



AG2R LA MONDIALE

ACCORD RELATIF À
L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
ET LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT
SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES
2023-2026
UES AG2R

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

L'UES « AG2R », représentée par Madame Claire SILVA, agissant en qualité de Membre du Comité de direction Groupe en charge des Ressources Humaines et des Relations Sociales du Groupe AG2R La Mondiale ayant reçu mandat des entités juridiques composant l'UES pour la conclusion du présent accord, soit :

- Le GIE AG2R, Groupement d'Intérêt Économique, dont le siège social est situé au 14-16 Boulevard Malesherbes 75008 Paris,
- L'IRC AG2R Agirc-Arrco, Institution de retraite complémentaire, dont le siège social est situé au 14-16 Boulevard Malesherbes 75008 Paris,

D'UNE PART,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES AG2R :

Le Syndicat CFDT, représenté par Frédéric LABAEYE, Délégué syndical central

Le Syndicat CFE-CGC, représenté par Michel ALESSO, Délégué syndical central

Le Syndicat CGT, représenté par Grégory MARMET, Délégué syndical central

Le Syndicat FO, représenté par Yves COUTANTIC, Délégué syndical central

Le Syndicat UNSA, représenté par Laurent RUIZ, Délégué syndical central

Le Syndicat Solidaires CRCPM, représenté par Cédric RICHARD, Délégué syndical central

D'AUTRE PART.

SOMMAIRE

I. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	7
1. LA REPRÉSENTATION DES GENRES DANS LES MÉTIERS.....	7
1.1. Le constat	7
1.2. Les objectifs.....	7
1.3. Les actions mises en œuvre.....	8
1.3.1. Neutralité des offres et des fiches emploi	8
1.3.2. Égalité à l'embauche.....	8
1.3.3. Promotion de la mixité dans les emplois.....	8
1.4. Les indicateurs de suivi	9
2. LA FORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT, LEVIERS D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	9
2.1. Le constat	9
2.2. Les objectifs.....	10
2.3. Les actions mises en œuvre.....	10
2.3.1. Maintien de l'égalité d'accès à la formation professionnelle.....	10
2.3.2. Accès des femmes aux postes à responsabilités par le développement d'actions de formation professionnelle.....	10
2.3.3. Dispositifs spécifiques au service de l'égalité professionnelle.....	11
2.4. Les indicateurs de suivi	12
3. L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE À TOUS LES NIVEAUX DE RESPONSABILITÉ	12
3.1. Le constat	12
3.2. Les objectifs.....	13
3.3. Les actions mises en œuvre.....	13
3.3.1. Les promotions professionnelles.....	13
3.3.2. Démarches de mobilités.....	13
3.4. Les indicateurs de suivi	13
4. LA RÉMUNÉRATION EFFECTIVE.....	14
4.1. Le constat	14
4.2. Les objectifs.....	15
4.3. Les actions mises en œuvre.....	15
4.3.1. Résorption des éventuels écarts de rémunération dès l'embauche et en cas de mobilité.....	15
4.3.2. Étude annuelle des écarts de rémunération	15
4.4. Les indicateurs de suivi	17
II. L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE	18
1. LE CONSTAT	18
2. LES OBJECTIFS.....	18
3. LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE.....	19
3.1. Congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption et congé parental... 19	
3.1.1. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.....	19
3.1.2. Congé maternité.....	19
3.1.3. Acquisition des droits à ancienneté.....	20

3.1.4.	Compte épargne temps.....	20
3.1.5.	Examens médicaux pré et/ou postnataux.....	20
3.1.6.	Télétravail des femmes enceintes.....	20
3.1.7.	Réduction horaire des collaborateurs au retour de congé maternité ou d'adoption.....	21
3.1.8.	Maintien du lien pendant le congé.....	21
3.1.9.	Retour de congé maternité.....	21
3.1.10.	Entretiens professionnels.....	21
3.1.11.	Maintien de la couverture Frais de Santé et de la garantie décès pendant le congé parental....	22
3.2.	Mesures et dispositifs facilitant la conciliation et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et familiale des collaborateurs.....	22
3.2.1.	Temps partiel.....	22
3.2.2.	Dispositif de cotisation retraite sur la base d'un temps plein.....	22
3.2.3.	Télétravail.....	23
3.2.4.	Gestion du temps de réunion, de formation et de déplacement.....	23
3.3.	Information sur la parentalité.....	23
4.	LES INDICATEURS DE SUIVI.....	24

III. PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES ET AUX HOMMES

25

1.	LE CONSTAT.....	25
2.	LES OBJECTIFS.....	25
3.	LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE.....	26
3.1.	Information et sensibilisation sur la lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et le sexisme ordinaire en entreprise.....	26
3.2.	Traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.....	26
3.3.	Le rôle du référent.....	26
3.4.	La lutte contre les violences faites aux femmes et aux hommes.....	27
4.	Les indicateurs de suivi.....	27

IV. COMMUNICATION, SUIVI DE L'ACCORD ET FORMALITÉS.....

28

1.	SUIVI DE L'ACCORD.....	28
2.	COMMUNICATION SUR L'ACCORD.....	28
3.	ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD.....	28
4.	RÉVISION DE L'ACCORD.....	28
5.	FORMALITÉ DE DÉPÔT.....	28

PRÉAMBULE

Une représentation des femmes et des hommes dans les métiers comparable à tous les niveaux, ainsi que la lutte contre les discriminations sont une composante essentielle de la politique Ressources humaines du Groupe AG2R LA MONDIALE. Elles sont aussi un facteur de performance accrue, de progrès, de qualité de vie et des conditions de travail. Depuis 2009, quatre accords triennaux successifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été conclus.

Ce nouvel accord traduit la volonté commune de la Direction et des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise de continuer à s'inscrire dans les principes de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre des relations individuelles et collectives de travail. Ces principes sont source de complémentarité, d'équilibre social, d'efficacité économique. Leur respect conduit à favoriser la motivation et l'attachement au Groupe et à ses valeurs.

AG2R LA MONDIALE souhaite, dans ce nouvel accord, confirmer les engagements pris en 2020, en s'inscrivant dans la continuité des actions précédemment engagées. Cet accord se fixe en effet pour objectifs d'assurer une continuité des dispositifs et outils déjà mis en œuvre sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en renforçant certains d'entre eux.

Le bilan basé sur les résultats obtenus par ce dernier met en exergue un socle solide déployé au sein du Groupe sur cette thématique qu'il convient de faire perdurer. Certaines mesures prévues par l'accord de 2020, qui n'avaient pas été priorisées et qui n'ont pas encore été déployées au sein du Groupe sont maintenues et feront l'objet d'un déploiement sur la période d'application du présent accord. D'autres mesures seront intensifiées afin d'accélérer l'atteinte de l'objectif fixé.

C'est pour cette raison qu'elles s'engagent à adapter objectifs, actions mises en œuvre et indicateurs de suivi associés afin d'intensifier les efforts engagés et d'apporter les correctifs nécessaires constatés par le bilan de l'accord de 2020.

Compte tenu de ce bilan et pour la construction du présent accord, la méthodologie suivante a été suivie.

- Dès lors que le bilan fait apparaître des objectifs 2020 pleinement atteints, les parties au présent accord proposent d'abandonner au cas par cas l'objectif et l'indicateur, notamment pour définir d'autres indicateurs clés, tout en faisant perdurer la mesure associée.
- Dès lors que le bilan fait apparaître des objectifs 2020 partiellement atteints, les parties au présent accord proposent de maintenir objectif(s), mesure(s) et indicateur(s).
- En cas de nouvel objectif, lui seront associés de nouvelles mesures et/ou de nouveaux indicateurs.

Cet accord s'inscrit dans la Politique Diversité et Inclusion du Groupe.

Dans ce cadre, les parties conviennent de retenir, pour la durée d'application du présent accord, les six domaines d'action prioritaires suivants :

- communiquer et sensibiliser sur le sujet pour lutter efficacement contre les stéréotypes ;
- recruter en vue de faciliter la mixité des équipes dans tous les métiers ;
- former et coacher afin de faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilité ;
- s'assurer du respect du principe d'égalité des rémunérations ;
- mener une véritable politique de conciliation entre la vie professionnelle et la sphère personnelle ;
- lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Pour chacun de ces domaines d'action, les parties ont convenu de la définition d'objectifs de progression et des actions concrètes permettant de les atteindre.

Il est à noter que dans le présent accord :

- la notion de « salaire de base » se réfère au salaire hors primes et ancienneté ;

- la notion de « catégorie » se réfère aux statuts cadre, agent de maîtrise et employé ;
- la notion de « classe » se réfère à la classification de la Convention collective applicable.

