

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BRANCHE DES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET DE PREVOYANCE

PREAMBULE

L'Association d'employeurs et les organisations syndicales nationales de la branche professionnelle de la retraite complémentaire et de la prévoyance rappellent que la prise en compte de la diversité doit conduire les entreprises à offrir à chaque individu, à compétences et capacités égales, les mêmes possibilités d'accès, de rémunération, et d'évolution dans l'emploi.

A cet effet, le respect et la promotion de l'égalité des chances et de traitement constitue un des axes directeurs de toute politique de Ressources Humaines.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue donc un enjeu primordial relevant de la responsabilité sociale de chaque entreprise de la branche, en tant qu'elle est une source de richesse professionnelle, d'équilibre social et d'efficacité économique.

A la suite de l'accord du 19 octobre 2015 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, plusieurs dispositions légales sont entrées en vigueur.

- La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels traite des agissements sexistes au sein des entreprises, en rappelant que, dans l'entreprise, lieu de régulation sociale dans laquelle des obligations légales s'imposent aux employeurs comme aux salariés, nul ne peut y être traité défavorablement en raison de son sexe, ni faire l'objet d'une atteinte à sa dignité. Nul ne doit être victime d'un comportement à connotation sexuelle dans son environnement de travail.
- L'article L 2253-1 du code du travail modifié par la loi du 29 mars 2018 vient préciser qu'en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes « *les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même manière* ».
- Enfin la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure notamment :
 - o Le calcul d'un index de l'égalité femmes/hommes pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, afin de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
 - o La désignation dans toutes les entreprises employant au moins 250 salariés d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Le CSE désigne également parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
 - o Des compléments d'information en matière de lutte contre le harcèlement sexuel doivent également être mis à disposition des salariés.

La branche des Institutions de retraite complémentaire et de prévoyance entend apporter un cadre renforcé aux entreprises en mobilisant tous les acteurs (directions, managers, représentants du personnel et salariés) pour aboutir au respect strict du principe d'égalité entre les femmes et les hommes

Les parties signataires notent que le personnel féminin représente en 2020 71% des effectifs de la branche, soit un pourcentage quasiment identique à celui de 2007.

Par rapport aux constats évoqués lors des réunions des groupes techniques paritaires ad hoc, qui se sont tenues en amont de la négociation, des axes de progrès ont été discutés portant sur les thèmes suivants :

- L'égalité salariale
- La mixité professionnelle
- Le positionnement des actions contre les violences sexistes et sexuelles dans les politiques de prévention et de santé au travail
- La conciliation des temps de vie, tout au long des carrières des femmes et des hommes
- Le soutien et l'accompagnement des entreprises de la branche.

Le présent accord s'articule autour de ces thèmes.

TITRE I – ASSURER L'EGALITE SALARIALE

Article 1.1. Principe général d'égalité de rémunération

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de rémunération posé par l'article L3221.2 du code du travail, selon lequel « *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* ».

La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer sans nuance, dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel, le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour des travaux de valeur égale.

Les travaux ayant une valeur égale sont ceux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article 1.2. Suppression des écarts de rémunération non justifiés

Pour établir un diagnostic sur les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes, les entreprises d'au moins 50 salariés disposent notamment de l'index de l'égalité professionnelle.

En tout état de cause, les entreprises de la branche analysent leur situation en matière de pratiques de rémunération, afin de déceler les éventuels écarts injustifiés de rémunération entre les femmes et les hommes.

Une fois cette analyse effectuée, elles dédient un budget spécifique pour prendre les mesures de rattrapage de nature à assurer l'effectivité de l'égalité salariale. Le montant de ce budget pourra être exprimé en pourcentage de la masse salariale. Une présentation au CSE est réalisée annuellement concernant les informations relatives à la suppression des écarts de rémunération non justifiés ; celles-ci comprennent notamment des données par filières ou métiers.

Ces mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés.

Les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de supprimer tous les écarts injustifiés qui seraient constatés dans l'entreprise.

