



## PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A L'EGALITE DE CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE L'UGECAM ILE DE FRANCE

Date : Mai 2012

Auteur : MD BASQUIN

Direction : Direction des Ressources Humaines et des relations sociales

**Il est convenu entre :**

L'Union pour la Gestion des Etablissements des Caisses d'Assurance Maladie,  
Dont le siège est situé, sis, Rue Cabanis, 12 Villa de Lourcine à Paris (75014)  
Prise en la personne de son représentant légal, Monsieur Daniel FERTE, le Directeur

**L'employeur,**

**Et :**

Les organisations syndicales suivantes représentées au sein de l'organisme :

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| - La C.F.D.T          | Représentée par : <i>Sophie ROUZIER, GIROD YVES</i> |
| - La C.G.C - C.F.E.   | Représentée par : <i>LAURE BEAUMANOIR</i>           |
| - La C.G.T.           | Représentée par : <i>Véronique MAUET</i>            |
| - L'U.G.I.C.T.-C.G.T. | Représentée par : <i>Liliane CHARTON</i>            |
| - La C.G.T.-F.O.      | Représentée par : <i>Ludovic Bousset</i>            |
| - Le S.N.F.O.C.O.S.S. | Représenté par : <i>JOCELYNE NAGNE</i>              |

**Les organisations syndicales,**

*SR el YG*

*LB*

*JM  
LB VA*

# SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>5</b>
<b>La situation actuelle au sein de l'UGECAM Ile de France</b> .....	<b>5</b>
1. La répartition type dans l'organisme .....	5
2. L'égalité de traitement salarial .....	6
3. Rythme de travail et évènement familiaux .....	6
4. La formation professionnelle .....	6
<b>Chapitre 1 : Conditions d'accès à l'emploi</b> .....	<b>7</b>
Article 1 : Objectif en matière d'offre d'emplois .....	7
Article 2 : Processus et critère de recrutement .....	7
Article 3 : Indicateurs .....	7
<b>Chapitre 2 : Conditions d'accès à la formation professionnelle</b> .....	<b>8</b>
Article 4 : L'accès à la formation professionnelle .....	8
Article 5 : le calcul du droit au DIF pour les salariés en congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation .....	8
Article 6 : Indicateurs .....	8
<b>Chapitre 3 : la promotion professionnelle et la rémunération effective</b> .....	<b>9</b>
Titre 1 - les parcours professionnels et les évolutions de carrière .....	9
Article 7 : Objectif en matière de parcours professionnels et les évolutions de carrière .....	9
Article 8 : Les mesures en matière de parcours professionnels et d'évolutions de carrière .....	9
Article 8.1 la maternité ou l'adoption .....	9
Article 8.2 : le congé paternité .....	10
Article 8.3 : Les promotions .....	10
Article 9 : Indicateurs .....	10
Titre 2 – La rémunération effective .....	10
Article 10 : Le principe d'égalité de traitement .....	10
Article 11 : les leviers d'action .....	11
Article 12 : les indicateurs .....	11
<b>Chapitre 4 : Conditions de travail et conciliation vie professionnelle / vie privée</b> .....	<b>12</b>
Titre 1 - l'organisation et l'aménagement du temps de travail .....	12
Article 13 : Objectif en matière d'organisation et d'aménagement du temps de travail .....	12
Article 14 : Engagement d'actions / Présentation des mesures en matière d'organisation et d'aménagement du temps de travail .....	12
Titre 2 - Le travail à temps partiel .....	12
Article 15 : Objectif en matière le travail à temps partiel .....	12
Article 16 : Engagement d'actions / Présentation des mesures en matière de travail à temps partiel ..	13
Article 17 : Indicateurs .....	13
Titre 3 - Articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales .....	13
Article 18 : Objectif en matière l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée .....	13

SR cl YB AB

JM 3  
VJ LB VF

Article 19 : les moyens d'action proposés en matière d'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée ..... 14  
Article 20 : Indicateurs ..... 15

**Chapitre 7 : Modalités de suivi, durée de l'accord ou du plan d'action et publicité ..... 16**

Article 21 : Champ d'application de l'accord ..... 16  
Article 22 : Durée de vie de l'accord ..... 16  
Article 23 : Suivi de l'accord ..... 16  
Article 24 : Avis des instances représentatives du personnel ..... 16  
Article 25 : Publicité et dépôt de l'accord ..... 16  
Article 26 : Révision et/ou dénonciation de l'accord ..... 17

SR el Ya LB

J<sup>n</sup> 4  
VJ LB MF

## PREAMBULE

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit pour les entreprises de plus de 300 salariés l'obligation d'être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à défaut d'accord par des objectifs et des mesures constituant un plan d'action.