Le présent accord constitue le résultat des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en application des dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail.

Les parties ont entendu adapter la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 2242-10 et suivants du Code du travail. Elles ont retenu une périodicité triennale afin d'assurer une mise en application réelle et durable des dispositifs prévus et de permettre ainsi une évaluation pertinente de leurs effets. L'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est donc réputée remplie au titre du présent accord pour la période allant du 1er janvier 2023 au 30 juin 2026.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariées et des salariés de l'UES AG2R.

I. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1. LA REPRÉSENTATION DES GENRES DANS LES MÉTIERS

1.1. Le constat

Le taux de féminisation au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE est stable depuis 2019 ; il était en 2019 de 63,60% sur le personnel en contrat à durée indéterminée et de 63,03% en 2021.

Au sein de l'UES AG2R ce taux de féminisation était en 2021 de 70,04% sur le personnel en contrat à durée indéterminée soit en relative stabilité par rapport à 2019 (70,67%).

Il existe néanmoins des disparités par statut :

- Concernant les employés, les femmes représentent 81,8% en 2021,
- Concernant les agents de maîtrise, les femmes représentent 77,8% en 2021
- Concernant les cadres, les femmes représentent 48,8% en 2021

Ces trois chiffres sont tout à fait stables sur la période d'application du précédent accord.

Pour le Groupe AG2R LA MONDIALE, le taux de féminisation des recrutements externes en contrat à durée indéterminée pour l'année 2021 est de 46,7%, le taux de féminisation des recrutements externes en contrat à durée déterminée est de 77,12%, celui des alternants est de 47,74%.

En 2021, au sein de l'UES AG2R, 55,4% des recrutements externes en CDI ont été pourvus par des femmes et 77,1% des recrutements internes ont été pourvus par des femmes. S'agissant des recrutements externes, on observe une relative stabilité par rapport à 2020 (56,3% de femmes) contrairement aux recrutements internes (73,8%). Les parties constatent également que la proportion des femmes parmi les fonctions de Direction reste nettement inférieure à celle des hommes.

Enfin, il est constaté au 31 décembre 2021 que 20,44% des effectifs AG2R de la famille informatique sont des femmes.

Sur la base de ces constats, et notamment d'un rééquilibrage progressif global des effectifs et des recrutements avec des écarts significatifs sur certains périmètres, les parties au présent accord ont souhaité centrer leurs objectifs plus particulièrement sur la famille Informatique et sur l'accès des femmes aux postes à responsabilités.

1.2. Les objectifs

AG2R LA MONDIALE se fixe pour objectifs de progression :

- Sur les recrutements dans le métier « Informatique », atteindre un taux de féminisation des recrutements supérieur ou égal au taux de féminisation des principales filières de formations informatiques ;
- De favoriser l'accès des femmes notamment aux plus hauts niveaux de responsabilité.

En tout état de cause, au-delà des objectifs définis ci-dessus, les parties rappellent que les Directions du Groupe doivent avoir pour perspective de rééquilibrer la répartition existante des genres dans tous les métiers exercés, qu'elle soit à dominante féminine ou masculine. Cette perspective vaut tant pour les recrutements à l'externe (CDI, CDD, alternance) que pour les recrutements en interne (création de poste, changement d'organisation d'une direction etc.).

1.3. Les actions mises en œuvre

1.3.1. *Neutralité des offres et des fiches emploi*

AG2R LA MONDIALE veille à ce que les stéréotypes liés au genre ne transparaissent pas dans ses offres d'emplois externes et internes, ni tout au long du processus de recrutement.

Pour ce faire, les offres d'emploi sont systématiquement accordées au féminin et au masculin, tant concernant l'intitulé de poste que le descriptif de poste, elles ne doivent en aucun cas être discriminantes, ni ne porter aucune mention concernant un critère de sexe ou de situation familiale.

Les parties s'engagent en parallèle à étudier la faisabilité sur la durée du présent accord de décliner toutes les fiches emploi disponibles au sein du Groupe au féminin et au masculin.

1.3.2. *Égalité à l'embauche*

La Direction des ressources humaines veille au respect de l'équilibre entre les femmes et les hommes lors du processus de recrutement. Cet objectif constitue un axe majeur de la politique de mixité des emplois.

Cet objectif est atteint par un processus de recrutement identique pour les femmes et les hommes. La sélection des candidats s'opère sur des critères objectifs identiques notamment les compétences, l'expérience professionnelle, les qualifications et la formation requises pour l'emploi proposé, sans distinction d'aucune sorte notamment liée au sexe.

En tout état de cause, il est rappelé qu'il est strictement proscrié de poser des questions aux candidats lors d'un entretien de recrutement ayant trait notamment aux projets personnels ou aux éventuelles situations et/ou charges familiales actuelles et à venir de ces derniers.

L'ensemble des acteurs du recrutement sera formé lors de leur prise de fonction puis sensibilisés à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes en matière de recrutement et informés sur les dispositions du présent accord afin de veiller à l'application stricte de ces règles. Une attention particulière sera portée afin de s'assurer de l'application de ces dispositions.

Ces principes de non-discrimination et d'égalité de traitement sont appliqués pour tout recrutement, interne ou externe.

La Direction veille également à ce que les cabinets de recrutement ou les entreprises de travail temporaire respectent les principes définis au présent article.

1.3.3. *Promotion de la mixité dans les emplois*

Afin de rééquilibrer la part de femmes dans les métiers majoritairement pourvus par les hommes et la part des hommes dans les métiers majoritairement pourvus par les femmes, la Direction s'engage à organiser des actions de promotion de la mixité des métiers.

Ces actions visent notamment à :

- Communiquer auprès des étudiants sur l'importance qu'attache AG2R LA MONDIALE à l'équilibre entre les femmes et les hommes, notamment à travers des actions de communication ciblées auprès des écoles d'informatique, d'ingénieurs et de commerce organisées par la Direction ;
- Permettre aux stagiaires les plus jeunes (stages découverte) de découvrir différents métiers du Groupe ;
- Promouvoir l'égalité professionnelle et la mixité des métiers sur la page internet dédiée ainsi que sur les réseaux sociaux et les jobboards.

1.4. Les indicateurs de suivi

Les indicateurs suivants sont mis en place pour suivre les actions relatives à la représentativité des genres dans les métiers présents chez AG2R LA MONDIALE :

- Sur le métier « Informatique » :
 - Répartition femmes-hommes sur les effectifs globaux ;
 - Répartition femmes-hommes sur les recrutements en contrat à durée indéterminée ;
- Sur les mobilités :
 - Nombre de candidatures par genre ;
 - Nombre de mobilités internes (nombre de candidatures acceptées) par genre ;
 - Métier de départ et métier de destination.

2. LA FORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT, LEVIERS D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2.1. Le constat

La formation professionnelle constitue chez AG2R LA MONDIALE un axe majeur de développement des compétences et des carrières, d'évolution professionnelle et d'accès à des postes de management notamment. En ce sens, la formation professionnelle est un levier important de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De plus, il apparaît que des facteurs sociétaux propres aux femmes existent et que des actions de formation dédiées sont à renforcer.

Enfin, la Direction et les organisations syndicales sont conscientes que les actions de sensibilisation, de communication et de formation sont un levier primordial de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment à travers par exemple l'information des collaborateurs autour de la charge mentale.

Les parties signataires au présent accord entendent cranter leur ambition au-delà de l'ambition de 2020 de sensibiliser tous les acteurs du Groupe à l'égalité professionnelle en proposant des nouvelles formations obligatoires aux managers COMADIR, voire à tous les managers d'une direction à la demande d'un RH Partenaire Métier. Cet objectif s'inscrit en lien avec le référentiel des compétences managériales du Groupe qui a été mis à jour récemment.

Elles souhaitent en outre renouveler les autres objectifs de 2020.

Les parties constatent que les femmes sont actuellement moins représentées que les hommes parmi les emplois à responsabilité, et en particulier aux fonctions de Direction. En effet, au 31 décembre 2021, au sein de l'UES AG2R, 23% de la population en classe 8 sont des femmes, en classe 7, 44,7% sont des femmes et en classe 6 49,8% sont des femmes alors qu'entre les classes 2 à 5, la proportion de femme se situe dans une fourchette de 76 à 82%. Également, parmi les dix collaborateurs de l'UES AG2R qui perçoivent les plus hautes rémunérations, seules deux sont des femmes.