Article 1.3. Extension de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé maternité ou d'adoption, au retour d'un congé de proche aidant

Les salariés rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficient, outre des augmentations prévues par la Convention collective durant la période de congés, d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation de travail identique.

A cette fin, une comparaison est effectuée avec les évolutions de rémunération des salariés de l'entreprise au cours de l'année qui suit le retour de congé de maternité ou d'adoption.

Cette comparaison est effectuée au moment des augmentations individuelles attribuées par l'entreprise.

A l'issue de ce processus d'attribution des augmentations individuelles, les intéressés bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la classe d'emploi sur laquelle porte la comparaison durant la période partant du début du congé de maternité ou d'adoption jusqu'au moment des augmentations individuelles attribuées par l'entreprise au cours de l'année qui suit le retour de congé de maternité ou d'adoption.

Cette garantie d'évolution salariale est étendue aux salariés ayant bénéficié d'un congé de proche aidant, tel que défini aux articles L 3142.16 et suivants du code du travail, d'une durée d'au moins trois mois, en cumul sur l'année.

TITRE II - DEVELOPPER LA MIXITE PROFESSIONNELLE

Article 2 : Le recrutement

Les critères déterminants du recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle. A cet effet, les salariés en charge du recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit figurer lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un tiers-expert, les entreprises privilégient les opérateurs pouvant faire la preuve de leur engagement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A partir du bilan social et de la cartographie des métiers de la branche, les entreprises doivent avoir pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes pour tous les emplois et toutes les catégories socio-professionnelles.

Elles viseront notamment à augmenter le nombre d'embauches de femmes dans les emplois où la présence masculine est la plus forte et le nombre d'embauches d'hommes dans les emplois où la présence féminine est la plus forte.

Au niveau de la branche, seront particulièrement suivies les évolutions des familles professionnelles suivantes : Action sociale (88% de femmes), Conseil et gestion (82% de femmes), et Systèmes d'information (70,4% d'hommes).

Pour les emplois où une surreprésentation féminine ou masculine est constatée, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre des actions de rééquilibrage, à compétences professionnelles équivalentes. Ce rééquilibrage s'opère notamment dans le cadre des recrutements par la voie de l'alternance.

Article 3 : Le développement de la « marque employeurs »

Les entreprises sont porteuses de leur politique de « marque employeur ».

La branche professionnelle soutient les « marques employeurs » en agissant sur la communication de notre secteur professionnel.

A cet égard, elle décide, en partenariat avec l'Education Nationale et les principales associations agissant sur ce sujet, des actions et campagnes de sensibilisation pour attirer davantage de profils variés dans des filières qui peuvent paraître genrées (action dans les collèges, lycées, écoles, universités...).

En complément des actions de l'annexe II B de la Convention collective nationale de travail relative à la formation professionnelle, les entreprises favorisent la mixité dans l'accueil de stagiaires et le recrutement d'alternants.

Elles veillent à une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les tuteurs et maîtres d'apprentissage.

La CPPNI sera tenue informée des différentes actions réalisées.

Article 4 : La formation professionnelle, la mobilité et les parcours professionnels

Article 4.1. La formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur primordial de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

La formation est intégrée dans le parcours professionnel en vue de favoriser l'évolution des salariés sans discrimination vers des postes à responsabilité.

Les salariés reprenant leur activité après une interruption liée à un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé parental doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part de l'entreprise, lors de l'élaboration du plan de développement des compétences.

