

Accord relatif aux objectifs de progression prises par l'employeur en faveur de l'égalité Femmes/Hommes

Entre les soussignés :

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

D'une part,

Et :

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

D'autre part,

Désignées ensemble par « les Parties »,

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail conformément aux dispositions de l'article L.2242-1 et suivants du Code du travail.

La Direction, après avoir l'avoir invité à la négociation, a remis à l'organisation syndicale représentative l'ensemble des informations relatives à celle-ci. Puis, les partenaires sociaux se sont réunis afin de mener ces négociations le 13 mars 2025. Au cours de la négociation, l'ensemble des thèmes prévus par le législateur ont été abordés.

Au cours de la négociation, les parties ont rappelé que le 6 juin 2024, l'accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail a été signé au sein de l'entreprise. Mettre en place un tel accord marque la volonté partagée d'assurer un cadre de travail agréable et propice à la bonne réalisation des missions de chaque salarié de l'entreprise et à leur réussite, favorisant ainsi leur fidélisation et leur engagement à long terme. Il constitue également un dispositif majeur d'attractivité sur le marché du travail actuel. Cet accord est en cours de déploiement. Le suivi est réalisé par une commission dédiée qui participe et veille activement à ce que les engagements pris soient mis en œuvre.

En outre, le 7 mai 2024, a été conclu un accord relatif au forfait mobilités durables offrant aux employeurs la possibilité d'attribuer une indemnité exonérée de cotisations aux salariés

privilégiant les modes de transports dits « à mobilité douce » pour effectuer leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Sur ces deux thématiques, les parties ont convenu de ne pas ouvrir de nouveaux échanges sur le sujet mais elles rappellent que si le besoin se représente, elles seront ouvertes à initier de nouvelles négociations.

Enfin, les parties entendent confirmer et renforcer, par le présent 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 sexe, 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.

L'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes a été abordée au cours des échanges. La Direction réaffirme sa volonté de recherche permanente de l'équilibre entre les hommes et les femmes qui composent l'entreprise.

Les parties sont unanimes pour affirmer qu'en matière de rémunérations, il n'est pas constaté de discriminations entre les femmes et les hommes composant les forces vives du réseau commercial dont la rémunération est liée principalement à leur production.

De plus, chaque année, la Fngrp doit calculer et publier l'Index Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, permettant ainsi de mesurer et de suivre l'évolution, entre autres, des écarts de rémunération entre femmes et hommes.

Dans cet esprit, il est conclu le présent accord afin de fixer des objectifs de progression dans le cadre de la loi Rixain n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 et de son décret d'application n° 2022-243 du 25 février 2022 fixant les modalités de publication des objectifs de progression lorsque la note globale de cet Index est inférieure à 85 points pour les seuls indicateurs pour lesquels la note maximale n'est pas atteinte.

En effet, le score de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2025 au titre de l'année 2024 est de 75 /100 . Les détails de calculs et les résultats par critère ont été présentés et commentés à l'organisation syndicale représentative ainsi qu'aux représentants du personnel au Comité Social et Economique.

Ainsi, aux termes des divers échanges qui ont eu lieu, il a été convenu les dispositions déclinées ci-après.

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 35 sur 40.

Afin d'améliorer ce résultat, les objectifs de progression ci-dessous sont définis :

- *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 sous la forme d'une commission tripartite (Direction générale, direction des Ressources Humaines et Directeur supervisant les équipes concernées) 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 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 permettant d'arbitrer les demandes d'augmentations.

➤ 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. La Fngrp s'engage à produire chaque année aux instances représentatives du personnel les indicateurs et la note globale de l'Index de l'égalité professionnelle.

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

Le résultat sur l'année 2024 de la Fngrp concernant l'indicateur mesurant l'écart d'augmentations individuelles est de 35/35 points.

A ce titre, il n'est pas prévu d'objectifs de progression.

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

Le résultat sur l'année 2024 de la Fngrp concernant l'indicateur du nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité est de 0/15 points.

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 lorsque cela est rendu possible compte tenu de la structure de rémunération des collaborateurs itinérants.

➤ Indicateur

Un suivi spécifique de l'arrivée et du retour de leur congé maternité 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 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.

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

➤ Indicateur

Le nombre de candidatures féminines reçues sera suivi.

Article 6. Durée

Les objectifs de progressions définis ci-dessus entrent en vigueur à compter de la signature du présent accord pour une durée indéterminée et ce, jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat à l'Index d'égalité femmes hommes au moins égal à 85 points.

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, déposé sur la plateforme TéléAccords et publiée sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que celle où est publiée la note de l'index égalité femmes-hommes 2024 publié en 2025.

Par ailleurs, l'employeur portera les objectifs de progression à la connaissance des salariés par Intr'Actifs.

Fait à Paris, le 17 mars 2025

Pour la Direction de l'entreprise

Pour l'UNSA