Le taux d'accès entre les femmes et les hommes en 2020 (femmes : 95,4% / hommes : 94,9%) et 2021 (femmes : 97% / hommes : 98%) ne comporte pas de différence significative. Les parties entendent donc sur la période d'application du présent accord poursuivre en ce sens et permettre le déploiement des accompagnements spécifiques dédiés aux collaboratrices.

2.2. Les objectifs

Les parties conviennent des objectifs de progression suivants :

- Former à la diversité et donc à l'égalité professionnelle tous les managers COMADIR du Groupe, en lien avec le référentiel des compétences managériales du Groupe (compétence « animer dans le respect de la diversité ») ;
- Former, à la demande des RH Partenaire Métier, à la diversité et donc à l'égalité professionnelle les managers d'une direction / d'un département ;
- Rendre effectif l'accompagnement des femmes cadres et non cadres souhaitant évoluer à tous les niveaux et/ou accéder à des postes à responsabilité par le déploiement de dispositifs tels que le mentorat, le coaching etc. ;
- Accompagner le retour à la suite des périodes de suspension du contrat de travail afin qu'elles ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle. Pour ce faire, AG2R LA MONDIALE entend favoriser la formation professionnelle au retour d'un congé familial de longue durée (congé maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation, congé proche aidant de plus de 3 mois etc.).

2.3. Les actions mises en œuvre

Les différentes formations doivent être accessibles aux femmes et aux hommes sans distinction en termes de nombre, de nature ou de durée du stage. Les femmes doivent être encouragées à participer aux formations diplômantes, leur permettant d'accéder à des postes dits à responsabilité au sein desquels le nombre d'hommes est plus important.

2.3.1. *Maintien de l'égalité d'accès à la formation professionnelle*

Le Groupe réaffirme la nécessité de maintenir et de développer les compétences des collaborateurs, par la mise en place d'actions de formation.

Les actions de formation doivent bénéficier, de façon identique, aussi bien aux femmes qu'aux hommes, exerçant leur activité à temps partiel ou à temps plein.

Il est rappelé que les actions de formation sont conçues afin qu'aucun élément à caractère sexiste ne figure ni dans les objectifs de formation, ni dans le contenu pédagogique.

Les contraintes familiales ne doivent pas constituer un frein dans l'accès à la formation professionnelle.

Dans ce cadre, la Direction des ressources humaines est vigilante et prend en compte autant que possible les contraintes personnelles dans l'organisation des formations en privilégiant :

- Les formules de formation à distance, par le développement du e-learning notamment ;
- L'organisation des formations au niveau régional.

Lorsque la formation ne peut pas être réalisée localement, les contraintes de déplacement sont prises en compte pour l'organisation des journées de formation.

En tout état de cause, les salariés sont informés des dates, lieux et heures de leur formation dans un délai de minimum 15 jours calendaires, sauf imprévu ou circonstances exceptionnelles, afin qu'ils puissent prendre leurs dispositions.

Concernant les salariés à temps partiel, les formations se tiennent, de préférence, dans les périodes de présence prévues dans le cadre du temps partiel.

2.3.2. *Accès des femmes aux postes à responsabilités par le développement d'actions de formation professionnelle*

AG2R LA MONDIALE veille à maintenir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation, notamment dans l'accès aux formations qualifiantes et certifiantes.

La Direction s'engage à accepter et à mettre en œuvre prioritairement, les demandes de formations qualifiantes et certifiantes formulées par les collaboratrices susceptibles à court ou moyen terme d'occuper un poste à responsabilité (étant entendu qu'un poste à responsabilité implique du management ou un niveau d'expertise avéré). Ces demandes devront préalablement avoir été validées par le manager et par la Direction de la formation.

Ces collaboratrices sont notamment identifiées dans le cadre de la campagne des people review et de la campagne des entretiens professionnels, en coordination avec le centre d'expertise du Développement Professionnel, le Management et le partenaire métier ressources humaines.

2.3.3. Dispositifs spécifiques au service de l'égalité professionnelle

a) La formation et la sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes

AG2R LA MONDIALE s'engage à :

- Proposer un socle commun de formations sur le sujet de la diversité (égalité professionnelle, lutte contre toutes les discriminations) ;
- Mener une action spécifique de formation et de sensibilisation à l'égalité professionnelle auprès des équipes des ressources humaines ainsi que vers les instances dirigeantes et les managers ;
- Former à la diversité et donc à l'égalité professionnelle tous les managers COMADIR du Groupe, en lien avec le référentiel des compétences managériales du Groupe (compétence Animer dans le respect de la diversité) ;
- Former, à la demande des RH Partenaire Métier, à la diversité et donc à l'égalité professionnelle les managers d'une direction / d'un département ;
- Sensibiliser les collaborateurs à « la gestion de la charge mentale ».

b) Accompagnement des collaborateurs à leur retour de longue absence

Il est rappelé que des actions de remise à niveau et d'adaptation au poste de travail pour les collaborateurs revenant d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, congé maternité, d'adoption, parental d'éducation ou de présence familiale, congé proche aidant de plus de 3 mois) sont mises en place si les techniques, les méthodes de travail ou l'environnement de travail ont changé pendant la durée du congé, afin de permettre une reprise d'activité plus facile.

Ces actions sont demandées par le collaborateur ou proposées par le manager, avec au besoin l'aide des équipes des ressources humaines et de la médecine du travail.

L'entretien professionnel organisé au retour du salarié est destiné notamment à analyser la situation individuelle, identifier les besoins du collaborateur et ainsi organiser la réintégration sur le poste de travail, au plus tard dans le trimestre suivant le retour effectif dans l'entreprise.

La période d'absence du collaborateur pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, congé proche aidant de plus de 3 mois, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures alimentant le Compte Personnel de Formation (CPF).

Enfin, il est rappelé que les collaborateurs reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental ou d'adoption, congé proche aidant de plus de 3 mois, ainsi que les congés sabbatiques ou les congés pour création d'entreprise), ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour un motif familial ou l'exercice d'un mandat syndical ou électif, et qui formulent une demande individuelle s'inscrivant dans un projet professionnel réfléchi, peuvent accéder, sans autre condition, aux dispositifs de formation suivants :

- Bilans de compétences ;
- Congés de validation des acquis de l'expérience.

c) Accompagnement spécifique des collaboratrices

Les parties au présent accord souhaitent favoriser les conditions qui permettront d'augmenter la part de femmes parmi les plus hautes rémunérations et parmi les postes à responsabilité. L'UES AG2R s'engage donc spécifiquement dans la mise en place d'actions de formation, d'accompagnement et de sensibilisation uniquement dédiées aux femmes, notamment :

- Un dispositif de mentorat entre collaboratrices est mis en place ;
- Un coaching est mis en place à destination des collaboratrices qui le souhaitent et qui accèdent à un poste de classe 6 ou plus ; ce coaching peut être dispensé par une collaboratrice de la même classe et consiste en un accompagnement personnel durant les premières semaines de la prise de poste ;
- Des actions de sensibilisation sont mises en place sur les sujets suivants :
 - o « Comment briser le plafond de verre ? » ;
 - o « Formation à la négociation salariale ».

2.4. Les indicateurs de suivi

Les indicateurs suivants sont mis en place pour suivre les actions relatives à la formation professionnelle :

- Nombre de participants aux formations à la diversité et donc à l'égalité professionnelle à destination des managers COMADIR du Groupe ;
- Nombre de demande de formations à la diversité et donc à l'égalité professionnelle à la demande des RH Partenaire Métier des managers d'une direction / département ;
- Nombre de participants aux formations à l'égalité professionnelle à la demande des RH Partenaire Métier des managers d'une direction / département.
- Nombre de participants aux sensibilisations à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes (point a) ;
- Nombre de participantes aux formations/sensibilisations spécifiques (point c).

3. L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE À TOUS LES NIVEAUX DE RESPONSABILITÉ

3.1. Le constat

La représentation des femmes à tous les niveaux de l'entreprise constitue un facteur de cohérence sociale et de richesse pour l'ensemble du Groupe AG2R LA MONDIALE, de plus elle contribue à son image employeur et à son attractivité.

En application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et de ses décrets d'application, la Direction a répondu à l'index égalité femmes/hommes. Cet index comporte un indicateur relatif aux écarts de taux de promotion pour lequel l'UES AG2R obtient, pour l'année 2022 le score maximal de 15 points sur 15.

Pour autant, les parties constatent, dans le cadre du bilan du précédent accord, que les femmes sont actuellement moins représentées que les hommes parmi les emplois à responsabilité, et en particulier aux fonctions de Direction.

Au sein de l'UES AG2R, la représentation des femmes est de 79,6% chez les non cadres (employé et agent de maîtrise) mais de seulement 48,1% chez les cadres.

