

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES 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 REPRESENTATIVES 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 Syndicat National Autonome du Personnel du secteur Privé 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,**

PREAMBULE.....	3
Article 1 – Champ d’application .....	6
Article 2 – L’embauche .....	6
2.1. Actions mises en œuvre .....	6
2.2. Indicateurs de suivi.....	7
2.3. Objectif de progression .....	8
Article 3 - La formation professionnelle .....	8
3.1. Actions mises en œuvre .....	9
3.2. Indicateurs de suivi.....	10
3.3. Objectif de progression .....	10
Article 4 – La classification, qualification et la promotion professionnelle .....	10
4.1. Actions mises en œuvre .....	12
4.2. Indicateurs de suivi.....	13
4.3. Objectif de progression .....	13
Article 5 - La rémunération et la suppression des écarts de rémunération .....	13
5.1. Actions mises en œuvre .....	14
5.2. Indicateurs de suivi.....	15
5.3. Objectif de progression .....	16
Article 6 – Le pilotage, la communication et la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel .....	16
6.1. Piloter et suivre, en mesurant nos progrès au travers d’indicateurs.....	16
6.2. Communiquer pour faire savoir et sensibiliser .....	17
6.3. Lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.....	18
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.....	20
7.1. Composition .....	20
7.2. Mission et fonctionnement .....	20
7.3 Moyens.....	20
Article 8 – Dispositions finales.....	20
8.1. Entrée en vigueur et durée d’application de l’accord .....	20
8.2. Révision .....	20
8.3. Dépôt et Publicité.....	21
ANNEXES.....	23

## PREAMBULE

**Combattre toutes formes de discrimination et agir pour l'égalité des chances** est un engagement global et durable pour le groupe MGEN. En tant que mutuelle, le groupe MGEN est engagé de longue date pour les droits des femmes, l'égalité des chances, la lutte contre les stéréotypes et toutes formes de discrimination.

Les engagements sociétaux qu'elle défend s'incarnent aussi dans l'ensemble de sa politique RH et sa démarche RSE.

**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, notamment liée au genre.

L'employeur et les organisations syndicales, 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 sujet, signé en juin 2021 par l'ensemble des organisations syndicales**, a fixé des actions concrètes, des indicateurs de suivi ainsi que des objectifs de progression dans un certain nombre de domaines.

En amont de cette signature, fin 2020, **deux diagnostics avaient 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, 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.

Ces deux diagnostics avaient permis de dresser un état des lieux qualitatif et quantitatif de la situation du groupe MGEN et de construire un plan d'action adapté inscrit dans l'accord de juin 2021.

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

**Les résultats de ces deux diagnostics étaient globalement positifs et matérialisaient notre engagement sur ce sujet.** Au global, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont été considérés comme faibles. Le groupe MGEN possède des points forts sur ce sujet (processus de recrutement basé sur la compétence, sentiment global d'équité de traitement, enveloppe égalité professionnelle, etc.) mais également des points de progrès qui ont permis de nourrir le plan d'action.

Ils ont permis d'enrichir notre politique RH volontariste en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Cinq convictions fortes** guident nos actions :

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 bénéfiques 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, y compris au plus haut niveau.
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 sociale et économique de l'entreprise. Plusieurs études ont permis de faire cette démonstration.

**Avec ce nouvel accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, le groupe MGEN a la volonté de pérenniser et d'amplifier 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 entre les femmes et les hommes.

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 promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le plus largement possible et dans le prolongement du précédent accord, les parties signataires souhaitent mettre en œuvre **les objectifs et les actions portant sur les quatre 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 quatre domaines sont complétés avec **trois domaines complémentaires** :

- **Piloter** ce sujet, suivre et mesurer avec des indicateurs.
- **Communiquer et sensibiliser** : faire savoir en interne et en externe, avec des actions de communication et de sensibilisation.
- **Lutter résolument contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.**

**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, 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 et 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.
- Prendre appui sur les initiatives locales basées sur la confiance, l'autonomie, la responsabilisation, le travail collaboratif et les relayer.
- 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.

**Le présent accord du groupe MGEN définit des actions concrètes, des indicateurs de suivi et des objectifs de progression pour chacun des domaines identifiés** : l'embauche, la formation, la promotion, la rémunération, mais également sur le pilotage, la communication / sensibilisation et la lutte contre les agissements sexistes et harcèlement sexuel.

Enfin, **les autres domaines relevant de l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes ne sont pas pour autant mis de côté. Ils sont adressés dans le cadre de l'**accord Qualité de vie au travail et prévention santé**, signé en juillet 2021 et qui comporte notamment les domaines suivants : l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale, ainsi que sur les conditions de travail.

## 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.

### Au 31 décembre 2023, le groupe MGEN compte :

- Les effectifs inscrits s’élèvent à 9.328 dont 6.928 femmes, soit **74% de femmes** du total des effectifs et 2.400 hommes soit **26% d’hommes** du total des effectifs ;
- Au sein de la **catégorie des cadres** (2.590 effectifs inscrits), **les femmes** représentent **56.7%** (1470 effectifs inscrits) et **les hommes** représentent **43.3%** (1120 effectifs inscrits) des effectifs de cette catégorie ;
- **71%** de nos recrutements CDI en 2023 sont des femmes ;
- **60%** des cadres recrutés en CDI en 2023 sont des femmes.

### Dans le domaine du recrutement, il apparaît nécessaire de poursuivre nos actions 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 faiblement féminisés.

### 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 depuis le 18 avril 2013.

Afin de garantir l’égalité de traitement dans le processus de recrutement, les actions suivantes sont 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, dans l’optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination et de favoriser l’égalité de traitement.

