%*	1	12	*8,3%*		14	*0,0%*	15	*122*	*12,3%*
	Femmes	40	*162*	*24,7%*	41	116	*35,3%*	3	78	*3,8%*	84	*356*	*23,6%*
	TOTAL	**54**	***258***	***20,9%***	**42**	**128**	***32,8%***	**3**	**92**	***3,3%***	**99**	***478***	***20,7%***

2020 MGEN UNION ET FONDATION		Cadres	*Effectifs payé*	*Taux de formation*	Techniciens / Agents de Maîtrise	*Effectifs payé*	*Taux de formation*	Employés	*Effectifs payé*	*Taux de formation*	TOTAL	*Effectifs payé*	*Taux de formation*
Salariés	Hommes	119	*160*	*74,4%*	14	19	*73,7%*	8	14	*57,1%*	141	*193*	*73,1%*
	Femmes	243	*308*	*78,9%*	51	64	*79,7%*	13	17	*76,5%*	307	*389*	*78,9%*
	TOTAL	**362**	***468***	***77,4%***	**65**	**83**	***78,3%***	**21**	**31**	***67,7%***	**448**	***582***	***77,0%***

2020 MGEN TECHNOLOGIES		Cadres	*Effectifs payé*	*Taux de formation*	Techniciens / Agents de Maîtrise	*Effectifs payé*	*Taux de formation*	Employés	*Effectifs payé*	*Taux de formation*	TOTAL	*Effectifs payé*	*Taux de formation*
Salariés	Hommes	250	*375*	*66,7%*	5	12	*41,7%*		1	*0,0%*	255	*388*	*65,7%*
	Femmes	89	*116*	*76,7%*	6	10	*60,0%*	2	3	*66,7%*	97	*129*	*75,2%*
	TOTAL	**339**	***491***	***69,0%***	**11**	**22**	***50,0%***	**2**	**4**	***50,0%***	**352**	***517***	***68,1%***

Extraits – Répartition F-H Instances représentatives du personnel