On constate une légère progression de la part des femmes chez les cadres de +0,4 point en comparaison à 2020 (47,7%). En classe 6, la parité est pratiquement atteinte avec 49,8% de femme et 50,2% d'homme.

La part des femmes en classe 7 a progressé de +0,6 point entre 2020 et 2021.

En classe 8, l'écart du taux de représentation s'améliore légèrement de +1,4 point entre 2021 et 2020 (23,0% en 2021 contre 21,5% en 2020).

Une action sur l'ensemble de ces constats doit contribuer à une meilleure représentation des femmes avec en corollaire une amélioration de la performance. C'est pour ces raisons que les parties souhaitent renouveler les objectifs, mesures et indicateurs associés déterminés en 2020, avec quelques ajustements.

3.2. Les objectifs

AG2R LA MONDIALE s'engage à faire progresser la part des femmes à des postes à responsabilité et à des fonctions de Direction.

La Direction des ressources humaines, notamment à travers le dispositif des people review et des entretiens professionnels, identifie chaque année les collaborateurs et les collaboratrices susceptibles d'obtenir un poste à responsabilité, et s'évertuera plus particulièrement à identifier les talents féminins au sein du Groupe.

AG2R LA MONDIALE se fixe pour objectif de favoriser l'accès des femmes aux fonctions de Direction.

3.3. Les actions mises en œuvre

Il sera rappelé aux recruteurs et managers qu'être à temps partiel ne constitue pas un frein pour prendre un poste à responsabilité, pour bénéficier d'une promotion professionnelle ou d'une mobilité. Des actions de sensibilisation pourront être menées en ce sens.

3.3.1. *Les promotions professionnelles*

Une attention particulière est portée sur la situation des femmes à l'occasion des promotions, notamment pour l'accès aux responsabilités d'encadrement et de direction.

Un vivier de collaboratrices susceptibles de pourvoir des postes de direction est par ailleurs développé notamment suite aux people review.

De même, le Groupe s'assure que pour chaque poste d'encadrement ou fonction de direction à pourvoir, et, en l'absence de candidature féminine spontanée, soit recherchée au minimum une candidature féminine potentielle, qui aurait manifesté le souhait d'une telle évolution professionnelle.

Il est également porté une attention particulière à la promotion professionnelle et à l'évolution des collaborateurs ayant bénéficié d'un congé de longue durée. À ce titre, le Groupe est attentif à ce que la situation des collaborateurs identifiés pour une éventuelle évolution professionnelle puisse continuer à être examinée dans le cadre des people review.

3.3.2. *Démarches de mobilités*

Dans le cadre de la politique de mobilité, toute demande de mobilité est étudiée sans discrimination entre les femmes et les hommes, ni prise en compte d'une éventuelle absence de longue durée.

En effet, l'analyse des candidatures à une mobilité se base sur des éléments objectifs en lien avec les compétences, l'expérience, les qualifications professionnelles, tout en tenant compte des besoins de l'Entreprise.

3.4. Les indicateurs de suivi

Pour atteindre ces objectifs, les indicateurs de suivi suivants sont mis en place :

- Écart de taux de promotion par sexe et par catégorie, tel que calculé dans le cadre de l'index ;
- Répartition des effectifs par genre, par classe et par catégorie ;

- Nombre de passages en catégorie cadre et évolution vers les classes supérieures par sexe et par tranche d'âge ;
- Nombre de femmes et nombre de nominations au Comité de Direction Générale, au Comité Exécutif et au Comadir ;
- Nombre de personnes identifiées par les People Review et répartition femmes/hommes.

4. LA RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

4.1. Le constat

Il est rappelé qu'au sein du Groupe, les salaires sont examinés au regard principalement du métier, de l'emploi exercés, et de la maîtrise du poste. Si les situations sont comparables, les salaires doivent l'être également.

En application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et de ses décrets d'application, la Direction a répondu à l'index égalité femmes/hommes. Cet index comporte cinq indicateurs dont quatre portent spécifiquement sur l'égalité salariale :

- Les écarts de rémunération ;
- Les écarts de taux d'augmentations individuelles ;
- Le pourcentage de salariées augmentées dans l'année de leur retour de congé maternité ;
- Le nombre de salariés de sexe sous-représenté dans les dix plus hautes rémunérations.

Pour l'UES AG2R, les résultats de l'index pour l'année 2022 et publiés en 2023 sont les suivants :

- Il est constaté un écart de rémunération de 2,8% en défaveur des femmes, soit un résultat de 37 points sur 40 ;
- Les collaboratrices ont été moins nombreuses que les collaborateurs à bénéficier d'une augmentation individuelle (2,4 points d'écart), soit un résultat de 20 points sur 20 ;
- 100% des collaboratrices ont été augmentées à leur retour de congé maternité, soit un résultat de 15 points sur 15 ;
- Seules deux femmes sont présentes parmi les dix collaborateurs qui perçoivent les plus hautes rémunérations, soit un résultat de 5 points sur 10.

Par ailleurs, l'UES AG2R a obtenu le résultat maximal (15 points) à l'indicateur relatif aux écarts de taux de promotion. Au total, l'UES AG2R a obtenu un résultat de 92 sur 100 à cet index, tout comme l'année précédente. Il s'agit d'un axe majeur de progression de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et force est de constater que la plupart des objectifs de l'accord de 2020 sont atteints.

Pour rappel, les objectifs étaient les suivants :

- Atteindre le résultat maximal à l'indicateur n°1 « écart de rémunération » de l'index égalité femmes/hommes
- Conserver le résultat maximal à l'indicateur n°2 « écart de taux d'augmentations individuelles » de l'index égalité femmes/hommes
- Conserver le résultat maximal à l'indicateur n°4 « pourcentage de salariées augmentées dans l'année de leur retour de leur congé maternité » de l'index égalité femmes/hommes
- Maintenir voire améliorer le résultat de l'indicateur n°5 « nombre de salariés de sexe sous représenté dans les dix plus hautes rémunérations » de l'index égalité femmes/hommes
- Respecter a minima le budget dédié aux réductions des écarts. Sur ce dernier point, le Groupe souhaite s'engager dans une politique plus volontariste en augmentant donc ce budget durant les années d'application du présent accord.

Il est toutefois constaté que la rémunération des cadres est moins élevée en moyenne pour les femmes, qui sont également peu présentes parmi les plus hautes rémunérations.

Ce constat est également fait sur le rapport du salaire médian entre les hommes et les femmes avec 1,26. On constate par ailleurs, que celui-ci était de 1,25 en 2020, ce rapport s'est donc très légèrement accentué.

En outre, 70% des augmentations seules sont attribuées aux femmes en 2022. Chez les non cadres, 76,7% des augmentations individuelles ont bénéficiées à des femmes. Chez les cadres, 49,8% des augmentations individuelles ont bénéficié à des femmes (+3,9 point par rapport à 2020). On constate donc une distorsion entre les catégories présente également sur les bénéficiaires d'une augmentation avec promotion.

Parallèlement, concernant les primes :

- Chez les cadres, on constate que la proportion de femmes bénéficiant d'une prime exceptionnelle est moindre par rapport aux autres statuts. En effet, sur les 880 primes, 48,6% sont distribuées à des femmes en 2021. Cependant, ce chiffre est en progression de +4,8 points par rapport à 2020 (43,8%) contre 82,5% pour les employés et 80,7% pour les agents de maîtrise. Chez les cadres, un écart important sur le montant moyen de la prime versée est constaté. Celui-ci est en défaveur des femmes et il est en 2021 de -56,0% (soit -2 373,1 € pour les femmes),
- sur le périmètre des commerciaux, le constat est similaire.

Pour ces raisons, les parties signataires au présent accord s'entendent pour aborder les objectifs en matière de rémunération effective sous un nouvel angle en se détachant de l'index, et en faisant un focus spécifique sur les écarts de taux d'augmentations individuelles. Elles s'accordent également pour réaffirmer le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour l'octroi des primes variables ou exceptionnelles.

4.2. Les objectifs

Aussi, le Groupe se fixe pour objectif de progression :

- Résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Résorber les écarts de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes ;
- Augmenter le budget dédié aux réductions des écarts.

4.3. Les actions mises en œuvre

4.3.1. Résorption des éventuels écarts de rémunération dès l'embauche et en cas de mobilité

Afin d'éviter un écart de rémunération entre les femmes et les hommes dès l'entrée dans l'Entreprise, le salaire proposé à l'embauche et dans le cadre d'une mobilité doit être cohérent non seulement avec les salaires des collaborateurs de profil et niveau équivalent sur un emploi similaire, mais aussi avec le marché du travail. Pour ce faire, avant chaque proposition à l'embauche, une étude de rémunération est sollicitée auprès des interlocuteurs compétents au sein de la Direction des ressources humaines.