- Construire et mettre en place des outils complémentaires à destination des managers recruteurs (par exemple, grille ou guide d'entretien, etc.), pour permettre une analyse objective des candidatures.

Le **développement de la marque employeur** est 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.

Dans le prolongement du précédent accord, les actions suivantes seront mises en œuvre :

- Valoriser les atouts du groupe MGEN auprès des candidats (valeurs, égalité des chances, ESS, stabilité économique, etc.) en faisant témoigner les collaborateurs et collaboratrices, reflet de la diversité des profils, des compétences et des genres. La nouvelle marque employeur « Employez nous » a été déployée depuis juin 2022.
- 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 d'agir sur les stéréotypes de genre pour inciter les femmes à se former à des métiers aujourd'hui fortement masculinisés et inversement. Enfin, le groupe MGEN veillera à une plus grande mixité de façon à permettre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les différents métiers, dans les différents niveaux de classification et au sein des équipes.
- 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 inscrite dans l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels.

La troisième action vise à **recruter et promouvoir 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 un membre (F/H) dans l'équipe 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 catégorie socio-professionnelle, type de contrat (CDI / CDD) et par entités ;
  - Le nombre d'alternants recrutés F-H par filière de formation.
- La part des femmes sur des postes à forte responsabilité, régionaux ou nationaux (directeurs de centre de service, directeurs régionaux, directeurs d'établissement, directeur du siège et membre du comité de direction).
- Les actions de communication autour de la marque employeur.

- 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.

### 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 ce dans l'espace mobilité interne.

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 au groupe MGEN : soit 100% des cabinets partenaires du groupe 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 28 novembre 2022, 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 réglementation, 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, ainsi que lors des commissions formation. 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 ou d'être équipés face à l'évolution de leur métier. Ces accompagnements permettent aussi d'augmenter l'employabilité des collaborateurs et de nourrir leur trajectoire professionnelle.

**Au 31 décembre 2023, le taux d'accès à la formation se répartit comme suit et ne fait pas apparaître de discrimination liée au genre :**

- Pour le L2 élargi [soit MGEN Union, MGEN Technologies et MGEN] : Il est au total de 101.5%, avec la répartition suivante par genre, 101.7% pour les hommes et 101.5% pour les femmes.
- Pour le L3 [soit MGEN ASS et MGEN CS] : Il est au total de 65.3%, avec la répartition suivante par genre, 61.2% pour les hommes et 66.3% pour les femmes.
- Pour MGEN Solutions : Il est au total de 48.6%, avec la répartition suivant par genre, 47.7% pour les hommes et 49% pour les femmes.

L'investissement formation est resté important sur l'année 2023, à hauteur de **4.5%** de la masse salariale. Cela a représenté en 2023 :

- **85.9%** des effectifs ont suivi au moins une formation.
- **8.010** personnes formées, **41.715** inscriptions, **217.593** heures de formation (soit +22% par rapport à 2022).
- Soit en moyenne **27 heures** de formation (presque de 4 jours) par personne formée.
- **88%** des heures de formation sont mises en œuvre avec l'apport d'un formateur.

### 3.1. Actions mises en œuvre

Le groupe MGEN s'engage à poursuivre sa **politique volontariste en matière de formation** et 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,
- 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 3 ans et plans d'action).

Le groupe MGEN s'engage également à poursuivre la **démarche proactive engagée par les 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, intégrant les besoins éventuels de formation. Le groupe MGEN s'engage à rappeler cette disposition à l'ensemble de la ligne managériale, afin qu'elle soit mise en œuvre sur l'ensemble des périmètres.

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. Un investissement particulier est réalisé dans l'ingénierie de ces dispositifs, afin de préserver 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 font l'objet d'une évaluation (à chaud et à froid).

### 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, Femmes-Hommes et par catégorie socio-professionnelle.  
A noter : ce taux d'accès à la formation par genre et catégorie socio-professionnelle est également 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 demandés et réalisés Femmes-Hommes.
- Le nombre de VAE demandées et réalisées Femmes-Hommes.
- Le nombre de formations à distance vs de formations en présentiel Femmes-Hommes.
- Le nombre de formations certifiantes et/ou diplômantes, Femmes-Hommes.
- Le nombre de CPF de transition réalisés Femmes-Hommes.
- Le nombre de managers formés au dispositif Manager Demain Femmes-Hommes (cycle, ateliers, etc.).

### 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.

## 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 notre 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 entraîner 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).

Le diagnostic conseil mené fin 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* ».

**Des progrès ont été réalisés depuis grâce au déploiement du plan d'actions adossé au précédent accord** (cf. Annexe 2, répartition F-H fin 2020 et fin 2023), **mais les efforts doivent se poursuivre**. Le taux de féminisation sur les classifications « cadre » relevant de la CCN Mutualité, évolue positivement, en particulier sur les plus « hautes » classifications (C2, C3, C4 et D) :

- C1 : 72% au 31/12/23 (vs 73% au 31/12/20) ;
- C2 : 65% au 31/12/23 (vs 63% au 31/12/20) ;
- C3 : 45% au 31/12/23 (vs 44% au 31/12/20) ;
- C4 : 55% au 31/12/23 (vs 50% au 31/12/20) ;
- D : 35% au 31/12/23 (vs 20% au 31/12/20).

S'agissant des promotions, sur l'année 2023, **60% des salariés promus sont des femmes**.

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.

Le groupe MGEN **mettra en place des actions spécifiques à destination des femmes**, pour leur permettre de gagner en confiance et oser se positionner sur des postes à responsabilité.

Enfin, en complément de l'index égalité professionnelle, **la loi dite « Rixain »** du 24 décembre 2021 a introduit une obligation pour les entreprises - d'au moins 1000 salariés pendant 3 exercices consécutifs - de **publier chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes**.