L'UCANSS et les partenaires sociaux ont conclu le 21 mars 2011 un accord portant engagements en matière de diversité et d'égalité des chances. Cet accord, dit accord-cadre, affiche la responsabilité sociale de la Sécurité Sociale et fixe des objectifs nationaux et locaux, charge à chaque organisme de négocier en interne la déclinaison des objectifs locaux. Il s'applique à l'ensemble des organismes et par conséquent à l'UGECAM Ile de France.

Organisme de sécurité sociale, acteur de santé en région Ile de France, L'UGECAM Ile de France souhaite s'engager activement à mettre en œuvre, poursuivre et améliorer les actions visant à garantir l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et répondre ainsi à ses obligations légales et conventionnelles.

## LA SITUATION ACTUELLE AU SEIN DE L'UGECAM ILE DE FRANCE

Une photographie de la situation chiffrée de l'UGECAM Ile de France permettra de comprendre les objectifs et mesures adoptés dans le présent accord.

### 1. La répartition type dans l'organisme

Constituée d'établissements sanitaires et médico-sociaux, la population de salariés de l'UGECAM Ile de France est majoritairement féminine. Depuis trois ans, la représentation moyenne des femmes dans l'entreprise est de 74,5 %, celle des hommes de 25,5 %. Cette structure constitue la structure type de l'organisme.

La représentation masculine est plus élevée que dans la structure type chez les cadres supérieurs (42,85 % des niveaux 8 et plus de la classification des emplois), chez les informaticiens (71,43%) et dans les personnes embauchées en CDD (32 % en moyenne).

Les hommes sont proportionnellement plus nombreux dans les tranches d'âges les plus élevées (32,45% des plus de 55 ans) alors qu'ils ne représentent que 16 % des personnes de moins de 25 ans. Cette tendance se vérifie également sur la répartition hommes femmes en fonction du critère de l'ancienneté dans l'organisme.

Quelles sont les raisons d'une telle répartition des hommes et des femmes dans l'entreprise ?

Les métiers soignants sont plus féminin que masculin ce qui explique la structure type de l'organisme.

Le turn over féminin est plus important. En effet, les métiers soignants sont particulièrement tendus sur le marché de l'emploi francilien, et les offres se multiplient et incitent à la mobilité professionnelle.

Notre recrutement étant à 70 % sur les cœurs de métiers soignant, les candidatures ne sont pas en nombre suffisant pour assurer un meilleur équilibre hommes/femmes dans l'organisme (en 2009, 78% des embauches sont féminines). Ce déséquilibre va tendre à s'accroître si nous

SR d'YG LB

JH 5  
WF LB WF

prenons en compte que seules 15 % des démissions concernent des hommes alors que c'est le cas pour 29% des départs en retraite.

## 2. L'égalité de traitement salarial

L'égalité de traitement salarial est assurée par la classification des emplois du personnel des organismes de sécurité sociale qui est d'application stricte.

Ainsi l'écart de salaire qui peut être constaté entre les femmes et les hommes s'explique par l'ancienneté dans le poste et/ou la reprise d'expérience à l'embauche.

Les promotions sont attribuées selon une proportion très proche de la structure type de l'UGECAM Ile de France

Il en va de même pour l'attribution annuelle des points de compétences qui en 2008 était à 74,30 % en faveur des femmes et 25,70 pour les hommes. En 2010/2011, la tendance s'est légèrement accentuée en faveur des femmes : 76,14 % pour les femmes et 23,86% pour les hommes.

## 3. Rythme de travail et évènement familiaux

Les travailleurs à temps partiel sont très majoritairement féminins (85 %) et pour un tiers d'entre elles, le mercredi est choisi comme jour chômé.

Les congés parentaux d'éducatifs sont pris à 100 % par des femmes et seuls 72 % des hommes ayant déclaré une naissance demandent à prendre effectivement leur congé paternité.

Il résulte de ces derniers indicateurs ; une différence sociétale entre les hommes et les femmes que le présent accord ne peut avoir pour ambition de réformer.