4.3.2. Étude annuelle des écarts de rémunération

a) Augmentation du budget spécifique au rattrapage des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Pour accompagner l'objectif de résorption des écarts de salaires constatés, un budget dédié est fixé chaque année intégrant le budget dédié à la politique salariale défini annuellement dans le cadre des orientations budgétaires. Ce budget sera augmenté pour la période d'application du présent accord.

b) Analyse des dossiers individuels au regard de critères objectifs

L'examen approfondi des dossiers permet ainsi de prendre en compte plusieurs critères objectifs pour déterminer si, dans des situations professionnelles comparables, le salaire d'une salariée est équivalent à celui des hommes. Cet examen peut faire suite aux people review.

Ces critères visent principalement l'ancienneté (sur le poste, dans le niveau hiérarchique, dans l'entreprise et dans la profession), les responsabilités exercées, les compétences mises en œuvre, les expériences

professionnelles et, de façon plus large, tous les éléments distinctifs du parcours professionnel (tel que, par exemple l'intégration de primes dans le salaire de base).

c) Identification des dossiers individuels justifiant une étude de revalorisation salariale

Afin d'identifier ces dossiers la méthode suivante est mise en œuvre.

Elle consiste à comparer, au 30 septembre de chaque année, par emploi, par niveau de classification et par tranche d'ancienneté de 5 ans, le salaire de base de chaque femme, par rapport à la médiane de salaire de base des hommes. Les salariées ayant moins de 1 an d'ancienneté sont exclues du ciblage.

La Direction des ressources humaines pilote l'ensemble du processus, identifie les dossiers des salariées pour lesquelles un écart entre leur salaire de base et la médiane du salaire de base des hommes est constaté.

Ces dossiers font alors l'objet d'une analyse approfondie au regard des critères définis au paragraphe précédent. En fonction de la situation objective des intéressées, la Direction des ressources humaines détermine alors :

- Le caractère justifié ou non de la situation,
- Le cas échéant, la mesure de correction nécessaire.

La mesure corrective ne peut être inférieure à un plancher de 1% d'augmentation de la rémunération de base du collaborateur.

Ces révisions ne se substituent pas aux augmentations attribuées dans le cadre des augmentations individuelles qui tiennent compte du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Une attention particulière sera portée aux collaboratrices et aux collaborateurs de retour de congé maternité, d'adoption ou parental (en application du chapitre II du présent Accord) ainsi qu'aux collaboratrices et aux collaborateurs à temps partiel.

d) Congé maternité, congé d'adoption et congé proche aidant d'au moins 3 mois

Les collaboratrices en congé maternité ainsi que les collaboratrices et collaborateurs en congé d'adoption ou en congé proche aidant d'au moins 3 mois bénéficient des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues durant les 12 derniers mois précédents leur date de retour par les collaborateurs relevant de la même classe de la convention collective (sont compris tous les collaborateurs susceptibles de bénéficier d'une augmentation, et non ceux qui ont bénéficié effectivement d'une augmentation).

Cette vérification est effectuée deux fois par an, en juin et décembre de chaque année. Ainsi, le rattrapage salarial éventuel intervient, au plus proche, au mois de juin ou décembre suivant la date de retour de congé maternité ou adoption.

La mesure corrective ne peut être inférieure à un plancher de 1% d'augmentation de la rémunération de base de la collaboratrice.

Les collaborateurs concernés sont informés de l'application de cette mesure.

4.4. Les indicateurs de suivi

Le Groupe se fixe comme indicateurs de suivi :

- Rapport du salaire moyen et médian par genre et par population ;
- Répartition par population, par catégorie et par genre des augmentations individuelles en excluant les augmentations issues du rattrapage pour retour de congé maternité et du rattrapage dans le cadre de l'égalité femmes/hommes ;
- Répartition par population, par catégorie et par genre des collaborateurs non bénéficiaires d'augmentation individuelle depuis 5 ans ;
- Évolution du salaire mensuel moyen par classe et par genre (issue du bilan NAO) ;
- Budget de rattrapage :
 - o Nombre de bénéficiaires
 - o Montant moyen des augmentations individuelles
 - o Montant annuel du budget alloué
- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un rattrapage salarial à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou congé proche aidant d'au moins 3 mois ;
- Répartition des primes (hors primes commerciales hors Comadir) par catégorie et par genre ;
- Répartition des primes (dont primes commerciales dont Comadir) par catégorie et par genre ;
- Répartition des primes commerciales par catégorie et par genre (hors Comadir) ;
- Répartition des primes commerciales par catégorie et par genre (dont Comadir) ;

II. L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

1. LE CONSTAT

De nombreux dispositifs visant à permettre aux salariés de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle existent au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE. Le temps partiel choisi, la charte sur le bon usage des outils informatiques et de communication, le télétravail, les différentes mesures contenues dans les différents accords du statut des collaborateurs AG2R, ainsi que dans celui sur le maintien dans l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap en sont autant de moyens. Les mesures mises en place par l'accord précédant le sont également. C'est pour cette raison que les parties signataires ont souhaité pouvoir reconduire ces mesures.

Les parties au présent accord ont également souhaité maintenir, et améliorer, l'accompagnement avant, pendant et après les absences de longue durée liée à la parentalité considérant que ces étapes de la vie personnelle des salariés concernés ne peuvent en aucun cas avoir un impact négatif sur leur vie professionnelle future.

Et, au-delà des périodes d'absences, les parties au présent accord constatent que d'une manière plus large, les dispositifs liés à la parentalité ne sont pas encore tous connus ni maîtrisés. Une communication plus large reste à ce jour nécessaire.

En 2021, les collaborateurs à temps partiel représentent 21,7% de la population féminine et 6,1% de la population masculine. Sur la période du précédent accord, il a pu être observé des disparités sur plusieurs thématiques entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein.

Le taux d'accès à la formation des collaborateurs à temps partiel (84,5%) est de -6,3 points en-dessous de celui observé sur l'ensemble de l'effectif (90,8%). Chez les femmes à temps partiel, l'écart est de -7,4 points. Le taux d'accès à la promotion des collaborateurs à temps partiel (5,1%) est en dessous de -2,8 points au regard de celui observé sur l'ensemble de l'effectif (7,9%). Chez les femmes à temps partiel, l'écart de -3,1 points. Le taux d'accès à une augmentation individuelle est de 16,4% pour les collaborateurs à temps partiel contre 27,4% pour l'ensemble des effectifs, soit -11 points. Chez les femmes à temps partiel, l'écart est de -12,2 points.

Ces écarts ayant attiré l'attention des parties au présent accord, un objectif d'équité est ajouté aux objectifs préexistants afin de résorber ces écarts et d'effectuer un suivi détaillé des indicateurs associés.

2. LES OBJECTIFS

AG2R LA MONDIALE s'engage :

- À garantir une progression de carrière et de rémunération identique aux collaborateurs et collaboratrices rentrant de congé maternité, de congé parental ou d'adoption ;
- À porter à la connaissance de tous les collaborateurs les dispositifs relatifs à la parentalité ;
- À assurer l'équité entre les collaborateurs à temps plein et ceux à temps partiel sur l'ensemble des volets RH (accès à la formation, promotion, rémunération fixe et variable, etc.).

3. LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE

3.1. Congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption et congé parental

Les parties rappellent qu'outre les dispositifs décrits ci-dessous, le congé d'adoption et le congé parental sont ouverts aux parents de l'enfant conformément aux dispositions réglementaires. La direction s'engage à communiquer sur le fait que les différents dispositifs prévus par le présent accord, notamment concernant la conciliation vie professionnelle et personnelle, sont pour la plupart ouverts tant pour les femmes que pour les hommes.

3.1.1. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Il est rappelé que la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires pour la naissance d'un enfant et de 32 jours calendaires pour la naissance de plusieurs enfants. Le congé de naissance est de 3 jours.

Les parties au présent accord souhaitent encourager un accès élargi au congé de naissance et au congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Plusieurs mesures incitatives sont prises en ce sens.

Une communication large de ce dispositif, notamment auprès des hommes, sera réalisée sur la période du présent accord.

Le salaire net est maintenu durant le congé de naissance et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, pour l'ensemble des collaborateurs pouvant en bénéficier, sans condition d'ancienneté.

