Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société MAYOLY SANTE

ENTRE LES SOUSSIGNEES

La société Mayoly Santé, dont le siège social est situé au 3 place Renault – 92500 RUEIL MALMAISON, immatriculée au RCS de Paris, sous le numéro B 702 012 980, représentée par **Audrey BOULART en sa qualité de Responsable des Relations Humaines**

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise représentées par :

- **Céline MAZARD, Déléguée Syndicale CFDT**
- **Jean-Marc GNANSIA, Délégué Syndical CGT**

D'autre part

Ci-après désignées ensemble « les Parties »

C.M. J.G. A.B.

Préambule

L'entreprise MAYOLY SANTE et les Organisations Syndicales signataires reconnaissent que la mixité dans les emplois, à tous les niveaux, est source d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et de performance et souhaitent réaffirmer leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

C'est dans ce contexte, et afin de garantir cette égalité entre les femmes et les hommes, que les Parties sont convenues de conclure le présent Accord, en application des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

L'Index sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes élaboré sur la base des données relatives à l'année 2024 est joint en annexe.

Article 1 - Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir au sein de la société MAYOLY SANTE les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord est conclu en application des articles L.2242-1 et R.2242-1 et suivants du code du travail.

A partir des constats réalisés notamment grâce aux analyses de l'Index 2024 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des augmentations 2025 et des rémunérations suite à ces augmentations, les parties conviennent de se fixer des objectifs de maintien ou de progression dans les domaines suivants conformément à l'article R. 2242-2 du Code du travail :

- Rémunération ;
- Promotion professionnelle ;
- Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- Formation professionnelle.

L'atteinte des objectifs de maintien ou de progression s'effectue au moyen d'actions concrètes, dont la nature, l'étendue et le délai de réalisation font également l'objet du présent accord.

Article 2 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société MAYOLY SANTE.

C.M. J.G. A.B.

Article 3 - Domaines d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Domaine 1 : Rémunération

Les Parties souhaitent réaffirmer l'importance fondamentale du principe d'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes, à ancienneté, compétences, expériences et fonctions équivalentes.

Aussi, les Parties rappellent que les différents éléments composant la rémunération des hommes et des femmes doivent, à situation comparable, être strictement identiques.

De même, les Parties rappellent que les salaires d'embauche doivent être strictement égaux entre les hommes et les femmes et qu'à performance égale, la Direction s'attachera à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps.

Afin de contrôler le respect de ces dispositions, les organisations syndicales pourront solliciter la production des éléments permettant de s'assurer qu'il n'y a pas d'écarts injustifiés notamment lors des Négociations Annuelles Obligatoires.

Il est toutefois précisé que la transmission de ces éléments devra se faire conformément aux dispositions du RGPD afin de ne pas porter atteinte aux données personnelles des salariés.

1) **<u>Actions prévues</u>**

1.1 Egalité de traitement

L'entreprise s'engage à sensibiliser les managers à l'égalité de traitement en leur rappelant les modalités d'application de ce principe et qu'ils peuvent, le cas échéant, définir avec la Direction des Relations Humaines les actions correctrices à mettre en œuvre pour régulariser la situation.

Ainsi, chaque année dans le cadre du processus annuel de révision des rémunérations, la situation de chaque salarié(e) fera l'objet d'un examen systématique par la Direction des Relations Humaines en liaison avec le responsable hiérarchique, au regard du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes

Plus particulièrement, il sera accordé une attention spécifique aux situations des salarié(e)s revenant de congé maternité, congé paternité, congé d'adoption ou congé parental, ceux-ci ne devant en aucun cas influer négativement sur les décisions de révision annuelle de la rémunération.

Ainsi, il devra être tenu compte des périodes de congé maternité, congé paternité, congé d'adoption et congé parental, dans la fixation des objectifs annuels, lesquels devront nécessairement être révisés afin de tenir compte de la période d'absence du/de la salarié(e) et de les adapter au temps de présence effectif.

1.2 Maintien de salaire pour les périodes de congé maternité, congé paternité et congé d'adoption

En outre, l'entreprise s'engage à maintenir la rémunération des salarié(e)s pendant :

- toute la durée légale du congé maternité, fixée à l'article L. 1225-17 du Code du travail ;

- pendant toute la durée légale du congé d'adoption, fixée à l'article L. 1225-37 du Code du travail ;
- pendant toute la durée légale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, fixée à l'article L. 1225-35 du Code du travail, sous réserve de justifier d'au moins un an d'ancienneté.