- Aussi, à compter du 1er mars 2026, les entreprises devront atteindre un objectif de 30% de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 30% de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes.
- A compter du 1er mars 2029, elles devront atteindre un objectif de 40% de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 40% de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes.

La publication de ces indicateurs de représentation des femmes et des hommes parmi les cadres dirigeants et parmi les membres des instances dirigeantes s'opère sur le site du gouvernement, ainsi que sur le site institutionnel des entreprises.

Pour la seconde année consécutive, le groupe MGEN a donc publié les 4 indicateurs suivants, au titre de l'année 2023 :

Écart de représentation parmi les cadres dirigeants :

- % de femmes parmi les cadres dirigeants : 35% (vs 35% en 2022) ;
- % d'hommes parmi les cadres dirigeants : 65% (vs 65% en 2022) ;
- Pour cet indicateur, le groupe MGEN se situe au-delà des exigences posées par le législateur, à horizon mars 2026.

Écart de représentation parmi les membres des instances dirigeantes (comité de direction) :

- % de femmes parmi les membres des instances dirigeantes : 50% (vs 43% en 2022) ;

- % d'hommes parmi les membres des instances dirigeantes : 50% (vs 57% en 2022) ;
- Pour cet indicateur, le groupe MGEN se situe au-delà des exigences posées par le législateur, à horizon mars 2029.

#### 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 équipes 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 équipes RH vis-à-vis des salariés ayant exprimé une demande d'entretiens RH lors de l'entretien professionnel : à l'issue de la campagne, chaque année, les équipes 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.

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 donner envie en faisant la démonstration par la preuve. Un rôle modèle est un exemple, une inspiration, un guide qui trace la voie et montre la marche à suivre, qui donne envie aux autres femmes d'oser.
- 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.
- Mettre en place des actions spécifiques à destination des femmes, pour leur permettre de gagner en confiance et oser se positionner sur des postes à responsabilité.

C'est dans ce cadre que le groupe MGEN lance de nouvelles **actions spécifiques autour de l'évolution des femmes, en 2024** :

- **Avec des rôles modèles pour inspirer**, avec mise en visibilité des rôles modèles internes (6 podcasts, salariées et militantes) et également externe (table ronde avec des rôles modèles externes)
- **Avec un programme pour équiper les femmes** : lancement du « programme Alignées » à destination des salariées et militantes, sur la base du volontariat. Ce programme vise à lever certaines barrières, à empêcher les comportements limitants, à découvrir sa singularité, ses forces et à les mettre en avant. Ce « coaching », d'une durée totale de 2h à 4h, est réalisé sur une plateforme, en distanciel et en toute autonomie, de façon anonyme et personnelle (dit autrement, seule la personne accède à ses résultats). Il contient d'une part, des ressources

pour comprendre un certain nombre de mécanismes et d'une part, des exercices de réflexibilité pour prendre du recul sur soi et se mettre en mouvement.

#### 4.2. Indicateurs de suivi

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

- Nombre de promotions Femmes-Hommes, par entité et par classification et durée moyenne entre 2 promotions ;
- Nombre d'entretiens professionnels réalisés Femmes-Hommes, par entité ;
- Nombre d'entretiens RH sollicités Femmes-Hommes et nombre d'entretiens réalisés Femmes-Hommes, par entité ;
- Nombre de managers formés Femmes-Hommes sur le dispositif Manager Demain ;
- Nombre de communications publiées sur les rôles modèles féminins et/ou les mobilités internes réalisées par les femmes ;
- Nombre de femmes ayant bénéficié du « programme Alignées » par entité ;
- Index « Loi Rixain » : % des femmes parmi les cadres dirigeants et parmi les membres des instances dirigeantes.

#### 4.3. Objectif de progression

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

- Avoir un taux de promotion identique, proportionnellement au poids dans les effectifs de chaque genre, 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 ;
- Poursuivre l'augmentation du 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 afin de réduire les éventuels écarts de rémunération, notamment entre les femmes et les hommes, non expliqués par des facteurs objectifs.

Enfin, la **directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 vise à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur** par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit. Cette directive sera transposée en droit national par les Etats membres sous 3 ans. Le groupe MGEN engagera des travaux pour être en conformité, une fois le décret d'application publié.

### **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 et pour toutes les entités.

#### **Lors des recrutements, des mobilités internes et/ou de promotions :**

- Une analyse de rémunération objective et basée sur le parcours et les compétences, réalisée par les équipes RH, à l'occasion du recrutement et de la mobilité interne. Cette analyse de rémunération est également réalisée dans le cadre d'une promotion.

#### **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, prévoyant 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.
- Par ailleurs, compte tenu de sa nature, il est rappelé que l'octroi d'une augmentation suite à un retour de congé maternité ou d'adoption ne doit pas être un frein pour l'octroi d'une augmentation individuelle, pour les années ultérieures.

#### **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 pourcentage est négocié lors de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO). Dans le cadre de la NAO, une enveloppe spécifique (représentant historiquement 0.10% de la masse salariale) est généralement 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. L'employeur a pour ambition que 100% de cette enveloppe soit

consommée, par les différentes entités bénéficiaires, lorsque cette enveloppe a été négociée en NAO.

- Lors de chaque campagne d'augmentations individuelles, il est rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale par l'intermédiaire d'un guide. Dans ce guide, 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. Par ailleurs, il sera rappelé aux managers que les mesures salariales prévues lors de la campagne de rémunération doivent être décidées sur des facteurs objectifs (performance, maîtrise du poste, etc.), indépendamment du genre.
- Il est à noter que cette augmentation individuelle liée à l'égalité professionnelle F-H vient se rajouter à l'augmentation individuelle au choix (CCN Mutualité) si cette dernière a été attribuée.
- Enfin, compte tenu de sa nature, il est rappelé que l'octroi d'une augmentation égalité professionnelle Femme-Homme ne doit pas être un frein pour l'octroi d'une augmentation individuelle, pour les années ultérieures.