Pourront bénéficier de ces congés :

- le père,
- le (ou la) conjoint(e) ou concubin(e) de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité,
- la salariée ayant effectuée une reconnaissance conjointe d'un enfant qui n'est plus conjointe, concubine de la mère ou liée à elle par un pacte civil de solidarité. Pour cette dernière, l'entreprise octroi un congé spécifique de la même durée et octroyant les mêmes droits que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (maintien du salaire net, considéré comme du temps de travail effectif pour le calcul notamment de l'ancienneté).
- Le conjoint ou concubin du père ou le salarié lié à lui par un pacte civil de solidarité. Pour ces derniers, l'entreprise octroi un congé spécifique de la même durée et octroyant les mêmes droits que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (maintien du salaire net, considéré comme du temps de travail effectif pour le calcul notamment de l'ancienneté).

3.1.2. Congé maternité

Les collaboratrices de l'UES AG2R bénéficient des mesures suivantes.

Pour les femmes enceintes répondant à la date du début de leur congé maternité la durée de celui-ci est portée à 20 semaines, à moins que, en raison du nombre d'enfants à charge, cette durée est fixée à 26, 34 ou 46 semaines en application des dispositions légales.

La collaboratrice intéressée indique à la Direction des ressources humaines, au moins un mois avant le début de son congé conventionnel, la répartition souhaitée de celui-ci sur la période qui précède et qui suit la date présumée de l'accouchement. Cette répartition doit respecter la durée des congés pré et postnataux du congé de maternité légal.

Pendant ce congé maternité de 20, 26, 34 ou 46 semaines, la collaboratrice concernée reçoit une allocation destinée à compléter jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Lorsque la salariée bénéficie, en raison d'un état pathologique, d'un arrêt de travail supplémentaire avec versement des indemnités journalières « maternité » de la Sécurité sociale, elle perçoit pendant cet arrêt l'allocation de l'alinéa précédent en plus des durées du congé de maternité qu'il prévoit.

3.1.3. Acquisition des droits à ancienneté

Les absences au titre des congés maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, sont assimilées à du travail effectif au regard de l'acquisition des droits à ancienneté.

3.1.4. Compte épargne temps

Les collaborateurs ont la possibilité d'utiliser les jours épargnés sur leur compte épargne temps pour prolonger la durée du congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ou pour financer un congé parental notamment à temps partiel. Une information des salariés concernés est réalisée en ce sens en amont de la prise du congé.

Dans ce cas, le collaborateur concerné doit formuler une demande écrite au plus tard un mois avant la date prévue de retour auprès de la Direction des ressources humaines ainsi que de son responsable hiérarchique.

3.1.5. Examens médicaux pré et/ou postnataux

Le ou la conjoint(e), le ou la partenaire PACS, le ou la concubin(e) d'une femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence payée pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires prévus par l'article L.2122-1 du Code de la Santé Publique au maximum.

Le ou la conjoint(e), le ou la partenaire PACS, le ou la concubin(e), salarié(e) bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ils pourront bénéficier, si besoin et avec l'accord préalable du responsable hiérarchique, d'autorisations d'absences supplémentaires, non rémunérées, lorsque des examens supplémentaires sont rendus nécessaires.

3.1.6. Télétravail des femmes enceintes

Il est rappelé que le Groupe a, par accord collectif, déployé le télétravail pour l'ensemble des salariés éligibles. Par exception, les femmes enceintes éligibles au télétravail dans le cadre de l'accord en vigueur peuvent accéder à une troisième journée de télétravail par semaine à compter de 6 mois de grossesse sur recommandation du médecin du travail, pour la durée le nécessitant et sans pouvoir excéder la date de départ en congé maternité.

La journée de télétravail doit être déclarée et enregistrée dans l'outil dédié au sein du Groupe.

3.1.7. Réduction horaire des collaborateurs au retour de congé maternité ou d'adoption

Il est accordé, pour l'ensemble des salariés, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption (si l'enfant adopté a moins d'un an), une réduction horaire du temps de travail par jour pendant 3 mois. Cette réduction correspond à une heure pour un salarié à temps plein et est proratisé pour les salariés à temps partiels.

Une attention spécifique est portée concernant les collaborateurs au forfait jours réduit afin que le retour de congé maternité ou d'adoption se déroule dans les meilleures conditions.

3.1.8. Maintien du lien pendant le congé

Pendant toute la durée d'un congé lié à la parentalité (congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé parental, congé proche aidant de plus de 3 mois), les salariés en faisant la demande à leur responsable hiérarchique en amont du départ ou pendant l'absence peuvent demander à maintenir le lien avec le Groupe pendant la durée de l'absence ou pendant une période donnée, par exemple, avant de reprendre l'activité professionnelle. Ce lien peut se concrétiser par l'envoi de documentation sur la vie du Groupe ou sur la politique RH.

En tout état de cause, il est rappelé que ce maintien du lien est facultatif, qu'il doit être réalisé à la demande du salarié, dans le respect du droit à la déconnexion, et qu'il ne peut en aucun cas être demandé à cette occasion un quelconque travail au salarié absent pendant cette période.

3.1.9. Retour de congé maternité

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail. Cette disposition s'applique également aux salariées tirant leur lait. Les modalités d'application de cette disposition sont déterminées en coordination avec le manager et en lien avec les équipes de la DIMEX du site concerné pour les aspects pratiques. Cette disposition est cumulable avec la réduction horaire au retour du congé maternité ou d'adoption.

3.1.10. Entretiens professionnels

Dès la communication de son certificat de grossesse, chaque collaboratrice peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec son responsable hiérarchique afin de rechercher la meilleure conciliation possible entre l'activité professionnelle et son état de grossesse.

En outre, le collaborateur qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, congé d'adoption, congé proche aidant d'au moins 3 mois ou d'un congé parental total, bénéficie d'un entretien professionnel avec son responsable hiérarchique afin d'examiner les conditions de son retour et notamment les contraintes liées à la charge d'enfant(s). Cet entretien est également l'occasion d'envisager d'éventuelles réductions d'horaires liées à la charge d'enfant(s) ou la nécessité d'aménager le poste de travail. Il permet de dédier un moment spécifique à l'échange sur les perspectives prévisibles d'évolution professionnelle du collaborateur.

Pour les collaboratrices bénéficiant de réductions d'horaire dans le cadre de la maternité, il est tenu compte de ces réductions d'horaire pour l'organisation de leur activité.

La situation professionnelle des collaborateurs ayant bénéficié d'un congé parental total d'au moins un an est également examinée, au cours d'un entretien avec le responsable hiérarchique, trois mois après leur retour, afin de vérifier que leur parcours n'a pas été affecté par leur congé parental.

Ces entretiens sont saisis dans l'outil de gestion des ressources humaines afin de permettre un suivi.

3.1.11. Maintien de la couverture Frais de Santé et de la garantie décès pendant le congé parental

Lorsque le collaborateur a opté pour le maintien de la garantie Frais de Santé durant son absence en congé parental sous forme de congé sans solde, dans le cadre de la parentalité, l'employeur prend à sa charge 50% de la cotisation frais de santé supportée par le salarié.

Le collaborateur peut également opter, pendant la période de son congé parental, pour le maintien de la garantie décès prévue par le régime de prévoyance applicable dans l'entreprise, l'employeur prenant à sa charge 50% de la cotisation correspondant à la garantie décès supportée par le salarié.

Lors de la prise du congé parental sous forme de congé sans solde, le collaborateur est informé de l'existence de ces dispositifs.

3.2. Mesures et dispositifs facilitant la conciliation et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et familiale des collaborateurs

3.2.1. Temps partiel

Afin d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, AG2R LA MONDIALE s'engage à étudier toutes les demandes de passage d'un temps plein à un temps partiel et inversement.

Des entretiens individuels seront organisés entre les salariés qui souhaitent opter pour un temps partiel choisi et leur hiérarchie pour faciliter ce changement et identifier si une telle modification est compatible avec la nature du poste, les responsabilités exercées et la situation de l'équipe de rattachement du salarié.

En cas d'acceptation de l'employeur, une analyse de la charge effective de travail du salarié concerné sera réalisée afin de fixer une charge de travail compatible avec la nouvelle durée de travail, cette analyse est faite en concertation entre les parties prenantes (salarié, manager, service des ressources humaines) qui seront particulièrement vigilants sur le sujet.

Les parties prenantes au présent accord ont conscience du souhait que peuvent avoir les collaborateurs à temps partiel à reprendre leur poste à temps plein après un certain délai. Dans ce cas, ils sont encouragés à formuler leur demande par écrit, à destination de leur manager et de leur chargé(e) de ressources humaines, qui formulera une réponse écrite dans un délai raisonnable.