Mais l'UGECAM Ile de France entend garantir l'égalité de traitement entre ses salariés hommes et femmes, dans les situations professionnelles relevant de sa responsabilité d'employeur.

## 4. La formation professionnelle

L'UGECAM Ile de France a toujours considéré la formation professionnelle continue comme un outil incontournable de gestion des ressources humaines (GPEC) et d'amélioration continue de nos expertises métiers.

En 2009 comme en 2010, la répartition des actions de formation entre les hommes et les femmes correspond à la structure de la répartition H/F dans l'organisme. Ainsi et en moyenne, 25 % des hommes sont concernés par une action de formation par an pour 75 % des femmes.

Dans l'objectif d'améliorer ou de garantir la continuité du respect de l'égalité des hommes et des femmes au sein de l'organisme, L'UGECAM Ile de France propose des mesures et des actions dans les champs suivants :

- ♦ L'embauche
- ♦ La formation professionnelle
- ♦ La promotion professionnelle et la rémunération effective
- ♦ Les conditions de travail et la conciliation vie professionnelle/vie privée.

SR  
dyb  
AB

JM<sup>6</sup>  
UM  
LB  
MF

# CHAPITRE 1 : CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI

## Article 1 : Objectif en matière d'offre d'emplois

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

## Article 2 : Processus et critère de recrutement

L'activité professionnelle de l'UGECAM Ile de France est ouverte aux femmes comme aux hommes. Le processus de recrutement de l'organisme est donc unique et des critères de sélection strictement identiques sont appliqués.

Ces critères doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats.

A chaque fois que cela sera possible, le jury de recrutement sera composé d'un homme et d'une femme.

En outre, afin de garantir l'égalité des informations communiquées aux différents candidats, l'UGECAM Ile de France entend maintenir (autant que faire ce peut en fonction du nombre de candidats) la réunion des candidats dans un entretien collectif qui permet une présentation commune de l'organisme, du poste et du processus de recrutement retenu.

## Article 3 : Indicateurs

- ♦ 100% des offres d'emplois portent la mention H/F
- ♦ Répartition H/F des embauches par filière professionnelle et type de contrat de travail (CDI, CDD, temps partiel).
- ♦ Répartition H/F des départs par filière professionnelle et motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement, rupture conventionnelle.

SR

cl 16 LB

UM <sup>SM 7</sup> LB ME

## CHAPITRE 2 : CONDITIONS D'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### Article 4 : L'accès à la formation professionnelle

L'UGEAM Ile de France garantit les mêmes perspectives de carrière et d'accès aux postes à responsabilités, en favorisant l'égalité d'accès des femmes et des hommes, des salariés à temps plein ou à temps partiel à la formation professionnelle continue.

L'accès à la formation professionnelle est en effet un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de chance dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des hommes et des femmes. L'organisme veille à ce que hommes et femmes, des salariés à temps plein ou à temps partiel participent aux mêmes formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'activité.

Pour les salariés ayant des contraintes familiales connues, les actions de formations seront prioritairement organisées dans la région Ile de France, et en dehors de période de vacances scolaires.

L'UGEAM Ile de France s'engage à maintenir le départ en formation des hommes et des femmes conformément à la répartition type des hommes et des femmes dans l'organisme, et ce afin de ne pas générer une discrimination, n'existant pas à l'heure actuelle.

### Article 5 : le calcul du droit au DIF pour les salariés en congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation

La période d'absence du salarié pour congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation.

### Article 6 : Indicateurs

- ♦ Le nombre d'actions de formation par sexe et par an.
- ♦ La répartition par type d'action : qualifiant / Diplômant / CIF / DIF / Professionnalisation / plan
- ♦ Objectif chiffré : une répartition des actions de formation entre les hommes et les femmes équivalente à 1% près) à la structure type
- ♦ La répartition des dépenses de formation entre les hommes et les femmes

SR  
cl YG LB

JH 8  
VM LB MC



# CHAPITRE 3 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LA REMUNERATION EFFECTIVE

## TITRE 1 - LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES EVOLUTIONS DE CARRIERE

### Article 7 : Objectif en matière de parcours professionnels et les évolutions de carrière

L'UGECAM Ile de France réaffirme son engagement de veiller à l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne les possibilités d'évolution en terme de parcours professionnel et de rémunération.

