

## **PLAN D'ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### Préambule

La négociation d'un nouvel accord sur l'égalité entre les hommes et les femmes et la qualité de vie et des conditions de travail des salariés de la CPAM du Val-de-Marne a été engagée le 25 janvier 2024 au sein de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du Val-de-Marne.

Cette négociation s'est ouverte en tenant compte d'un diagnostic portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de notre organisme et du bilan de notre précédent protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de la qualité de vie au travail, arrivé à échéance le 29 février 2024.

Conformément aux dispositions de l'article L.2242-17 du code du travail, la négociation a porté notamment sur:

- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes particulièrement en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière, et de conditions de travail et d'emploi ;
- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
- Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ;
- Les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.

La Direction a tenu 6 réunions de négociation avec les délégations syndicales des organisations syndicales représentatives CFDT, CFTC et FO, dans le respect des dispositions légales relatives à la négociation obligatoire en entreprise.

Ces réunions se sont tenues les 25 janvier 2024, 09 février 2024, 26 février 2024, 12 mars 2024, 26 mars 2024 et 22 avril 2024.

Au terme de ces séances de négociation, la direction et les organisations syndicales ne sont parvenues à aucun accord signé sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie et des conditions de travail.

Aussi, en application de l'article L2242-3 du Code du travail, la direction décide d'établir le présent plan d'actions annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions de l'article R.2242-2 du Code du travail, la direction entend, à travers ce plan d'actions, se fixer des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre dans les 4 domaines suivants :

- L'embauche
- La formation professionnelle
- La rémunération effective
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Dans chacun de ces domaines, le plan d'actions établit :

- des objectifs de progression,
- des indicateurs chiffrés de suivi de ces objectifs,
- des actions permettant de les atteindre,
- des indicateurs chiffrés de suivi de ces actions.

Le présent plan d'actions s'applique à l'ensemble des salariés de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du Val-de-Marne.

## I. Sur l'embauche

Au sein de la CPAM du Val-de-Marne, le taux de féminisation des emplois est élevé puisque les femmes représentent 83,57% de l'effectif au 31 décembre 2023 contre 16,43% d'hommes. Elles sont majoritaires dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception de certains domaines d'emploi (informatique, comptable et logistique).

Si ce déséquilibre femmes/hommes trouve son origine dans des causes extérieures à l'organisme, le recrutement demeure un levier important pour faire évoluer la structure de la population active de l'organisme et de certains secteurs.

C'est pourquoi, la CPAM du Val-de-Marne poursuit ses actions visant à intégrer dans ses effectifs des profils variés, à garantir l'égalité de traitement des candidatures et à promouvoir la mixité dans ses recrutements.

### **Objectif de progression**

*Augmenter la part des femmes dans les métiers où elles sont sous-représentées à raison de 3 points par rapport au diagnostic 2019-2023 (métiers de la logistique et de l'informatique) et la part des hommes dans les métiers où ils sont sous-représentés à raison de 3 points par rapport au diagnostic 2019-2023 (métiers du juridique, des ressources humaines et de la relation de service).*

### **Indicateur de suivi**

- Taux de femmes dans les métiers de la logistique et de l'informatique au 31/12 de chaque année
- Taux d'hommes dans les métiers du juridique, des ressources humaines et de la relation de service au 31/12 de chaque année.

### **Actions à mettre en œuvre**

<b>Actions</b>	<b>Indicateurs de suivi des actions</b>
Mettre en valeur des "role model" féminines sur les postes majoritairement masculins et inversement.	Nombre de « role model » dans les 5 secteurs d'activité identifiés comme appelant une progression (informatique, logistique, ressources humaines, juridique, relation de service)

### **Evaluation du coût des objectifs et des actions**

Sans préjudice du montant final versé pour l'atteinte de cet objectif et de ces actions, la CPAM du Val-de-Marne entend promouvoir des « role model » au travers de vidéos de présentation du métier. Le coût prévisionnel pour 1 vidéo métier est de 720 euros.

## II. Sur la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications entre les femmes et les hommes. Aussi, la direction souhaite porter une attention particulière à l'égal accès de tous à la formation professionnelle

### **Objectifs de progression**

*Veiller à l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en s'assurant que l'écart entre le taux d'hommes ayant bénéficié d'une action de formation et le taux de femmes ayant bénéficié d'une action de formation soit < à 5 points chaque année.*

### **Indicateurs de suivi**

- Taux de femmes ayant bénéficié d'une action de formation comparé au taux d'hommes ayant bénéficié d'une action de formation au 31/12 de chaque année ;
- Nombre de jours de formation suivis par les femmes comparé au nombre de jours de formation suivis par les hommes au 31/12 de chaque année ;

