

**Mesures prises par l'employeur en faveur de l'égalité Femmes/Hommes
(Décision unilatérale de l'employeur)**

Entre les soussignés :

Le GIE Fédération nationale des groupements de retraite et de prévoyance (ci-après dénommé Fngrp) dont le siège social est situé 36, rue de Saint-Pétersbourg à Paris 8ème, représenté par Monsieur xxxx, agissant en qualité d'Administrateur,

D'une part,

Et :

L'Organisation syndicale UNSA représentée par xxxxx, en sa qualité de Délégué Syndical,

D'autre part,

Désignées ensemble par « les Parties »,

PREAMBULE

Les parties entendent confirmer et renforcer, par cet accord, leur engagement en faveur de la diversité et garantir à chacun, à tous les stades de la vie professionnelle, une égalité de traitement fondée sur les compétences et les performances, quels que soient l'origine, le genre, la situation de famille, l'état de grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, syndicales et l'appartenance à une religion...

Dans cet esprit, il est conclu le présent accord afin de fixer des mesures correctives, qui devront être mises en œuvre dans les trois prochaines années pour réduire les disparités entre femmes et hommes au sein de l'entreprise.

En effet, le score de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2024 au titre de l'année 2023 est de 45 /100. Les détails de calculs et les résultats par critère ont été présentés et commentés à l'organisation syndicale UNSA ainsi qu'aux représentants du personnel au Comité Social et Economique. Sur la base de ce résultat, des mesures de correction ont été définies ainsi que les indicateurs chiffrés permettant d'en mesurer les effets. En effet, le décret n°2022-243 du 25 février 2022 précise les modalités d'application

de la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. L'article D1142-6 du Code du travail prévoit que des mesures de correction soient mises en œuvre dès lors que le niveau de résultat est inférieur à 75 points.

C'est dans ce contexte que les parties se sont rencontrées afin de négocier un accord pour mettre en œuvre des mesures de correction pour chacun des indicateurs.

Article 1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Fngrp.

Article 2. Ecart de rémunération

La Fngrp obtient la note de 33 sur 40.

Afin d'améliorer ce résultat, la Fngrp s'engage à prendre les mesures correctives suivantes sur différents items :

- *Egalité salariale entre les femmes et les hommes*

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. La Fngrp réaffirme sa volonté de voir s'appliquer sans nuance et tout au long du parcours professionnel (notamment à l'embauche) le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

A ce titre, la politique de rémunération de l'entreprise met en œuvre le principe de non-discrimination liée au genre dans la détermination des mesures de rémunération, et répond aux objectifs de fidélisation des talents, d'encouragement dans la prise de responsabilités, et de reconnaissance des qualités de collaboration.

La Fngrp veillera donc à continuer à respecter le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes occupant un même emploi et ayant :

- une ancienneté équivalente ;
- une compétence professionnelle similaire acquise par diplôme et/ou expérience professionnelle et/ou formation ;
- un parcours professionnel comparable.

- *Réduction des écarts de rémunération*

Dès lors qu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, sa réduction est une priorité.

La Fngrp s'engage à analyser les situations en matière de rémunération afin de déceler les éventuels écarts injustifiés entre femmes et hommes. Une fois cette analyse effectuée, des

mesures de rattrapage seront mises en œuvre au moment de la revue des salaires annuelle dans le but d'assurer l'effectivité de l'égalité salariale.

- *Egalité lors des campagnes d'augmentations individuelles*

La Fngrp rappelle, dans la note annuelle de cadrage destinée aux Directeurs pour la revue des salaires, le principe selon lequel les décisions relatives à la gestion des mesures individuelles de progression salariale doivent reposer sur des critères professionnels clairs et objectifs, et qu'ils se doivent, de veiller à respecter les principes de non-discrimination liés notamment au genre, à l'état de grossesse, ou à l'exercice de l'activité professionnelle à temps partiel.

À ce titre, la Fngrp s'engage à fournir les éléments permettant de s'assurer que sa politique de gestion salariale ne génère pas d'écarts de rémunération fondés sur une discrimination liée au genre.