### **Index Egalité professionnelle entre Femmes-Hommes**

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 (ou adoption), dès lors que des augmentations ont été données en leur absence (15 points) ;
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points).

Pour chaque entreprise concernée, cet index est publié, notamment sur le site du Ministère du travail, du plein 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'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

Le groupe MGEN a procédé, pour la 6e année consécutive, au calcul de l'index sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et affiche **pour l'année 2023** une note globale de **98/100**, identique à l'année précédente et en progression de + 6 points par rapport à 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 ;

- Nombre 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 ;
- Nombre de bénéficiaires de l'enveloppe égalité professionnelle Femmes-Hommes par genre (F-H), par catégorie socio- professionnelle, par classe et par entité et 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, sociales et environnementales.

### 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, la communication et la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

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 trois domaines 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 Femmes-Hommes.
- Communiquer, tant en interne qu'en externe, sur nos engagements en la matière, mais également sur les actions concrètes mises en place.
- Lutter résolument contre le sexisme et le harcèlement sexuel.

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

Pour permettre un meilleur pilotage, **le sujet de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes 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 : La commission centrale égalité professionnelle Femmes-Hommes au niveau de l'UES et les commissions égalité professionnelle Femmes-Hommes de chaque entité. Les travaux de ces commissions s'appuient sur l'analyse du Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes. Une commission de suivi paritaire du présent accord sera mise en place (Cf. article 7).

- **Un comité de pilotage**, mixte et pluridisciplinaire, composée d'acteurs de différents directions et métiers, chargé de définir et de mettre en place les actions ainsi que de piloter ce sujet égalité Femmes-Hommes au sein du Groupe MGEN, sur les deux versants (salariés et militants).

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 Femmes-Hommes** et de **l'index dit « Loi Rixain » sur la féminisation des cadres dirigeants et instances dirigeantes**.
- Des **indicateurs et des objectifs de progression** définis dans le cadre du présent accord égalité professionnelle Femmes-Hommes 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
  - 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, réalisé fin 2020, 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* », **le groupe MGEN a engagé des actions de communication et de sensibilisation** inscrites dans le précédent accord et qui vont se poursuivre.

### 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 **pour agir notamment sur les stéréotypes et lutter contre les biais décisionnels**. En effet, il s'agit d'un enjeu majeur pour faire évoluer les représentations et créer les conditions favorables pour que chacun et chacune agisse et prenne des décisions en conscience.

### **Cartographier**

Identifier les initiatives locales, de nos différents établissements, sur ce sujet et les mettre en visibilité pour essaimer.

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

- Nombre de communication en interne et Nombre de vues par les salariés sur ces communications (portail intranet M) ;
- Nombre de communication en externe ;
- Nombre d'actions de sensibilisation sur les stéréotypes et les biais décisionnels ;

## **6.3. Lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel**

**Lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, sans transiger, est l'un des engagements forts du groupe MGEN, que nous avons souhaité réaffirmer en 2023.** Le groupe MGEN, en tant qu'employeur responsable et fortement attaché au respect de l'humain, entend condamner fermement les comportements relevant de situations de harcèlement sexuel, par ailleurs passibles de sanctions disciplinaires et pénales, ainsi que les agissements sexistes.

Ces engagements ont été matérialisés dans le cadre de **l'accord relatif à la qualité de vie au travail et à la prévention santé**, signé par l'ensemble des organisations syndicales en juillet 2021.

Un **plan d'action volontariste a été lancé fin 2023 et se poursuivra sur les années suivantes**. Il s'articule autour de **8 engagements**, avec des actions adossées :

1. Afficher et appliquer le principe de non-acceptation de toutes formes d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel (principe dit de « *tolérance 0* » face à des comportements avérés).
2. Informer pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts.
3. Former de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire.
4. Diffuser des outils pédagogiques aux salariés et militants pour faire face aux agissements sexistes en entreprise.
5. Prévenir les situations de sexisme. Accompagner les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes.
6. Sanctionner les comportements qualifiés.
7. Mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire.
8. Piloter et suivre le plan d'action de lutte contre le sexisme et harcèlement sexuel.

Fin 2023, les actions suivantes ont été déployées :

- **Un embarquement des managers** : présentation du plan d'action sur le 4<sup>ème</sup> trimestre 2023 aux différentes communautés managériales (Union, DSI, directeur d'établissement L3, directeurs régionaux et directeurs des centres de service L2, manager MGEN Solutions). Des ateliers ont également été animés sur ce sujet, lors de la convention managériale de novembre 2023 réunissant plus de 640 managers, tous niveaux confondus.
- **La prise de parole des 2 dirigeants effectifs**, président et directeur général, sous un format vidéo en décembre 2023 pour annoncer le lancement de la campagne de sensibilisation nationale et porter au plus haut niveau de l'entreprise cet engagement.
- **Une campagne nationale de sensibilisation** a été lancée, avec un affichage entre décembre 2023 et janvier 2024, dans tous les locaux de tous les établissements MGEN afin de rendre accessible l'information auprès de toutes et tous, d'inciter chacune et chacun à prendre conscience et à être acteur sur ce sujet (que l'on soit témoin ou victime).
- **Un article documenté** est également paru en décembre 2023 à la Une de l'intranet MGEN avec des ressources pour savoir comment reconnaître et agir face à une situation de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes

**Ces actions nouvelles viennent compléter les dispositifs déjà existants de longue date, notamment dans le cadre de l'accord relatif à la qualité de vie au travail et à la prévention santé** : référents Harcèlement des CSE, réseau de référent Santé QVCT handicap, adresse de signalement, accompagnement de la victime (accompagnement psychologique gratuit, accompagnement dans les démarches pour porter plainte, etc.), lancement d'une enquête avec l'appui d'intervenants externes, etc.