Ce maintien de salaire est donc conditionné à l'ouverture des droits du/de la salarié(e) auprès de la CPAM (caisse primaire d'assurance maladie) et à l'ancienneté du salarié, pour le congé paternité.

La rémunération mensuelle brute du/de la salarié(e) sera maintenue déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

1.3 Evolution de la rémunération au retour de congé

L'entreprise mettra en œuvre les dispositions suivantes :

Dès lors que des augmentations individuelles ou collectives auront été décidées ou versées pendant l'absence pour congé maternité, congé parental ou congé d'adoption d'un(e) salarié(e), la Direction des Relations Humaines veillera à ce que le/la salarié(e) qui reprend son travail à l'issue de ce congé bénéficie, à son retour, d'une garantie d'évolution de sa rémunération.

Dans le cadre de cette garantie, la rémunération du/de la salarié(e) sera majorée de la moyenne des augmentations individuelles et collectives attribuées aux collaborateurs relevant de la même catégorie professionnelle et tel que résultant des négociations salariales avec les partenaires syndicaux, ou à défaut d'accord, des mesures unilatérales mise en œuvre par l'entreprise.

1.4 Absence d'impact des périodes de congé maternité, d'adoption ou de paternité sur le calcul des primes

Afin de ne pas pénaliser les salarié(e)s qui s'absentent pour un congé maternité, d'adoption ou de paternité, les Parties conviennent de considérer que ces périodes seront sans incidence sur le calcul de la prime annuelle sur objectifs individuels des salarié(e)s du siège ainsi que de la prime de 13ème mois.

En outre, pour les salariés occupant des fonctions itinérantes, les parties conviennent que si le secteur reste primable en l'absence du salarié(e) pour congé légal de maternité, paternité ou d'adoption, le bénéfice des éléments variables de rémunération (EVR) est maintenu sous réserve toutefois que le salarié(e) ne soit pas remplacé(e) à son poste de travail.

2) <u>Objectifs chiffrés</u>

La Direction des Relations Humaines s'assurera que :

- 100% des salarié(e)s revenant d'un congé maternité, d'adoption ou de paternité bénéficie d'une réévaluation de leurs objectifs individuels ;
- 100% des salarié(e)s éligibles bénéficient du maintien de leur salaire mensuel brut dans les conditions prévues par l'accord ;
- 100% des salarié(e)s éligibles bénéficient de la garantie d'évolution salariale ci-avant énoncée ;
- 100 % des salarié(e)s siège revenant d'un congé maternité, d'adoption ou de paternité bénéficient d'une prime annuelle sur objectifs individuels au moins identique à l'année précédente et pour les salarié(e)s siège et itinérants éligibles d'une prime de 13ème mois calculée sans tenir compte de la

période de congé.

3) Indicateurs de suivi

La réalisation de cet objectif sera mesurée par les indicateurs suivants :

- Comparaison des pourcentages d'augmentation annuelle hommes/femmes ;
- Nombre de salarié(e)s revenant de congé maternité, d'adoption ou de paternité ayant bénéficié d'une révision de leurs objectifs individuels fixés au début de l'année N / Nombre de salarié(e)s revenant de congé maternité, d'adoption ou de paternité au cours de l'année N ;
- Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié du maintien de salaire pendant la période de congé maternité, d'adoption ou de paternité / Nombre de salarié(e)s éligibles au maintien de salaire susvisé ;
- Nombre de salarié(e)s éligibles à l'évolution salariale susvisée / Nombre de salarié(e)s revenant d'un congé maternité, parental ou d'adoption au cours de l'année N ;
- Nombre de salarié(e)s éligibles ayant perçu l'intégralité de leur bonus annuel (siège) et/ou leur prime de 13ème mois malgré leur absence pour congé maternité, d'adoption ou de paternité/ Nombre de salarié(e)s partis en congé maternité, d'adoption ou de paternité au cours de l'année N.