Enfin, et pour garantir cette égalité lors des campagnes d'augmentations individuelles, la Fngrp a mis en place une commission tripartite (direction générale, direction des ressources humaines et directeur supervisant les équipes concernées) permettant d'arbitrer les demandes d'augmentation.

➤ Indicateur

L'indicateur le plus significatif pour déceler les écarts est l'Index égalité femmes hommes calculé chaque année qui met en avant les écarts de rémunération.

Article 3. Ecarts de taux individuels d'augmentation de salaire

Le résultat sur l'année 2023 de la Fngrp concernant l'indicateur mesurant l'écart d'augmentations individuelles est de 0/35 points.

Les parties s'engagent à adapter et mesurer la répartition des enveloppes salariales pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions.

Il conviendra également de mobiliser les responsables hiérarchiques avant l'attribution des augmentations salariales, avec un rappel des obligations légales en matière d'égalité salariale et indicateur de répartition des augmentations individuelles.

Cependant, la Fngrp souhaite rappeler son attachement aux augmentations individuelles qui sont liées aux résultats individuels et à l'implication des collaborateurs. Au moment de la NAO, les managers reçoivent un fichier reprenant l'historique de rémunération de leurs collaborateurs. Ils y inscrivent les propositions d'augmentation qu'ils envisagent pour leur équipe, dans le respect de la note de cadrage transmise avec le fichier reprenant l'historique de rémunération de leurs équipes. Ensuite, les propositions sont étudiées par la commission tripartite lors de la revue annuelle des salaires, conformément aux orientations négociées lors de la NAO avec les représentants syndicaux.

➤ Indicateur

L'indicateur le plus significatif est l'écart absolu de taux d'augmentation individuelle dans le tableur de calcul de l'index égalité hommes femmes et la note obtenue pour cet indicateur pour les 3 prochaines années.

Article 4. Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité

Cet indicateur est incalculable en raison de l'absence de retour de congé maternité d'une salariée sur la période de référence.

La Direction de la Fngrp s'engage à rester vigilante sur le retour de congé maternité des femmes et de leur faire bénéficier des augmentations générales décidées par l'entreprise, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé de maternité par les salariées relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

➤ Indicateur

Un suivi spécifique de l'arrivée et du retour des congés maternité des salariées concernées est réalisé.

Article 5. Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Les parties au présent accord réaffirment que la mixité est une source de richesse, d'ouverture d'esprit, d'innovation et de performance de l'entreprise.

La Fngrp a obtenu 5/10 à cet indicateur relatif à la mesure de la répartition du sexe des salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Ces trois dernières années, des postes à fortes responsabilités se sont vu être confiés à des femmes même si elles demeurent encore minoritaires parmi les plus hautes rémunérations.

Les parties s'engagent à encourager les femmes à candidater à des postes de direction et d'encadrement, assurer une mixité le processus de recrutement afin d'éviter les biais de genre, garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux formations. Ainsi, à compétences égales, recruter ou promouvoir des femmes dans une de ces fonctions sous représentée jusqu'en 2023.

Pour attirer des candidatures féminines, il conviendra de promouvoir la marque employeur et la qualité de vie au travail.

➤ Indicateur

Le nombre de candidatures féminines reçues sera suivi.

Article 6. Durée de la décision

Les mesures de correction arrêtées par la présente décision unilatérale entrent en vigueur pour une durée indéterminée et ce, jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points. Il entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt.

Article 7. Publicité et notification

Le présent accord pourra faire l'objet d'avenants. La demande de révision est exprimée par l'employeur ou les organisations syndicales représentatives selon les dispositions du Code du travail. Les négociations doivent s'engager dans un délai de 3 mois après la demande de révision.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives et déposée sur la plateforme TéléAccords et publiée sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que celle où sont publiées la note globale et les notes des indicateurs.

Par ailleurs, l'employeur porte les mesures de correction à la connaissance des salariés « par tout moyen » (affichage, intranet...).

Fait à Paris, le 15 mai 2024,

La Direction de l'entreprise représentée par,
xxxx, Administrateur,

L'UNSA représentée par,
xxxx, Délégué Syndical,