Les entreprises s'engagent à :

- Prendre en compte dans l'organisation des actions de formation les contraintes liées à la vie familiale, notamment en cas de déplacement géographique, ainsi que les contraintes particulières des salariés à temps partiel ;
- Mettre en place un mécanisme de compensation lorsque les formations décidées à leur initiative se déroulent en dehors des horaires habituels de travail ou nécessitent un déplacement engendrant un décalage, dans le respect des dispositions des articles L 6321.6 et suivants du code du travail, et génèrent des frais supplémentaires liés à la garde d'enfant ou à l'aide, telle que définie dans l'article 1er de l'accord de branche relatif à l'accompagnement des salariés aidants et à la conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle, en date du 1er juillet 2021 ;
- Proposer aux salariés des actions de formation suite au retour d'un congé lié à la parentalité, dans le respect des dispositions du code du travail (articles L1225-59 et L6315-1) ;
- Permettre l'accès aux certifications de manière équitable entre les femmes et les hommes

Article 4.2. La mobilité et les parcours professionnels

Les critères utilisés dans les intitulés et les définitions des emplois ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

La branche engage les entreprises à suivre et améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux de postes d'encadrement.

Il est rappelé que les femmes et les hommes ont la même possibilité d'évolution de carrière et doivent pouvoir bénéficier d'affectation sans discrimination.

Les entreprises s'engagent à anticiper et intégrer la mixité dans la construction des parcours professionnels et des schémas de mobilité au travers notamment des entretiens professionnels. Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation sont identiques pour les femmes et les hommes.

Une attention particulière sera portée à la mobilité professionnelle qui, dès lors que celle-ci peut être réalisée sur le bassin d'emploi, ne peut être conditionnée à une mobilité géographique même temporaire.

TITRE III – METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LES POLITIQUES DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL

Article 5 : Principes généraux

Dans le prolongement des actions déjà réalisées en ce domaine, les entreprises de la branche luttent contre les stéréotypes de genre et mènent des actions en faveur d'un changement durable des mentalités.

Les travaux du Haut Conseil de l'égalité entre les femmes et les hommes ont permis aux employeurs d'appréhender et de sensibiliser notamment sur les questions de sexisme, au travail.

Les évolutions sociétales et les dispositions légales, aujourd'hui renforcées autour d'un ensemble que constituent les violences sexistes ou sexuelles, engagent les entreprises à garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements du travail sécurisant, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Conformément aux articles L.1153-1, L.1142-2-1, du code du travail, nul ne doit subir des faits :

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- Soit assimilés au harcèlement sexuel, constituant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché ou au profit d'un tiers
- Soit d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La branche demande aux entreprises de réagir avec diligence et fermeté si elles ont connaissance de cas réels ou soupçonnés et d'affirmer une tolérance zéro vis-à-vis de tels agissements.

Au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. A ce titre, il doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner.

Les faits de harcèlement sexuel, dès lors qu'ils sont avérés, donnent lieu au licenciement du salarié.

Article 6 – Référent du CSE

Conformément aux dispositions du code du travail, dans toute entreprise disposant d'un CSE, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Ses coordonnées sont diffusées à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il est associé et contribue à la mise en place d'actions de prévention dans l'entreprise et au suivi de la prise en charge des victimes. Il bénéficie de 10h de délégation pour l'année et d'une formation spécifique auprès d'un organisme agréé, selon des modalités fixées au niveau de l'entreprise.

Article 7 – Accompagnement des salariés victimes de violences sexuelles ou de harcèlement sexuel en entreprise

Un accompagnement sera proposé aux salarié(e)s victimes de violences sexuelles ou de harcèlement sexuel dès le signalement des faits. Celui-ci pourra être délégué à des associations spécialisées qui ont pour objectif d'apporter un soutien psychologique aux victimes et de les aider dans les démarches administratives et judiciaires.

Article 8 - Actions de prévention et de sensibilisation

La lutte contre les stéréotypes de genre, les propos ou agissements sexistes, dans la diversité ou la sensibilisation et la prévention du harcèlement sexuel agissent comme un continuum d'actions indispensables pour une évolution durable et globale des mentalités.

La branche professionnelle joue un rôle majeur en soutenant les démarches de prévention, de sensibilisation et de formation conduites au sein des entreprises. Elle conduit, en lien avec les entreprises, des actions de sensibilisation adaptées pour les salariés, notamment en direction de la filière managériale.