**En février 2024, la e-formation « visa prévention des agissements sexistes et harcèlement sexuel » est rendue obligatoire pour tous les salariés** (en poste ou nouveaux embauchés). Notre objectif est que 100% des collaborateurs et militants soient formés d'ici fin 2024. Cette e-formation est également inscrite, de façon obligatoire, dans le parcours d'intégration des nouveaux embauchés.

Les actions sur ce sujet se poursuivront sur les années suivantes. La mise en œuvre et le suivi opérationnel de ce plan d'action sont assurés par le Comité de pilotage mixte égalité professionnelle Femmes-Hommes, piloté par la DRH. Il rendra compte régulièrement de l'état d'avancement du plan d'action, auprès de nos instances dirigeantes

**MGEN est signataire de l'acte d'engagement StOpE depuis le 25 janvier 2024.** L'initiative #StOpE, *Stop au Sexisme Ordinaire en Entreprise*, a été créée en 2018 par trois entreprises fondatrices. Elle constitue la première initiative interentreprises ayant pour objectif de lutter contre le sexisme dit « ordinaire » au travail. L'initiative #StOpE est placée sous le Haut Patronage du Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. Depuis 2021, l'initiative est portée et animée par l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité). En 2024, elle rassemble 270 organisations signataires (entreprises privées et publiques, grandes écoles, associations). Les organisations signataires, dont le groupe MGEN, s'engagent à mettre en place au minimum une action par an au sein de leur organisation ; à répondre à un questionnaire annuel ; à participer à au moins une réunion trimestrielle.

**Mesurer ces actions de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel**, au travers des indicateurs annuels de suivi :

- Nombre de collaborateurs formés sur le visa « prévention des agissements sexistes et harcèlement sexuel », par entité ;
- Nombre et nature des actions en matière de prévention, de sensibilisation ou de communication.

## 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'efficacité du dispositif mis en place, notamment en cas d'interprétation nécessaire des dispositions du présent accord.

En vue de cette commission, l'employeur produit un **bilan annuel quantitatif et qualitatif**, sur les actions engagées et les indicateurs de suivi

### 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 1<sup>er</sup> juin 2024.

Il est conclu pour une durée déterminée de **4 ans**.

### 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 sur Téléaccords 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 24 mai 2024.

**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

**Fabrice HEYRIES**

*Directeur Général*

**POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES**

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

**Céline MARTINEZ**

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

**Cécile LOTHON**

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

**Sophie MERMET**

**UNSA-MGEN-VYV** Syndicat National Autonome du Personnel du secteur Privé de l'UES M.G.E.N, des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités du groupe MGEN

**Jonathan FERRARI**

## ANNEXES

### Annexe 1 - Synthèse des indicateurs figurant dans les différents chapitres

#### Chapitre 2 – L'embauche

- En matière de recrutement :
  - Le nombre de recrutement F-H par catégorie socio-professionnelle, type de contrat (CDI / CDD) et par entités ;
  - Le nombre d'alternants recrutés F-H par filière de formation.
- La part des femmes sur des postes à forte responsabilité, régionaux ou nationaux (directeurs de centre de service, directeurs régionaux, directeurs d'établissement, directeur du siège et membre du comité de direction).
- Les actions de communication autour de la marque employeur.
- 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.

#### Chapitre 3 – Formation professionnelle

- 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 est également 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 demandés et réalisés F-H.
- Le nombre de VAE demandées et réalisées F-H.
- Le nombre de formation à distance vs de formation en présentiel F-H.
- Le nombre de formation certifiantes et/ou diplômantes, F-H.
- Le nombre de CPF de transition réalisés F-H.
- Le nombre de managers formés au dispositif Manager Demain F-H (cycle, ateliers, etc.).

#### Chapitre 4 - La classification, qualification et la promotion professionnelle

- Nombre de promotion F-H, par entités et par classification et durée moyenne entre 2 promotions.
- Nombre d'entretiens professionnels réalisés F-H, par entité.
- Nombre d'entretiens RH sollicités F-H et nombre d'entretien réalisés F-H, par entité.
- Nombre managers formés F-H sur le dispositif Manager Demain.
- Nombre de communication publiée sur les rôles modèles féminins et/ou les mobilités internes réalisées par les femmes.
- Nombre de femmes ayant bénéficié du programme Alignées, par entité.
- Index « Loi Rixain » : pourcentage des femmes parmi les cadres dirigeants et parmi les membres des instances dirigeantes.

#### Chapitre 5 - La rémunération et la suppression des écarts de rémunération

- Index égalité professionnelle F-H et de sa publication annuelle au mois de mars.
- Nombre 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 pourcentage de la masse salariale représenté par l'enveloppe consacrée à la réduction des écarts de rémunération non justifiés.
- Nombre de bénéficiaires de l'enveloppe égalité professionnelle F-H par genre (F-H), par catégorie socio- professionnelle, par classe et par entité et 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.

## Chapitre 6 - Le pilotage, la communication et la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

Sur la communication :

- Nombre de communication en interne et Nombre de vues par les salariés sur ces communications (portail intranet M) ;
- Nombre de communication en externe ;
- Nombre d'action de sensibilisation sur les stéréotypes et les biais décisionnels.