### **Actions à mettre en œuvre**

<b>Actions</b>	<b>Indicateurs de suivi des actions</b>
<b>Organiser systématiquement un entretien de retour pour les personnes en retour de congé maternité ou parental.</b>	Taux de salarié-es revenant d'un congé maternité ou parental ayant fait l'objet d'un entretien de retour tracé par avenant à l'entretien annuel dans l'outil ALINEA
<b>Organiser systématiquement le plan de formation pour les personnes en retour de congé maternité ou parental.</b>	Taux de salarié-es revenant d'un congé maternité ou parental ayant bénéficié d'au moins une action de formation dans l'année qui suit leur reprise

### **Evaluation du coût des objectifs et des actions**

Outre le coût lié à chaque action de formation dispensée et le coût ETP, ces objectifs et actions n'emportent pas de coût particulier dans leur mise en œuvre.

## III. Sur la rémunération effective

L'évolution professionnelle des salarié-es doit reposer exclusivement sur des critères objectifs permettant d'apprécier les compétences et capacités professionnelles mises en œuvre, ainsi que l'expérience professionnelle acquise.

La CPAM du Val-de-Marne s'engage ainsi à veiller à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'égalité salariale et de déroulement des carrières professionnelles.

### **Objectifs de progression**

*Continuer à progresser en matière d'égalité professionnelle hommes – femmes sur le champ de la rémunération en s'appuyant sur un index égalité professionnelle supérieur à 98%.*

*Veiller à ce que l'écart dans le taux d'attributaires des mesures salariales entre les femmes et les hommes soit inférieur à 5 points.*

### **Indicateurs de suivi**

- Taux de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au 1<sup>er</sup> mars de chaque année ;
- Taux d'attributaires de mesures salariales chez les femmes comparé au taux d'attributaires de mesures salariales chez les hommes au 31/12 de chaque année ;

### **Actions à mettre en œuvre**

<b>Actions</b>	<b>Indicateurs de suivi des actions</b>
Former les managers à la prise en compte des préjugés inconscients (ou biais cognitifs) pour éviter l'impact des préjugés sur les déroulements de carrière.	Taux de managers formés à la prise en compte des préjugés inconscients (ou biais cognitifs)
Vérifier l'équilibre dans la répartition des mesures salariales entre les Hommes et les Femmes au moment de la politique de rémunération annuelle	Taux d'attributaire Hommes – Femmes au moment de la politique de rémunération

### **Evaluation du coût des objectifs et des actions**

Le coût prévisionnel dédié à la formation sur les préjugés inconscients s'élèverait à environ 37 000 euros pour 120 managers

## **IV. Sur l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale**

La direction réaffirme sa volonté de rechercher une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Une bonne articulation entre ces deux domaines est en effet de nature à favoriser une meilleure intégration et implication des salarié-es au niveau du collectif de travail et concourt à les fidéliser.

### **Objectifs de progression**

Permettre à 100% des salarié-es déclarant la naissance ou l'accueil d'un enfant de bénéficier des dispositifs existants d'aide à la parentalité, incluant le congé proche aidant.

### **Indicateurs de suivi**

Taux de futurs parents informés des dispositifs existants d'aide à la parentalité, avec la remise d'un guide dédié.

### **Actions à mettre en œuvre**

<b>Actions</b>	<b>Indicateurs de suivi des actions</b>
Contractualiser dans le cadre du marché crèche un mode d'accueil d'urgence en cas de défaillance du mode de garde habituel du ou de la salarié-e, en sus de l'attribution des 10 berceaux inter-entreprises.	Intégration effective de cette offre d'urgence dans le marché
Diffuser un guide sur la parentalité à 100% des parents.	Taux de parents ayant été destinataire du guide sur la parentalité

### **Evaluation du coût des objectifs et des actions**

Dans le cadre du marché crèche en vigueur signé en 2023, la prestation ponctuelle (accueil occasionnel/ponctuel) peut être intégrée sans surcoût, en sus de la prestation régulière des 10 places en crèche d'un montant global de 9500 euros HT/an par berceau. (Hors déduction des aides de la CAF dans le cadre du contrat territorial réservataire employeur (CTRE).

## V. Entrée en vigueur et durée du plan d'actions

Le présent plan d'actions entrera en vigueur le jour suivant son agrément par la Direction de la Sécurité Sociale.  
Il est conclu pour une durée d'un an à compter de la date d'agrément.

Le Comité Social et Economique, au titre de ses compétences générales, a été consulté sur les présentes dispositions.

## VI. Publicité

Conformément aux mesures légales de publicité, le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-4 et D.2231-7 du Code du travail, à savoir :

- ✓ sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du travail ;
- ✓ remise d'un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Créteil.

Fait à Créteil, le 29 juillet 2024

Le Directeur Général,



**Frantz LEOCADIE**