Les entreprises de la branche s'engagent à :

- Veiller à ce que l'environnement de travail soit dépourvu de tout agissement ou propos sexiste et ce, dans l'ensemble des lieux de travail ;
- Se doter d'une organisation qui favorise le partage et la sensibilisation en matière de prévention contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, afin de favoriser la remontée d'informations et le traitement des situations ;
- Organiser annuellement une action de sensibilisation sur les propos et agissements sexistes à destination de tous les salariés. Le parcours d'intégration des nouveaux embauchés intègre obligatoirement cette thématique. Cette action est construite en lien avec le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du Comité social et économique ;
- Mettre en place, dès l'entrée en vigueur de l'accord, un indicateur sur le nombre de personnes ayant signalé avoir été victimes de harcèlement sexuel et/ou de propos ou agissement sexiste.

Les données sont collectées par le coordinateur diversité de la branche et présentées de manière agrégée. Dans le cadre de l'entreprise, cet indicateur figure dans le rapport « *situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes* ».

- Rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes dans le règlement intérieur.

Article 9 – Accompagnement des salarié(e)s victimes de violences intrafamiliales

Les entreprises s'engagent à :

- Communiquer de façon régulière sur les dispositifs d'aide existants (Violences Femmes Info – 3919 ; 116 006 - Numéro d'aide aux victimes ; Site Parcours-Victime)
- Sensibiliser les collaborateurs via, l'information, la communication et la formation ;
- Accompagner les salariés victimes de violences conjugales ou intra-familiale en recourant, notamment, aux services des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF),

Les entreprises qui disposent d'une ligne d'écoute à destination de leurs salariés s'engagent à faire évoluer leur offre, afin de permettre la prise en compte des situations de violence intrafamiliale par ces dispositifs.

TITRE IV - AGIR SUR LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE, TOUT AU LONG DE LA CARRIERE DES FEMMES ET DES HOMMES

Les parties signataires entendent soutenir et promouvoir les actions concrètes favorisant l'évolution culturelle en faveur d'une répartition équilibrée des charges et obligations familiales entre les hommes et les femmes. La branche accompagnera ces démarches par la mise à disposition d'éléments de communication sur les dispositifs conventionnels d'accompagnement à la parentalité.

Article 10 : La parentalité

Les absences ou la réduction d'activité résultant d'un congé lié à la parentalité ne doivent pas entraîner de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et salariale.

Les parties signataires demandent aux entreprises de promouvoir auprès des hommes les congés auxquels ils peuvent prétendre dans le cadre de la parentalité.

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant visé par le code du travail, le salarié reçoit une allocation destinée à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son plein salaire net.

La salariée ayant effectuée une reconnaissance conjointe d'un enfant telle que prévue dans le cadre de l'article 342-11 du code civil peut bénéficier de ce congé d'accueil de l'enfant.

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.

Pour les salariés qui le souhaitent, il est possible de maintenir des échanges strictement informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique ressources humaines durant les congés liés à la parentalité. Cette volonté du salarié doit faire l'objet d'une demande écrite.

Au retour des salariés dans l'emploi à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L.1225-47 du code du travail, un entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié. Cet entretien professionnel doit être proposé dans les 30 jours calendaires qui suivent l'issue des périodes visées.

Au cours de cet entretien sont abordés les besoins d'accompagnement éventuels et de formation et la possibilité de mobiliser certains dispositifs tels que le CPF ou la Pro-A.

Pour garantir l'exercice de ce droit, l'employeur doit informer le salarié par tout moyen approprié.

Article 11 : L'articulation et la conciliation des temps de vie

Les entreprises de la branche mettent en œuvre des plans d'action permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, au regard des contraintes opérationnelles liées à l'organisation du travail, et dans le cadre d'un dialogue social de proximité.

A ce titre, elles veillent à ce que l'organisation des réunions ou des déplacements professionnels prenne en compte les contraintes liées à la vie familiale et étudient la mise en place d'un mécanisme de compensation pour les frais supplémentaires liés à la garde d'enfant et à l'aide.