3.2.2. Dispositif de cotisation retraite sur la base d'un temps plein

L'entreprise peut, selon les modalités définies ci-après, prendre en charge le supplément de cotisations patronales de retraite (assurance vieillesse et régimes complémentaires) résultant de la reconstitution à temps plein de l'assiette des cotisations des collaborateurs travaillant à temps partiel.

À la demande du collaborateur et après accord entre le collaborateur et l'employeur, l'entreprise prend en charge la surcotisation patronale liée à la reconstitution d'assiette sur une base de temps plein des cotisations de retraite (régime général et régimes complémentaires) ; le collaborateur prend en charge la surcotisation salariale.

Peuvent bénéficier de ce dispositif les collaborateurs remplissant les conditions suivantes :

- Être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- Être à temps partiel, au sens de l'article L.3123-1 du Code du travail, pour une durée limitée ou non ;
- Avoir un an de présence effective dans l'entreprise lors de l'entrée dans le dispositif.

Lors de l'embauche ou du passage à temps partiel, le collaborateur concerné est informé de l'existence du présent dispositif et de la possibilité d'opter pour cette reconstitution à temps plein de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et régimes complémentaires.

L'entreprise informe les collaborateurs passant à temps partiel et remplissant les conditions ci-dessus, de l'existence de ce dispositif.

L'accord entre le collaborateur et l'employeur se formalise par la signature d'un avenant au contrat de travail qui prévoit les modalités de mise en œuvre de ce dispositif, et notamment la date d'effet de l'option de surcotisation (celle-ci sera fixée au premier jour du mois civil suivant la conclusion de l'avenant au contrat de travail).

Si les dispositions légales ou conventionnelles relatives à la retraite venaient à évoluer, les signataires du présent accord se réuniraient en vue d'examiner les éventuelles adaptations à apporter à la présente mesure.

3.2.3. Télétravail

Il est rappelé que le Groupe a déployé le télétravail.

Cette approche du travail se situe dans un objectif global de performances à la fois économique, sociale et environnementale avec une amélioration des conditions de travail en réduisant notamment les temps de déplacement facilitant ainsi la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

3.2.4. Gestion du temps de réunion, de formation et de déplacement

AG2R LA MONDIALE veille particulièrement, sauf cas exceptionnel, à ce que l'organisation des réunions de travail et des sessions de formation tienne compte des éventuelles contraintes personnelles par exemple liées à la charge d'enfants mineurs ainsi que de celles des aidants familiaux.

Les managers sont sensibilisés à la mise en place de bonnes pratiques sur ce point. Ils sont notamment incités à ne pas organiser de réunions avant 9 heures et après 17 heures et invités à les prévoir en priorité sur les plages fixes prévues par le règlement d'horaires variables en vigueur.

Les collaborateurs sont informés de la programmation de réunion de travail dans un délai raisonnable.

De même s'agissant des déplacements professionnels, il sera fait en sorte que ces déplacements soient le moins contraignants possibles par rapport aux besoins de la vie personnelle. Il sera recherché des solutions alternatives, lorsque cela sera possible.

Une attention particulière sera portée à l'égard des aidants et des parents élevant seuls leur(s) enfant(s).

Il est rappelé qu'une charte sur le bon usage des outils informatique et de communication est applicable au sein de l'UES AG2R.

3.3. Information sur la parentalité

Un document dédié à la parentalité sera mis à disposition dans l'extranet.

Il recense toutes les mesures ouvertes aux parents et futurs parents permettant de bénéficier d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

4. LES INDICATEURS DE SUIVI

Le Groupe se fixe les indicateurs de suivi suivants :

- Concernant les collaborateurs à temps partiel :
 - Part des collaborateurs à temps partiel dans l'effectif total par population et par catégorie ;
 - Part des femmes dans l'effectif de collaborateurs à temps partiel par population et par catégorie ;
 - Nombre et taux de collaborateurs à temps partiel bénéficiant de la prise en charge de la sur cotisation patronale liée au maintien des cotisations retraite (régime général et complémentaires) à temps plein ;
 - Taux d'accès à la formation professionnelle ;
 - Taux de promotion ;
 - Taux d'accès à une augmentation individuelle ;

- Nombre et taux de collaborateurs en congé parental ayant opté pour le maintien de la couverture frais de santé et de la garantie décès.

III. PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES ET AUX HOMMES

1. LE CONSTAT

La Direction du Groupe AG2R LA MONDIALE est particulièrement consciente des enjeux qui découlent d'une bonne gestion de prévention des risques psycho-sociaux et s'inscrit totalement dans la lutte contre le sexisme ordinaire, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Sur la période d'application du précédent accord, un certain nombre de dispositifs ont été déployés répondant aux objectifs de :

- Mettre en place une procédure de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Concernant cette procédure, il a pu être constaté au cours de l'application de l'accord précédant que chaque situation rencontrée étant singulière, la procédure à suivre se devait d'être adaptée en fonction des circonstances tout en restant paritaire.
- Prendre en charge toutes les personnes qui s'estiment victimes de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Les référents désignés ont pu être identifiés et le cas échéant ont été saisis par les collaborateurs concernés. Des enquêtes ont pu être menées dans ce contexte.
- Proposer un soutien aux victimes de violence, collaboratrices ou collaborateurs du Groupe, à travers la mise en place d'un partenariat avec une association. Le Groupe est désormais partenaire de la Fédération Nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (FNCIDFF).

Les objectifs visés en 2020 sont atteints. Compte tenu de l'importance de maintenir une vigilance et une tolérance zéro en la matière, l'ensemble des actions associées seront maintenues et éventuellement adaptées par le présent accord. Il est par ailleurs précisé que le traitement des situations de harcèlement moral sera abordé dans un accord distinct, relatif à la qualité de vie et des conditions de travail.

Les parties signataires souhaitent, outre ces dispositifs, se fixer de nouvelles ambitions complémentaires concernant la lutte contre le sexisme ordinaire en entreprise. En effet, les parties au présent accord considèrent que tout propos, gestes, agissements sexistes, est de nature à porter atteinte à la dignité de la victime en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et peut délégitimer, et mener à l'autocensure notamment des femmes. Nous pouvons toutes et tous être à l'origine et/ou victimes d'agissements sexistes de manière plus ou moins fréquente et anodine. Pour veiller à lutter activement contre cela, de nouveaux objectifs sont définis par le présent accord.

2. LES OBJECTIFS

AG2R LA MONDIALE se fixe les objectifs de progression suivants :

- Déployer une campagne annuelle de sensibilisation au sexisme ordinaire ;
- Signer et appliquer l'initiative #StOpE (stop au sexisme ordinaire en entreprise).

3. LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE

3.1. Information et sensibilisation sur la lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et le sexisme ordinaire en entreprise

AG2R LA MONDIALE s'engage à maintenir l'affichage sur chaque site de l'information légale portant sur la prévention et la répression du harcèlement sexuel dans les tableaux prévus à cet effet.

En outre, il est prévu l'organisation annuelle d'une campagne d'information et de sensibilisation au sexisme ordinaire en entreprise sur la période d'application du présent accord. Cette campagne a notamment pour objet de combattre le sexisme ordinaire dans le Groupe, de sensibiliser sur les propos et agissements sexistes et d'informer les collaborateurs sur les recours internes existant.

Enfin, au cours de la période d'application du présent accord, le Groupe sera signataire et appliquera l'initiative #StOpE (stop au sexisme ordinaire en entreprise). Il définira à cet effet la ou les actions prioritaires à déployer pendant cette période.

3.2. Traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes

En cas de signalement d'une situation de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes de la part d'un collaborateur, d'un supérieur ou d'un tiers dans le cadre de l'activité professionnelle, le référent de la Direction ou du CSE chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est saisi et en informe l'autre référent.

Comme chaque situation de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes est particulière, un standard de procédure ayant vocation à être adapté en fonction des circonstances de la situation est défini par le présent accord.

Dans ce cadre, les grandes étapes pourront être mises en œuvre par le référent de la Direction en concertation avec le référent du CSE :

- Recevoir ou échanger avec le salarié plaignant ;
- Définir les mesures conservatoires ;
- Mener une enquête :
 - La commission est paritaire et dans la mesure du possible mixte, elle se compose a minima d'un représentant de la Direction et du référent CSE. Un membre de la CSSCT peut également être intégré à la commission, auquel cas un second représentant de la Direction est désigné ;
 - La commission identifie les collaborateurs entendus dans l'enquête ;
 - La commission prépare un questionnaire type à tous les participants entendus ;
 - La commission auditionne chaque collaborateur convoqué, dont le salarié mis en cause ;
 - La commission formule une préconisation à la Direction.
- Éventuellement, proposer une médiation ;
- Tirer les conséquences de l'enquête.