La mixité des emplois suppose qu'hommes et femmes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels. Ils peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. A cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont de même nature pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés exclusivement sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance et des qualités professionnelles.

La grille d'évaluation (EAEA) du personnel respecte ces objectifs de non discrimination et d'évaluation objective.

### Article 8 : Les mesures en matière de parcours professionnels et d'évolutions de carrière

#### Article 8.1 la maternité ou l'adoption

Le congé de maternité ou d'adoption fait partie de la vie privée mais aussi professionnelle des salariées.

Ces congés constituent, conventionnellement du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté
- la répartition de l'intéressement

L'UGECAM Ile de France s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, la maternité ne pénalise pas les salariées dans leur vie professionnelle.

Afin qu'il en soit ainsi, avant un départ en congé maternité, chaque salariée est reçue (sauf arrêt anticipé non prévu), par son responsable hiérarchique pour un entretien individuel au cours duquel les conditions prévisionnelles de la reprise de son activité professionnelle à l'issue de son indisponibilité sont examinées.

Un entretien de retour permettant de donner les informations principales sur la vie de l'entreprise pendant la période d'absence ainsi que les conditions définitives de la reprise d'activité sera organisé à la demande de la salariée, idéalement dans le mois précédent son retour.

Ces entretiens donneront lieu à formalisation (communiquée à la salariée concernée).

Afin de maintenir le lien professionnel pendant son congé, la salariée reste destinataire des informations générales adressées à l'ensemble des salariés. Son service Ressources Humaines

SR cl YG LB

JH<sup>9</sup>  
UM . LB MF

doit donc s'assurer que les documents de communication interne lui sont systématiquement envoyés à son domicile.

#### **Article 8.2 : le congé paternité**

L'égalité professionnelle repose sur la possibilité pour chacun des parents d'exercer les responsabilités liées à la parentalité. A ce titre et afin de promouvoir le congé paternité, l'UGECAM Ile de France s'engage à informer chaque homme déclarant une naissance, de ses droits en matière de congé paternité.

Il est rappeler que le maintien de la rémunération pendant toute la durée de ce congé est prévu conventionnellement.

En outre, pour les couples dont les deux membres travaillent à l'UGECAM Ile de France, le droit découlant de l'article 46 de la convention collective nationale de travail en ce qu'il prévoit un congé supplémentaire de trois mois à demi traitement ou d'un mois et demi à plein traitement pourra, sur accord de la titulaire du droit, être transféré au père.

#### **Article 8.3 : Les promotions**

L'UGECAM Ile de France s'engage à maintenir un principe d'équité dans l'attribution des promotions entre les hommes et les femmes, dans le respect de la classification des emplois du personnel des organismes de sécurité sociale.

#### **Article 9 : Indicateurs**

- ◆ Taux de réalisation des entretiens de départ en maternité ou d'adoption. Objectif chiffré : 80% d'entretiens de départ.
- ◆ Taux de réalisation des entretiens de retour de maternité ou d'adoption. Objectif chiffré : 100% d'entretien de retour.
- ◆ Pourcentage de salarié (H/F) ayant bénéficié d'une promotion par niveaux (rapporté à l'effectif de la population).
- ◆ Durée moyenne entre deux promotions et répartition H/F
- ◆ Taux d'attribution de points de compétence aux femmes dans les deux ans de leur retour de congé maternité ou adoption.
- ◆ Nombre de père ayant bénéficié du droit prévu à l'article 46 de la CCN.

## **TITRE 2 – LA REMUNERATION EFFECTIVE**

#### **Article 10 : Le principe d'égalité de traitement**

L'UGECAM Ile de France s'engage sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en respect de la classification des emplois institutionnelle.

L'évolution des rémunérations des femmes et des hommes doit être exclusivement basée sur les compétences, l'expérience professionnelle, la qualification et la performance de la personne.

Afin de garantir cette égalité de traitement, une note de cadrage détaille la politique de rémunération de l'organisme et notamment les critères d'attribution des mesures salariales individuelles. Cette note de cadrage fait l'objet d'une communication devant le comité d'entreprise, et d'une déclinaison au sein de chaque établissement.

Un rappel sera fait par chaque direction au début de la période des évaluations annuelles.