Domaine 2 : Promotion professionnelle

Les parties veulent assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de promotion, en mettant en œuvre des actions visant (1.1) à inciter à la mobilité interne, (1.2) à prendre en compte certains facteurs de nature à freiner l'évolution professionnelle tels que notamment les congés de maternité, d'adoption ou congé parental.

1) Actions prévues

1.1 Mobilité professionnelle interne

Pour inciter à la mobilité professionnelle, l'entreprise s'assurera :

- du respect de la procédure d'information des postes disponibles en interne ;
- que la rédaction des annonces et fiches de poste ne comporte que des termes neutres afin de les rendre attractives tant pour les hommes que pour les femmes.

1.2 Mesures destinées à favoriser l'évolution professionnelle

Afin d'identifier les facteurs de nature à freiner l'évolution professionnelle, l'entreprise organisera un entretien spécifique avec le manager au moment de la reprise d'activité du/de la salarié(e) après un congé maternité, parental ou d'adoption.

Pour une meilleure intégration de la personne dès son retour, cet entretien spécifique vise à examiner :

- le poste retrouvé au retour (missions, évolutions éventuelles) ;
- les changements éventuels intervenus dans l'entreprise pendant le congé maternité, d'adoption ou parental ;
- les formations à envisager dans le cadre de la reprise d'activité ;
- les aménagements de poste à envisager en cas de demande d'un congé parental à temps partiel.

Soucieuses de préserver, pour les salarié(e)s qui le souhaitent, le lien avec l'entreprise, les salarié(e)s en congé maternité, paternité, d'adoption ou parental, pourront :

- consulter les informations à caractère général sur l'entreprise qui continueront de leur être adressées
- conserver l'ordinateur, le téléphone et le véhicule mis à disposition par la Société pendant :
    - le congé légal de maternité, paternité ou d'adoption ;
    - un congé parental d'éducation, congé de présence parental dans la limite de 6 mois.

L'égalité de traitement pour l'accès aux postes d'encadrement sera assuré en veillant à garantir autant que possible un équilibre femmes/hommes dans les fonctions managériales. Par ailleurs, la Société souhaite que les demandes d'évolution vers des fonctions d'encadrement, formalisées dans les Entretiens RH, soit étudiées par la hiérarchie en lien avec les Ressources Humaines.

2) Objectifs chiffrés

La Direction des Relations Humaines s'assurera que :

- 100% des annonces publiées en interne seront rédigées en termes neutres ;
- 100% des emplois, notamment Cadres, sont accessibles aux salarié(e)s sans distinction de genre ni de temps de travail ;
- 100% des salarié(e)s revenu(e)s de congé maternité, d'adoption ou parental bénéficient d'un entretien avec leur manager.

3) Indicateurs de suivi

La réalisation de ces objectifs sera mesurée par les indicateurs suivants :

- Nombre d'annonces rédigées en termes neutres / Nombre d'annonces publiées sur le site internet et dans la « Mayoly Mobility » ;
- Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'un entretien avec le manager au retour de congé maternité, parental ou d'adoption / Nombre de retours de congé maternité, parental ou d'adoption au cours de l'année N ;
- Nombre de femmes accédant à des postes d'encadrement / Nombre d'hommes accédant à des postes d'encadrement ;

Domaine 3 : Conditions de travail et équilibre vie personnelle-vie professionnelle

La Société entend favoriser la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salarié(e)s par la mise en place des mesures détaillées ci-après :

1) Actions prévues

1.1 Rentrée scolaire

Les parents d'enfants âgés de 12 ans au maximum (ou au maximum jusqu'à la rentrée en classe de 6e),

bénéficient d'une absence autorisée rémunérée d'une durée pouvant aller jusqu'à 3 heures le jour de la rentrée des classes de septembre, afin d'accompagner leurs enfants.

Il s'agit de 3 heures par foyer, quel que soit le nombre d'enfants.

1.2 Absence pour enfant malade

La Direction d'engage à faire application des dispositions de la convention collective s'agissant des journées d'absence autorisée en raison de la maladie ou l'accident d'un enfant.

Par ailleurs, l'entreprise souhaite aller au-delà de ces dispositions et entend faire bénéficier aux salarié(e)s de 2 jours supplémentaires d'absence autorisée payés, en cas de maladie ou d'accident de l'enfant qui vient de naitre et ce si la maladie ou l'accident survient dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant

Ces 2 jours supplémentaires qui sont octroyés dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, ne font l'objet d'aucun report, même s'ils n'ont pas été pris.