Tous les acteurs impliqués dans le traitement d'une situation de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes ou d'agression sexuelle sont soumis à une obligation de confidentialité renforcée.

3.3. Le rôle du référent

Un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné au sein de la Direction des ressources humaines.

Le comité social et économique désigne également parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ce référent bénéficie d'une formation spécifique à sa prise de mandat ainsi que 10 heures de délégation par an. En cas de besoin, ce crédit pourra être réévalué.

Ces désignations sont portées à la connaissance des collaborateurs sur l'extranet et via l'affichage sur tous les sites.

Il est rappelé qu'il existe une boîte mail générique afin que les collaborateurs s'estimant victimes de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes ou de discrimination puissent saisir la Direction de façon confidentielle et facilitée. Cette boîte mail générique est gérée par le référent de la Direction des ressources humaines, qui sera le seul destinataire des emails envoyés sur cette BG (en cas d'absence le référent s'assurera d'une permanence). Chaque mail reçu sur cette BG sera transmis au référent CSE, sauf mention contraire du collaborateur expéditeur de la demande.

3.4. La lutte contre les violences faites aux femmes et aux hommes

Durant l'application du présent accord, AG2R LA MONDIALE s'engage à poursuivre ses partenariats externes et à continuer à se faire assister par des intervenants compétents pour accompagner les femmes et hommes victimes de violences commises dans le cadre de leur activité professionnelle ou de leur vie personnelle, en vue de les sécuriser et de leur permettre de disposer de tous moyens nécessaires à la réalisation de leur projet professionnel.

4. LES INDICATEURS DE SUIVI

Le Groupe se fixe comme indicateurs de suivi :

- Le nombre de personnes ayant signalé ou ayant été signalé avoir été victime de harcèlement sexuel et/ou de propos ou agissements sexistes (remonté via les référents harcèlement).
- Le nombre de personnes ayant été reconnues victimes de harcèlement sexuel et/ou de propos ou agissements sexistes au terme du traitement de la situation signalée aux référents harcèlement.

IV. COMMUNICATION, SUIVI DE L'ACCORD ET FORMALITÉS

1. SUIVI DE L'ACCORD

Chaque année un suivi de la situation comparée des femmes et des hommes (objectifs et indicateurs prévus par le présent accord) est réalisé et présenté à la commission politique sociale du CSE.

Il est précisé que le suivi de l'accord présente chaque année des indicateurs arrêtés à la date du 31 décembre de l'année N-1. Pour le bon suivi du présent accord, les indicateurs de l'année 2023 seront réalisés à compter du 1^{er} janvier 2023 et non à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

L'annexe 1 reprend formellement les indicateurs suivis chaque année dans le cadre du présent accord.

2. COMMUNICATION SUR L'ACCORD

Les engagements du Groupe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont intégrés au processus d'accueil des nouveaux embauchés. Ils seront également portés à connaissance de l'ensemble des salariés au moyen d'une communication interne détaillant les différents dispositifs mis en place par le présent accord.

L'accord est en outre accessible par l'ensemble des collaborateurs sur le site Extranet du Groupe.

Une plaquette synthétisant les dispositions de l'accord sera réalisée et mise en ligne.

3. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} mai 2023.
Cet accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2026.

4. RÉVISION DE L'ACCORD

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par la loi, notamment si certaines dispositions du présent accord ne pouvaient plus être applicables en raison d'évolutions légales ou conventionnelles.

5. FORMALITÉ DE DÉPÔT

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail et fera l'objet d'une publication conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail.

Fait à Paris
Le 28 avril 2023



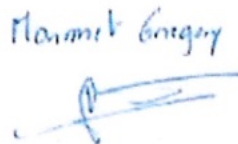
Claire SILVA
Membre du Comité de direction Groupe en charge des Ressources Humaines et des Relations Sociales du Groupe AG2R La Mondiale

Pour la CFDT



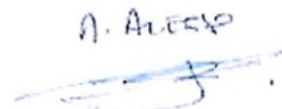
Frédéric LABAEYE
Délégué syndical central

Pour la CGT



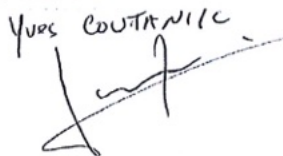
Grégory MARMET
Délégué syndical central

Pour la CFE-CGC



Michel ALESSO
Délégué syndical central

Pour FO



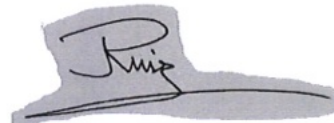
Yves COUTANTIC
Délégué syndical central

Pour Solidaires CRCPM



Cédric RICHARD
Délégué syndical central

Pour l'UNSA



Laurent RUIZ
Délégué syndical central

ANNEXES

ANNEXE 1 : CONSOLIDATION DES INDICATEURS

La représentation des genres dans les métiers

- Sur le métier « Informatique » :
 - Répartition femmes-hommes sur les effectifs globaux ;
 - Répartition femmes-hommes sur les recrutements en contrat à durée indéterminée ;
- Sur les mobilités :
 - Nombre de candidatures par genre ;
 - Nombre de mobilités internes (nombre de candidatures acceptées) par genre ;
 - Métier de départ et métier de destination.

La formation et l'accompagnement, leviers d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Nombre de participants aux formations à la diversité et donc à l'égalité professionnelle à destination des managers COMADIR du Groupe ;
- Nombre de demande de formations à la diversité et donc à l'égalité professionnelle à la demande des RH Partenaire Métier des managers d'une direction / département ;
- Nombre de participants aux formations à l'égalité professionnelle à la demande des RH Partenaire Métier des managers d'une direction / département.
- Nombre de participants aux sensibilisations à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes (point a) ;
- Nombre de participantes aux formations/sensibilisations spécifiques (point c).

L'évolution professionnelle à tous les niveaux de responsabilité

- Écart de taux de promotion par sexe et par catégorie, tel que calculé dans le cadre de l'index ;
- Répartition des effectifs par genre, par classe et par catégorie ;
- Nombre de passages en catégorie cadre et évolution vers les classes supérieures par sexe et par tranche d'âge ;
- Nombre de femmes et nombre de nominations au Comité de Direction Générale, au Comité Exécutif et au Comadir ;
- Nombre de personnes identifiées par les People Review et répartition femmes/hommes.

La rémunération effective

- Rapport du salaire moyen et médian par genre et par population ;
- Répartition par population, par catégorie et par genre des augmentations individuelles en excluant les augmentations issues du rattrapage pour retour de congé maternité et du rattrapage dans le cadre de l'égalité femmes/hommes ;
- Répartition par population, par catégorie et par genre des collaborateurs non bénéficiaires d'augmentation individuelle depuis 5 ans ;
- Évolution du salaire mensuel moyen par classe et par genre (issue du bilan NAO) ;
- Budget de rattrapage :
 - Nombre de bénéficiaires
 - Montant moyen des augmentations individuelles
 - Montant annuel du budget alloué
- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un rattrapage salarial à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou congé proche aidant d'au moins 3 mois ;
- Répartition des primes (hors primes commerciales hors Comadir) par catégorie et par genre ;
- Répartition des primes (dont primes commerciales dont Comadir) par catégorie et par genre ;
- Répartition des primes commerciales par catégorie et par genre (hors Comadir) ;
- Répartition des primes commerciales par catégorie et par genre (dont Comadir) ;

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

- Concernant les collaborateurs à temps partiel :
 - Part des collaborateurs à temps partiel dans l'effectif total par population et par catégorie ;
 - Part des femmes dans l'effectif de collaborateurs à temps partiel par population et par catégorie ;
 - Nombre et taux de collaborateurs à temps partiel bénéficiant de la prise en charge de la surcotisation patronale liée au maintien des cotisations retraite (régime général et complémentaires) à temps plein ;
 - Taux d'accès à la formation professionnelle ;
 - Taux de promotion ;
 - Taux d'accès à une augmentation individuelle ;
- Nombre et taux de collaborateurs en congé parental ayant opté pour le maintien de la couverture frais de santé et de la garantie décès.

Prévention du harcèlement sexuel et lutte contre les agissements sexistes et la violence faite aux femmes et aux hommes

- Le nombre de personnes ayant signalé ou ayant été signalé avoir été victime de harcèlement sexuel et/ou de propos ou agissements sexistes (remonté via les référents harcèlement).
- Le nombre de personnes ayant été reconnues victimes de harcèlement sexuel et/ou de propos ou agissements sexistes au terme du traitement de la situation signalée aux référents harcèlement.