

ACCORD RELATIF A
L'EGALITE SALARIALE HOMMES-FEMMES
DU 18 NOVEMBRE 2008

Préambule

▪ Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, telle que définie à l'article L. 3221-3 du Nouveau Code du Travail, entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur.

À cette fin, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des critères identiques pour les femmes et les hommes. Tout écart de rémunération doit être fondé sur des raisons objectives.

▪ Les partenaires sociaux rappellent que le système de classification telle qu'elle figure au Titre III de la convention collective du personnel des agences générales d'assurances est conforme à ce principe et qu'il ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

▪ Les partenaires sociaux constatent aux vues du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes que les agences générales d'assurance emploient 87 % de femmes. Ils rappellent que la mixité dans les emplois des différents métiers est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique. Ils encouragent les agents généraux d'assurance à la développer au sein de leur agence, notamment par leur politique de recrutement et de sélection.

■ Mesures relatives à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010

▪ Les partenaires sociaux rappellent tout d'abord que les salariés de retour de congé de maternité ou de congé d'adoption doivent, en application de l'article 1er de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale, bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'agence pendant la durée de celui-ci par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'agence.

Les salariés de la même catégorie professionnelle auxquels il convient de faire référence dans les agences générales d'assurance sont ceux qui relèvent de la même Classe pour le même métier, au sens du Titre III de la CCN du 2 juin 2003.

Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins 2 autres personnes dans ce cas, seront prises en compte les augmentations des salariés relevant de la même Classe, à défaut de la même catégorie socioprofessionnelle (employés ou cadres), à défaut des salariés de l'agence.

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

▪ Les partenaires sociaux ont ensuite identifiés, sur la base du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, certains « effets de structure » pouvant être à l'origine des écarts de rémunérations constatés entre les hommes et les femmes :

- Les femmes sont minoritaires dans certains métiers : collaborateur d'agence à dominante commerciale, chargé de clientèle et attaché d'agence.

Afin de favoriser la promotion interne et l'évolution professionnelle du personnel, notamment féminin, les signataires conviennent que l'employeur portera les postes à pourvoir, s'ils sont permanents, à la connaissance des salariés de l'agence.

Avant tout recrutement extérieur, pour un contrat à durée indéterminée, une priorité sera donnée à l'examen de la candidature de tout salarié de l'agence, présentant les compétences et les qualifications nécessaires.

De plus, conscients que la formation professionnelle est un outil essentiel en matière d'évolution de carrière et d'égalité entre les salariés dans leur évolution professionnelle, les partenaires sociaux encouragent les agents généraux d'assurance à faciliter l'accès des femmes à ces métiers et leur promotion professionnelle au sein de l'agence, notamment par la mise en place de périodes de professionnalisation.

A cette fin, le montant de l'allocation de formation, telle que définie au troisième point de l'article 8-3 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 1^{er} décembre 2004, est majorée de 10 % lorsqu'un salarié est conduit à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant pour suivre une action de formation en dehors de son temps de travail.

Les partenaires sociaux incitent également les agents généraux d'assurance à prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques, pour l'organisation des stages de formation.

- Le travail à temps partiel constaté dans les agences étant plus développé qu'au plan national, les partenaires sociaux rappellent que l'article L 3123-8 du Nouveau Code du Travail prévoit une priorité d'accès pour les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

De même, ils soulignent que l'article L 241-3-1 du Code de la sécurité social ouvre la possibilité aux salariés à temps partiel qui le souhaitent, et sous réserve de l'accord de leur employeur, de demander à ce que leurs cotisations d'assurance vieillesse soient calculées sur la base d'un salaire fictif à temps plein.

Les partenaires sociaux entendent faire de ces 2 « effets de structure » leurs axes de progrès pour les années à venir

A cette fin, il est constitué une commission de suivi où siègent un représentant de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et un nombre égal de représentants d'AGEA.

Elle se réunit autant que de besoin pour examiner, en lien avec l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche, l'application des principes du présent accord et suivre l'évolution des axes de progrès identifiés.

Fait à Paris le 18 novembre 2008

Extension par arrêté du 10 juin 2009 (JO du 17 juin 2009)