1.3 Congé Parental d'Education

Le congé parental à temps partiel sera ouvert à l'ensemble des salarié(e)s sans condition d'ancienneté.

Les salarié(e)s s'étant absenté(e)s au titre du congé parental d'éducation bénéficient, à leur retour, des dispositions concernant la rémunération prévues au présent accord.

1.4 Travail à temps partiel choisi

Depuis septembre 2014, la Société a ouvert la possibilité de choisir une activité à temps partiel choisi (en dehors des temps partiels légaux) en 4/5ème, d'une durée d'un an renouvelable, pour les salarié(e)s ayant au moins un enfant âgé de 16 ans ou moins et scolarisé au moment de la demande du passage à temps partiel, sous réserve que le taux d'absentéisme y compris congé maternité, adoption, sabbatique, longue maladie (>3 mois) … soit inférieur à 20 % dans la région au moment de la demande du salarié(e).

Le/la salarié(e) devra adresser sa demande par écrit (LRAR, courrier simple, courriel) au moins 2 mois avant le début envisagé du temps partiel.

La demande sera traitée par la Direction des Relations Humaines qui s'assurera des conditions d'éligibilité et répondra au salarié dans un délai d'un mois maximum suivant la demande. Tout refus fera l'objet d'une réponse écrite motivée.

La Direction s'engage également à traiter attentivement les demandes de temps partiel dans le cadre des dispositions de l'article L. 3123-2 du code du travail et qui permet au salarié(e) de demander à bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie personnelle

1.5 Aménagement des fins de carrières et transition activité-retraite

L'entreprise entend donner la possibilité aux salarié(e)s qui en feraient la demande par écrit, de travailler aux 4/5ème durant les 12 mois précédant leur départ en retraite.

Afin de garantir les droits en matière de retraite des salarié(e)s bénéficiant d'un aménagement du temps de travail en fin de carrière, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité à temps plein. L'employeur prendra en charge le surplus de cotisations.

L'allocation de fin de carrière versée au/à le/la salarié(e) au moment de son départ en retraite sera calculée sur la base de ses salaires à temps plein.

La Direction pourra demander le report du début de l'activité à temps partiel fin de carrière si le nombre le pourcentage de salariés exerçant les mêmes fonctions sur la même région est supérieur ou égal à 20%. L'accord pour une activité à 4/5^{e} sera accordée dès lors que ce pourcentage passe en dessous de 20%.

L'entreprise s'engage à respecter les dispositions légales, conventionnelles ou issues d'un accord d'entreprise spécifique aux aménagements de fin carrières qui viendraient à être applicables postérieurement à la signature du présent accord.

1.6 Primabilité des salariés itinérants en temps partiel

Les parties souhaitant d'une part, préserver l'opportunité pour le/la salarié(e) ayant choisi une activité à temps partiel à 80% (4/5^{e}) de bénéficier du même potentiel de primes que les salariés à temps plein et d'autre part, d'assurer une équité avec les salariés à temps plein sur la répartition des objectifs nationaux permettant de garantir une activité saine de l'entreprise, les objectifs et la prime associée ne seront pas proratisés du fait du temps partiel à 80%.

Pour les salarié-e-s travaillant à temps partiel avec un temps de travail inférieur à 80% du temps complet, l'objectif R/0 (résultats/objectifs généralement exprimé en montant de chiffre d'affaires (€) ou en nombre d'unités) sur le sell-in sera proratisé à due proportion de la réduction du temps de travail ; il en ira de même pour le montant de la prime associée à ce R/O.

Pour le sell-out exprimé en parts de marché ou en classement, aucune proratisation (ni objectif ni prime) ne sera appliquée.

1.7 Droit à la déconnexion

La Direction soucieuse de l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle a conclu en 2020 avec les organisations syndicales un accord sur le droit à la déconnexion. Il est rappelé ici que tout salarié(e) qui rencontrerait des difficultés, en raison du non-respect des dispositions prévues à cet accord, pourra solliciter l'appui de la Direction des Relations Humaines.