SR d YB AB

JM<sup>10</sup>  
JM LB MK

### Article 11 : les leviers d'action

L'UGECAM Ile de France s'engage ainsi à promouvoir l'égalité des salaires à l'embauche entre les hommes et les femmes à diplômes, expériences, qualifications et/ou responsabilités confiées équivalentes.

De même l'attribution de mesures salariales individuelles telle que l'attribution des points de compétence, prime de résultat ou prime d'activité exceptionnelle ne devront être attribués qu'au regard de critères objectifs et en aucun cas provoquer une distorsion injustifiée entre les hommes et les femmes au regard de la structure type de répartition dans l'organisme.

Une analyse comparée annuelle des salaires de base (niveau et coefficient) des hommes et des femmes, par catégories et/ou par filières professionnelles, est menée chaque année. Lorsque à niveau comparable un écart de rémunération significatif est constaté celui-ci sera analysé afin d'en comprendre les raisons.

### Article 12 : les indicateurs

- ◆ Nombre d'attribution de points de compétence aux H/F par filière professionnelle.
- ◆ Nombre d'attribution de primes aux H/F par filière professionnelle
- ◆ Objectif chiffré : 100% d'action de communication sur les modalités d'attribution des mesures individuelles lors du lancement de la campagne d'EAEA.

SR el YG AB

JM 11  
UM LB DC

## CHAPITRE 4 : CONDITIONS DE TRAVAIL ET CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE

### TITRE 1 - L'ORGANISATION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'UGECAM Ile de France prête attention à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, et notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

#### **Article 13 : Objectif en matière d'organisation et d'aménagement du temps de travail**

L'activité de l'UGECAM Ile de France vise à la prise en charge sanitaire et médico-sociale. Cette prise en charge impose une continuité de service qui se traduit par un travail en cycle 24 heures sur 24 et 365 jours dans l'année.

La prise en compte d'aménagement personnel et individualisé du temps de travail ne peut se mettre en place que si la continuité de service est assurée. En outre, l'UGECAM Ile de France affiche son attachement à accorder des aménagement du temps de travail de manière équitable entre les métiers, les filières professionnelles, les hommes et les femmes.

#### **Article 14 : Engagement d'actions / Présentation des mesures en matière d'organisation et d'aménagement du temps de travail**

Il est rappelé que les salariés sont présents en fonction d'un planning de service.

Si ce planning peut naturellement faire l'objet de modifications et d'ajustement afin de prendre en compte les absences non prévues ou bien n'ayant pu être anticipées, le délai de prévenance doit être le plus grand possible.

De même, les départs en formation et de manière générale les déplacements qui impliquent un éloignement important du domicile avec découcher, devront être prévus au moins un mois à l'avance afin de permettre l'organisation familiale du salarié concerné.

Les temps de réunions seront programmés (hors situation exceptionnelle) en tenant compte des horaires habituels de travail des participants.

Enfin, il est préconisé l'utilisation de la téléconférence ou de la visio-conférence afin de limiter les déplacements.

### TITRE 2 - LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

#### **Article 15 : Objectif en matière le travail à temps partiel**

L'UGECAM Ile de France souhaite réaffirmer le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en terme de carrière et de rémunération.

Le temps partiel est une formule de temps de travail proposée par l'organisme aux salariés. Il n'est pas considéré comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle.

SR cl YG AB

JM<sup>12</sup>  
UM LB MF

De même qu'il convient de vérifier que le temps partiel choisi est compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise, il convient de veiller à ce que les salariés qui l'ont choisi ne soient pas défavorisés en terme de carrière et de rémunération.

Les salariés à temps partiels doivent bénéficier des mêmes formations que les collaborateurs à temps plein et des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité géographique et fonctionnelle.

D'une manière générale, la hiérarchie doit veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail.

#### **Article 16 : Engagement d'actions / Présentation des mesures en matière de travail à temps partiel**

L'UGECAM Ile de France s'engage à ne pas considérer les choix d'organisation du temps de travail comme des obstacles à l'évolution professionnelle.

En outre, l'organisation du travail d'un salarié à temps partiel doit impliquer :

- ◆ La programmation des réunions de travail, dans la mesure du possible, en tenant compte des horaires habituels des salariés et de leurs jours travaillés
- ◆ Le respect d'un délai de prévenance suffisamment long dans le cas de réunions ou formations intervenant sur un jour d'absence lié au temps de travail
- ◆ La limitation des déplacements empiétant sur des jours normalement non travaillés (dimanche, soirée, etc.)