Sur la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel :

- Nombre de collaborateurs formés sur le visa « prévention des agissements sexistes et harcèlement sexuel », par entité ;
- Nombre et nature des actions en matière de prévention, de sensibilisation ou de communication.

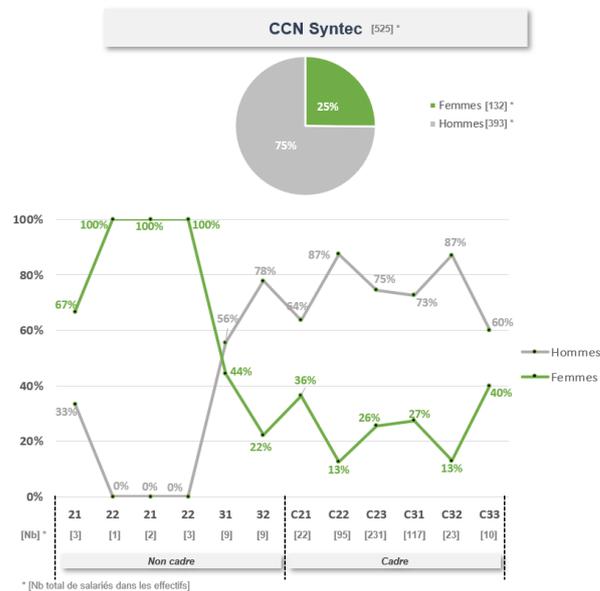
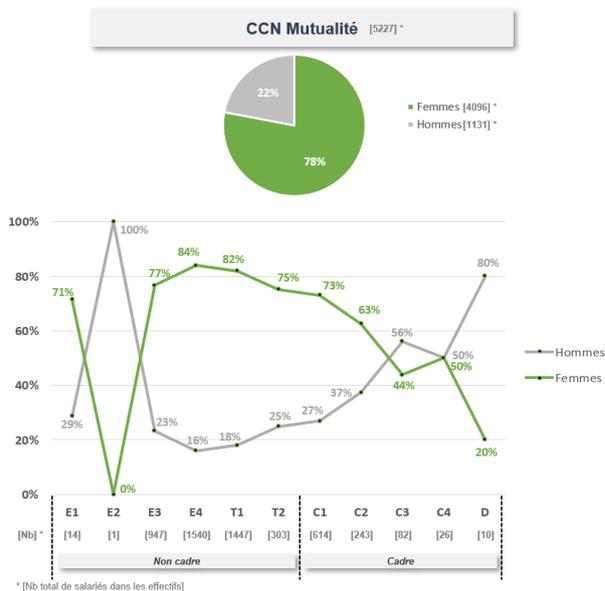
## Annexe 2 - Evolution de la répartition Femmes-Hommes par CCN, genres & classes (source : données sociales - UES MGEN 2020 et 2023)

Année 2020

### INDICATEURS MIXITÉS UES MGEN : DONNÉES 2020

Source : Rapport de situation comparée UES MGEN 2020

#### Répartition Femmes-Hommes par CCN, genres & classes

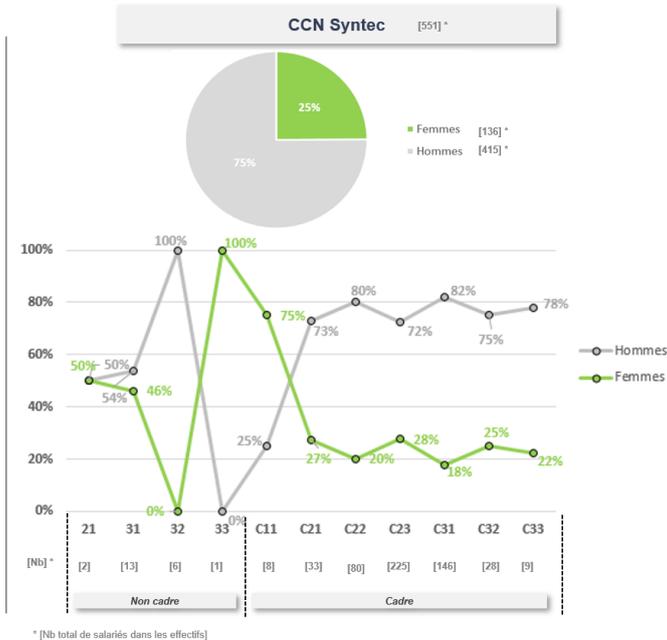
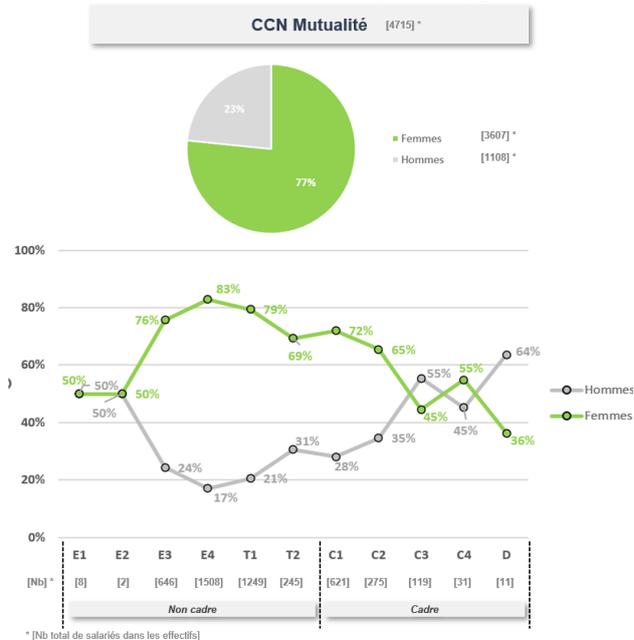