2) ***Objectifs chiffrés***

La Direction des Relations Humaines s'assurera que :

► 100% des salarié(e)s éligibles demandant un congé parental d'éducation se verront accorder ce congé sans prise en compte de leur ancienneté dans l'entreprise

► 100% des salarié(e)s demandant un passage à temps partiel obtiendront une réponse écrite et motivée de la Société.

► 100% des salarié(e)s sollicitant un aménagement de fin de carrière obtiendront une réponse écrite et motivée de la Société.

► 100% des salarié(e)s itinérants ayant opté pour une activité en 4/5^{e} se verront appliquer les règles en matière de fixation des objectifs et allocation de primes

3) ***Indicateurs de suivi***

- Nombre de refus de passage à temps partiel choisi
- Nombre de refus travail à temps partiel au titre de l'aménagement de fin de carrière

Domaine 4 : Formation

Les Parties entendent réaffirmer que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des femmes et des hommes. C'est pourquoi, l'entreprise garantira l'égalité à l'accès à la formation professionnelle.

1) ***Actions prévues***

1.1 L'accompagnement à la formation professionnelle

Pour développer les compétences des femmes et des hommes au sein de MAYOLY, une plateforme de formation en e-learning a été déployée (MayLearn). La Direction des Relations Humaines se tient à la disposition des collaborateurs qui auraient besoin d'accompagnement pour utiliser cet outil de formation accessible à tous, en tout lieu et sur tous les supports numériques.

Par ailleurs, la Direction des Relations Humaines renseigne et accompagne les salarié(e)s qui souhaiteraient mettre en place ou obtenir des informations sur les différents dispositifs de formation (Compte personnel de formation (CPF), Validation des acquis de l'expérience (VAE), Bilan de compétences, etc.).

S'agissant du CPF, lors de toute demande, la Direction des Relations Humaines indiquera au salarié(e) si la formation se déroulera sur le temps de travail, sur le temps personnel ou une combinaison des deux, la formule dépendant de la formation et de son caractère nécessaire ou non pour la tenue du poste.

1.2 Actions relatives au plan de formation

La Société s'engage à faire bénéficier régulièrement les salarié(e)s occupant une fonction au siège, de formations au même titre que les collaborateurs ayant des fonctions terrain.

2) Objectifs chiffrés

► Développer l'utilisation de MayLearn par tous les collaborateurs, itinérants ou ayant une fonction siège.

3) indicateurs de suivi

- Nombre de salarié(e)s formé(e)s.
- Nombre d'utilisateurs de la plateforme MayLearn

Article 5 : Durée et suivi de l'accord

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Trois mois avant l'échéance du terme de l'accord, la Direction (ou son représentant) et partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à lui apporter.

Suivi de l'accord

La Direction s'engage dans le cadre de cet accord à en assurer le suivi avec les instances représentatives du personnel. Ce suivi sera réalisé via l'examen des indicateurs de suivi prévus par le présent accord, avec la direction des relations humaines.

Article 6 : Dispositions générales

Entrée en vigueur de l'accord

L'accord entrera en application, pour une durée déterminée de trois ans, à compter du jour qui suit son dépôt.

Dépôt et Publicité

Le présent accord sera consultable par l'ensemble des salarié(e)s sur le site intranet de la société MAYOLY SANTE.

Une copie dématérialisée sera également déposée sur la plateforme nationale « Télé Accords » du Ministère du Travail.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en double exemplaire, l'un sous format papier, l'autre sous format électronique, dans les quinze jours de sa signature, auprès de la DREET dont relève le siège de l'entreprise. Un exemplaire sera également adressé au Secrétariat-greffe du conseil des Prud'hommes dans le ressort duquel est situé le siège social.

Le présent accord sera également notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Fait à Rueil Malmaison, le 26 septembre 2025

Pour la Direction
Audrey BOULART
Responsable Relations Humaines

Audrey BOULART
Certifié par yousign

Pour le syndicat CFDT
Céline MAZARD
Déléguée Syndicale

Céline MAZARD
Certifié par yousign

Pour le syndicat CGT
Jean-Marc GNANSIA
Délégué Syndical

Jean-Marc GNANSIA
Certifié par yousign

C.M. J.G. A.B.

ANNEXE 1 : INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LES DONNEES 2024

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	7,9	31	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	2,9	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			**71**		**85**
INDEX (sur 100 points)			**84**		**100**
Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.					

C.M. J.G. A.B.