#### **Article 17 : Indicateurs**

- ◆ Répartition des effectifs H/F selon la durée du travail et le niveau de qualification: temps complet, temps partiel
- ◆ Répartition des effectifs H/F selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, travail en cycle dont travail durant le week-end.
- ◆ Nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion ou de points décomptés au cours de l'année considérée

### **TITRE 3 - ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET RESPONSABILITES FAMILIALES**

#### **Article 18 : Objectif en matière l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée**

L'UGECAM Ile de France rappelle que la vie personnelle et familiale d'un individu relève de la sphère privée dans laquelle elle ne saurait s'immiscer.

Toutefois, elle peut proposer de faciliter l'équilibre des temps de vie des hommes et des femmes entre leur vie professionnelle et privée.

SQ el YB AB

JH<sup>13</sup> VJ LB VNF

**Article 19.1: les moyens d'action proposés en matière d'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée**

**Article 19.1.1 Prise en charge des cotisations de retraite par l'employeur**

Il est rappelé que l'accord institutionnel relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances prévoit pour les salariés qui ont un enfant à charge de moins de 15 ans, que les cotisations patronales et salariales d'assurance retraite, y compris retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein lorsqu'ils travaillent à temps partiel pour une durée de travail correspondant à au moins à 4/5<sup>ème</sup> d'un temps plein.  
L'UGECAM Ile de France respectera les termes de l'engagement conventionnel dans la limite de la durée de celui-ci.

**Article 19.1.2 : les contraintes familiales**

L'organisme favorise les pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés parents ou élevant des enfants.

Un aménagement de l'organisation du travail peut être envisagé pour les salariés ayant la garde alternée ou occasionnelle de leur(s) enfants.

Cet aménagement peut, notamment consister à permettre au salarié concerné de réduire son temps de travail les semaines où il accueille son ou ses enfants, le déficit en temps de travail étant compensé sur les autres semaines.

Par ailleurs, les autorisations d'absence qui sont accordées pour donner des soins à un enfant malade (article 39 de la Convention collective du 8 février 1957, et 19.2 de la Convention collective du 4 avril 2006) peuvent être également utilisées en cas d'hospitalisation de l'enfant. Dans ce dernier cas, le salarié qui a épuisé le nombre de jours d'absence autorisé pour l'année en cours, a la possibilité d'utiliser le solde de jours non consommés de l'année précédente. En aucun cas, le nombre total de jours accordés pour une année civile ne peut dépasser 20 jours ouvrés.

**Article 19.1.3 : solidarité familiale**

Un aménagement des horaires de travail peut être accordé au salarié en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de sa famille (conjoint ou assimilé, ascendants ou descendants directs), sur présentation d'un justificatif médical.

Si un tel aménagement des horaires n'est pas envisageable pour des raisons d'organisation du service, des autorisations d'absence non rémunérées sont accordées dans la limite de 20 jours ouvrés par an.

Par ailleurs, un complément de rémunération est versé au salarié qui bénéficie d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération.

**Article 19.1.4 : Vie professionnelle et engagement humanitaire et caritatif**

Les périodes pendant lesquelles un salarié réalise un engagement humanitaire ou caritatif, dans le cadre d'un congé sans solde, sont assimilées pour une durée qui ne peut excéder 12 mois, à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

Lors de la reprise d'activité du salarié et de sa demande, les organismes prennent toutes les mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent des expériences acquises dans le cadre de cet engagement humanitaire et caritatif.

Cet accompagnement peut, notamment, passer par l'aide à la constitution de dossier dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

#### Article 19.1.5 Leviers d'actions liés à l'organisation du temps de travail

En outre, afin de faciliter les échanges sur l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée, il sera prévu un espace dédié à ce thème dans le support annuel d'évaluation du personnel.

Naturellement, l'UGECAM Ile de France s'engage à organiser les réunions et les formations dans le respect des contraintes familiales des salariés ou respecter un délai de prévenance suffisamment long (1 mois pour les formations) et à ce que les aménagements d'horaires (aidant à mieux concilier vie privée et vie professionnelle) ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle.

Afin de permettre une organisation anticipée des congés, une planification prévisionnelle des congés devra être organisée annuellement.