Article 12 : Les conditions de travail

Les modalités d'organisation du travail et du temps de travail dans l'entreprise ne doivent pas induire de discrimination.

Il est réaffirmé l'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et à temps partiel. L'exercice d'un travail à temps partiel ne peut induire de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et salariale.

Les demandes des salariés visant à l'aménagement de la durée ou/des horaires de travail sont examinées dans le double objectif de répondre aux exigences de l'organisation du travail dans l'entreprise et de permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Une attention particulière est portée aux familles monoparentales.

Dans le cadre de l'entretien professionnel, les entreprises s'engagent à évoquer le passage à temps partiel ou un retour à temps plein pour les salariés intéressés.

TITRE V - SOUTENIR ET ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

La branche constitue un acteur essentiel de la promotion de l'égalité professionnelle.

Il appartient dès lors pour la branche de :

- Suivre la mise en œuvre de l'accord en lien avec l'Observatoire des Métiers et des Qualifications ;
- Faire le bilan des actions mises en œuvre dans les entreprises ;
- Intégrer dans les travaux et études menés par l'Observatoire des Métiers et des Qualifications la dimension de l'égalité professionnelle dans ses études et préconisations ;
- Accompagner les entreprises dans leur politique de gestion des ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle, par la diffusion d'outils et de dispositifs de sensibilisation et de communication.

Article 13 : Les actions de sensibilisation et de communication

Les parties signataires soulignent le caractère primordial des actions de sensibilisation et de communication pour la diffusion et la promotion de l'égalité professionnelle.

Les entreprises s'engagent à partager leurs outils, guides, bonnes pratiques et documents de référence pour soutenir les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, en vue d'alimenter la communication faite à l'occasion de la semaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette semaine sera l'occasion de proposer auprès des équipes RH, managers, salariés, des parcours digitaux de formation mutualisés sur les thématiques, avec un focus sur les stéréotypes de genres qui éviteront des discriminations également sur l'orientation sexuelle.

Les entreprises veillent à ce que la dimension de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit intégrée dans les baromètres sociaux qu'elles réalisent.

Les entreprises de la branche s'inscrivent dans la démarche d'obtention du label Egalité Professionnelle.

Article 14 : La commission de l'égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est constituée. Celle-ci prépare notamment les délibérations du comité social et économique sur le rapport comparé des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, établi par l'employeur dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Cette commission reçoit toutes les informations relatives à son champ de compétences pour pouvoir exercer pleinement sa mission.

Les entreprises de la branche adressent chaque année au coordinateur diversité leur index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que leur rapport comparé de la situation des femmes et des hommes.

Article 15 : Suivi de l'accord

Un rapport de branche permettant un examen de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens par groupe de classification et par sexe est remis chaque année à la CPPNI.

Ce rapport fait un état de la situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année écoulée et des dispositions énoncées dans le présent accord.

TITRE VI - DATE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD

➤ Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord correspondent aux besoins des entreprises de moins de cinquante salariés et leurs sont donc applicables.

➤ Bilan de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront pour procéder à un bilan d'étape à mi-parcours en vue de procéder à d'éventuels ajustements. A cette occasion, sera abordée la thématique de la parentalité et notamment la durée « du congé paternité et de l'accueil de l'enfant ».

Ce bilan sera présenté à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation.

Un an avant le terme de l'accord, l'Association d'employeurs et les organisations syndicales nationales se réuniront, afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord, les modifications éventuelles à y apporter et l'inscrire à l'agenda social.

➤ Durée

Elle est fixée à 4 ans, l'ensemble des dispositions entrant en vigueur le 1^{er} avril 2022.

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la Convention collective nationale du 9 décembre 1993.

Fait à Paris, le 15 avril 2022

Pour l'Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance	
Pour la Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT	
Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes – FESSAD	
Pour la fédération nationale des personnels des organismes sociaux CGT	
Pour la Fédération des employés et cadres CGT-FO	