Année 2023

### INDICATEURS MIXITÉS UES MGEN : DONNÉES 2023

Source : Rapport de situation comparée UES MGEN 2023

#### Répartition Femmes-Hommes par CCN, genres & classes

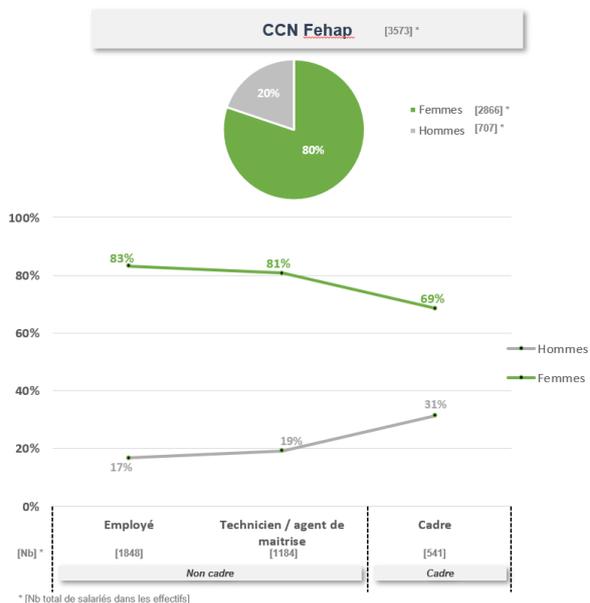


## Année 2020

### INDICATEURS MIXITÉS UES MGEN : DONNÉES 2020

Source : Rapport de situation comparée UES MGEN 2020

#### Répartition Femmes-Hommes par CCN, genres & classes

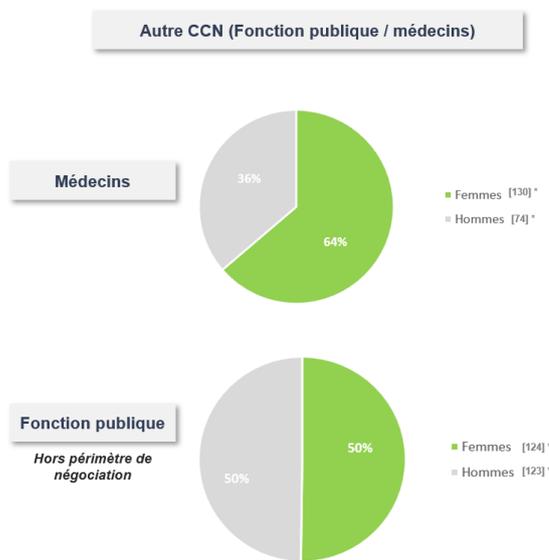
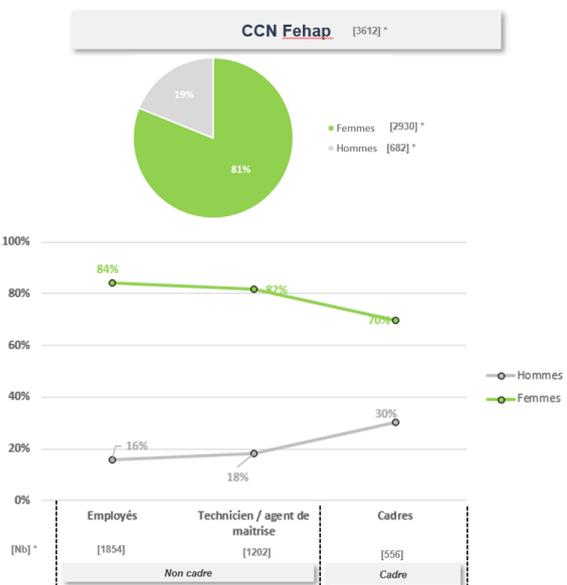


## Année 2023

### INDICATEURS MIXITÉS UES MGEN : DONNÉES 2023

Source : Rapport de situation comparée UES MGEN 2023

#### Répartition Femmes-Hommes par CCN, genres & classes



## Annexe 3 - Proportion des femmes sur des postes de direction (source : données sociales - UES MGEN 2023)

### Recruter et promouvoir des femmes sur des postes à forte responsabilité : les réalisations concrètes depuis 2021

#### % de femmes sur des postes de direction (au 31/12/2023) :

##### % de femmes sur les postes de directeurs d'établissement (L3)

	Homme	Femme	Total
Nb Directeur d'établissement	12	11	23
%	52%	48%	

##### % de femmes sur les postes de directeur régional (L2)

	Homme	Femme	Total
Nb Directeur régional (réseau)	10	5	15
%	67%	33%	

##### % de femmes sur les postes de directeur (Siège et L2)

	Homme	Femme	Total
Nb Directeur (classif. C3 & C4)	19	21	40
%	48%	53%	

##### % de femmes sur les postes de directeur centre de service (L2)

	Homme	Femme	Total
Nb Directeur centre service	7	3	10
%	70%	30%	

##### % de femmes sur les postes de directeur DSI

	Homme	Femme	Total
Nb Directeur (classif. C3.3)	7	2	9
%	78%	22%	

## Index dit « Loi Rixain » 2022 et 2023 (source : données sociales - UES MGEN 2023)

### Index sur l'écart de représentation des femmes parmi les instances dirigeantes

#### Représentativité des femmes dans les instances dirigeantes (loi Rixain)

En complément de l'index égalité professionnelle (cf 8. indicateurs liés à la rémunération), la loi dite « Rixain » du 24 décembre 2021 a introduit une obligation pour les entreprises d'au moins 1000 salariés, pendant 3 exercices consécutifs, de publier chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

- Aussi, à compter du 1er mars 2026, les entreprises devront atteindre un objectif de 30% de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 30% de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes.
- A compter du 1er mars 2029, elles devront atteindre un objectif de 40% de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 40% de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes.