Un processus de validation des plannings et des congés devra être élaboré, formalisé dans chaque établissement et communiqué aux salariés. La période des congés scolaires devra faire l'objet d'une validation anticipée.

#### Article 20 : Indicateurs

- ◆ Le nombre de salariés à temps partiel bénéficiant de la prise en charge des cotisations retraites à taux plein (avec la différenciation des hommes et des femmes)
- ◆ Le nombre de salarié ayant bénéficié d'un aménagement d'horaire pour contrainte familiale
- ◆ Le nombre de salarié ayant bénéficié d'un congé pour solidarité familiale.
- ◆ Le nombre d'aménagement d'horaire pour une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle (avec la différenciation des hommes et des femmes, et si le nombre de personnes concernées le permet, par niveaux).
- ◆ L'intégration d'un espace dédié dans le support d'EAEA
- ◆ Elaboration et communication du processus de validation de congé (échéance : fin 3ème trimestre 2012).

SR el YG LB

JM 15  
VM LB MF

## CHAPITRE 7 : MODALITES DE SUIVI, DUREE DE L'ACCORD OU DU PLAN D'ACTION ET PUBLICITE

### Article 21 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des personnes salariées de l'UGECAM Ile de France, couvertes par la convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale.

### Article 22 : Durée de vie de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de vie de 3 ans.

Il entrera en vigueur au premier jour du mois suivant son agrément. Il est conclu dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur au moment de sa conclusion, pour une durée indéterminée qui commence à courir à compter de la date de son entrée en vigueur.

### Article 23 : Suivi de l'accord

Les indicateurs listés dans le présent accord seront présentés une fois par an au cours d'une commission de suivi réunissant la direction de l'UGECAM Ile de France et les partenaires sociaux signataires de l'accord.

Ils seront intégrés dans le rapport de situations comparées entre les hommes et les femmes présentés annuellement au comité d'entreprise.

### Article 24 : Avis des instances représentatives du personnel

Le présent accord a été soumis à l'avis du Comité d'Entreprise de l'UGECAM Ile de France, qui a été informé et consulté conformément aux articles L.1321-4 et L. 2323-32 du Code du Travail.

### Article 25 : Publicité et dépôt de l'accord

**25.1** – Cet accord fera l'objet d'un affichage conformément aux dispositions de l'article R 1321-1 du Code du Travail.

**25.2** – L'accord sera déposé par la Direction en deux exemplaires, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de la région Ile de France, conformément à l'article D. 2231-4 du Code du Travail.

**25.3** - L'accord sera adressé à la MNC.

**25.4** - Cet accord sera déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'Hommes de Paris.

Sq el ya AB

JM 16  
UM LB MF



**Article 26 : Révision et/ou dénonciation de l'accord**

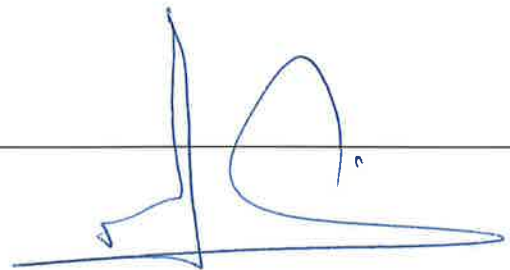
Toute révision éventuelle du présent accord fait l'objet de la conclusion d'un avenant écrit soumis aux mêmes règles de dépôt et de publicité que le présent accord.





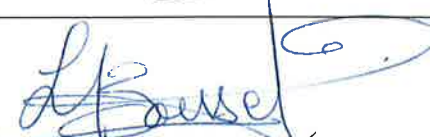
Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou y ayant adhéré postérieurement à sa signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

La dénonciation est notifiée par écrit à chacune des autres parties signataires et déposée auprès des services compétents de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de la région Ile de France.

Fait à Paris, le 04 mai 2012

**Signatures**

La Direction de l'Organisme. Mr Daniel FERTE	
--	--

Les organisations syndicales	
C.F.D.T Sophie ROUIERS @ (RSD) YUG	
C.F.E - C.G.C Laure BEAUMANOIR	
C.G.T Néronique MAUET	
U.G.I.C.T - C.G.T. Ariane CHARTON	
C.G.T. - F.O. Ludovic Bousset	
S.N.F.O.C.O.S.S. J. MAGNE	