



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 28 mai 2025 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, du bilan du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dont l'échéance est fixée au 10 octobre 2025 et du bilan de l'accord forfait mobilités durables qui arrive à échéance le 31 décembre 2025.

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 4 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 28 mai, 10 juin, 24 juin et 4 juillet 2025.

Au terme de ces séances de négociation, la direction et les organisations syndicales ne sont parvenues à aucun accord valablement 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 L.2242-3 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.

Ces objectifs de progression et actions ont été définis au regard des constats issus du diagnostic portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de notre organisme et du bilan du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2024-2025, annexés au présent document.

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 82,70% de l'effectif au 31 décembre 2024 contre 17,30% d'hommes. Elles sont majoritaires dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception de certains domaines d'emploi (informatique, comptable et logistique). En effet, dans ces domaines d'emploi, les femmes représentent 34,29 % des effectifs en logistique et 22,22 % en informatique, tandis que les hommes représentent 6,06 % des effectifs en juridique, 7,22 % en ressources humaines et 14,12 % en relation de service.

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.

Par ailleurs, pour encourager chaque candidat à se projeter dans les opportunités d'emploi proposées, la direction continuera à valoriser des rôles modèles sur les postes genrés, qu'ils soient majoritairement masculins ou féminins.

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 2022-2024 (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 2022-2024 (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

Actions	Indicateurs de suivi des actions
Mettre en valeur des « rôles modèles » féminines sur les postes majoritairement masculins et inversement, étant entendu qu'un rôle modèle est un « ambassadeur métier ».	Nombre de « rôles modèles » volontaires 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 « rôles modèles » au travers de vidéos de présentation du métier. Le coût prévisionnel pour 1 vidéo métier est de 720 euros.

II. Sur la formation professionnelle

En 2024, 97% des hommes ont suivi une formation contre 91% des femmes, soit un écart de 6 points. La formation professionnelle constitue un élément déterminant pour assurer une réelle égalité 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.

En outre, afin qu'une absence d'une durée égale ou supérieure à six mois ne constitue pas un frein dans le parcours professionnel des salarié-es, la CPAM s'engage à sensibiliser régulièrement les managers sur l'importance de l'accompagnement au retour d'absence, notamment par l'organisation systématique d'un entretien de reprise. Cet entretien permettra notamment d'identifier les éventuels besoins en formation afin de favoriser une réintégration professionnelle optimale.

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

Actions	Indicateurs de suivi des actions
Examiner l'égal accès des femmes et des hommes à la formation dès l'élaboration du plan annuel de développement des compétences.	Taux d'hommes et taux de femmes devant suivre une formation prévue au plan de développement des compétences
Organiser systématiquement un entretien de retour pour les personnes en retour de congé maternité ou parental.	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 de gestion des entretiens

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 supplémentaire dans leur mise en œuvre.

III. Sur la rémunération effective

Entre 2022 et 2024, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes se sont globalement réduits. Dans les catégories des cadres intermédiaires et des employés, les niveaux sont désormais équivalents, voire légèrement favorables aux femmes, marquant une amélioration notable depuis 2022.

Des écarts subsistent en faveur des hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, notamment parmi les cadres stratégiques et les agents de direction.

En 2024, l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'établit à 99 %. Ces résultats encourageants doivent toutefois être consolidés, l'évolution professionnelle des salarié-es devant 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 femmes et les hommes, notamment en matière d'égalité salariale et de déroulement des carrières professionnelles.

Objectifs de progression

Continuer à progresser en matière d'égalité professionnelle femmes - hommes sur le champ de la rémunération en s'appuyant sur un index égalité professionnelle supérieur à 99 %.

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.*
- *l'écart dans la représentation des femmes et des hommes parmi les cadres soit inférieur à 8 points.*

Indicateurs de suivi

- *Taux de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au 1^{er} 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 ;*
- *Taux de femmes à partir du niveau 5A comparé au taux d'hommes à partir du niveau 5A au 31/12 de chaque année.*

Actions à mettre en œuvre

Actions	Indicateurs de suivi des actions
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 femmes et les hommes dans le cadre de la politique de rémunération annuelle	Taux d'attributaire femmes – hommes dans le cadre de la politique de rémunération annuelle

Evaluation du coût des objectifs et des actions

Le coût prévisionnel dédié à la formation relative à la prise en compte des préjugés inconscients est estimé à environ 48 000 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.

Dans ce cadre, et afin d'apporter des solutions concrètes, la direction a intégré dans son marché, en complément des 10 berceaux déjà financés par l'organisme, un dispositif d'accueil occasionnel ou d'urgence. Ce dispositif vise à pallier les défaillances ponctuelles des modes de garde habituels des salarié-es et est ouvert à l'ensemble du personnel, y compris à celles et ceux qui ne disposent pas d'un berceau fixe.

Il est toutefois constaté que les dispositifs d'aide à la parentalité bénéficient quasi exclusivement aux mères, aucun père n'en ayant encore fait usage.

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.

Action à mettre en œuvre

Action	Indicateur de suivi de l'action
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) a pu 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.

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-procédures du Ministère du travail ;
- ✓ remise d'un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Créteil.

Fait à Créteil, le 20 octobre 2015

Le Directeur Général,



Frantz LEOCADIE