La publication de ces indicateurs de représentation des femmes et des hommes parmi les cadres dirigeants et parmi les membres des instances dirigeantes s'opère sur le site du gouvernement, ainsi que sur le site institutionnel des entreprises.

Nous devons donc publier les 4 indicateurs suivants, au titre des années 2022 et 2023, sachant que nous avons déjà dépassé les 2 objectifs à atteindre en 2026 :

2022

#### Ecart de représentation parmi les cadres dirigeants :

- % de femmes parmi les cadres dirigeants : 35%
- % d'hommes parmi les cadres dirigeants : 65%

#### Ecart de représentation parmi les membres des instances dirigeantes :

- % de femmes parmi les membres des instances dirigeantes : 43%
- % d'hommes parmi les membres des instances dirigeantes : 57%

2023

#### Ecart de représentation parmi les cadres dirigeants :

- % de femmes parmi les cadres dirigeants : 35%
- % d'hommes parmi les cadres dirigeants : 65%

#### Ecart de représentation parmi les membres des instances dirigeantes :

- % de femmes parmi les membres des instances dirigeantes : 50%
- % d'hommes parmi les membres des instances dirigeantes : 50%

## Annexe 4 - Index égalité professionnelle F-H 2021, 2022 et 2023 (source : données sociales - UES MGEN 2023)

### Indicateurs liés à la rémunération

#### Index égalité professionnelle femmes – hommes

L'index sur l'égalité salariale Femmes-Hommes est basé sur 5 critères d'évaluation :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.



2021 : 92/100

Indicateur	Valeur de l'indicateur 2021	Points obtenus 2021	Valeur de l'indicateur 2020	Points obtenus 2020
1- Ecart de rémunérations (en %)	2,2	37	2,3	37
2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de %)	-3,4	20	-1,1	20
3- Ecart de promotions (en points de %)	1,2	15	0,3	15
4- Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité (en %)	100%	15	100%	15
5- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	3	5	3	5
<b>Total points obtenus</b>		<b>92</b>		<b>92</b>

2022 : 98/100

Indicateur	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum
1- Ecart de rémunération (en %)	1,2	38	40
2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de %)	1,6	20	20
3- Ecart de promotions (en points de %)	0,5	15	15
4- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	100%	15	15
5- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10	10
<b>Total points obtenus</b>		<b>98</b>	<b>100</b>

2023 : 98/100

Indicateur	Valeur de l'indicateur 2023	Points obtenus 2023
1- Ecart de remuneration (en %)	1,4	38
2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de %)	0,9	20
3- Ecart de promotions (en points de %)	0,6	15
4- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	100%	15
5- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10
<b>Total points obtenus</b>		<b>98</b>

Publication en interne de l'index égalité professionnelle F-H, en mars 2022, 2023 et 2024, sur le portail M ainsi que sur le site mgen.fr et le site du ministère de l'emploi, du travail et de l'insertion.

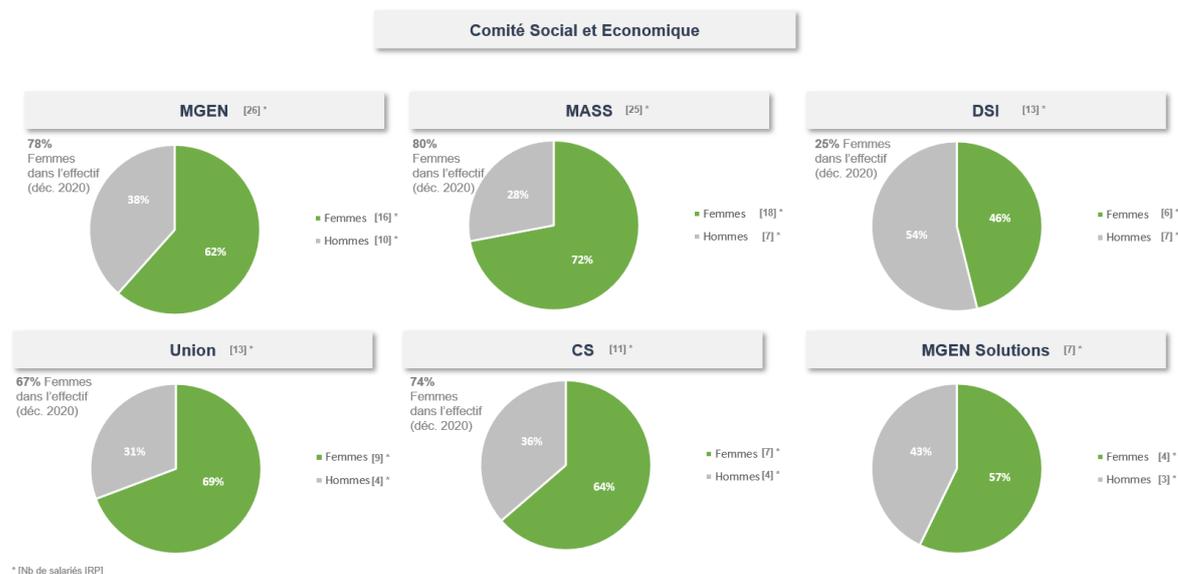
## Annexe 5 - Evolution de la répartition F-H Instances représentatives du personnel (source : direction des relations et affaires sociales - données 2020 et 2023)

### Année 2020

#### INDICATEURS MIXTÉS UES MGEN : DONNÉES 2020

Prise en compte des titulaires uniquement (hors suppléants remplaçants)

#### Répartition Femmes-Hommes Instances Représentatives du Personnel



Répartition Femmes-Hommes Instances Représentatives du Personnel

