

Accord du 16 mai 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : après la signature de 3 organisations syndicales (CGC, CFTC, SNPST), réception de l'opposition des 3 autres organisations syndicales (CFDT, CGT, FO)

L'accord de branche ci-dessous, conclu le 16 mai dernier, portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a été signé par 3 organisations syndicales : la CFE-CGC, la CFTC et le SNPST.

Dans le cadre du délai d'opposition prévu par la réglementation à l'issue de la conclusion d'un accord, et bien qu'aucune délégation présente n'en ait fait mention lors de la signature, les instances de 3 organisations syndicales ont souhaité faire valoir leur droit d'opposition.

On rappellera qu'aux termes de l'article L. 2232-6 du Code du travail « La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8 ».

Dans la mesure où en termes de représentativité, les 3 organisations syndicales qui ont fait valoir leur droit d'opposition représentent 53 %, l'accord précité n'est pas applicable dans les SSTI.

**ACCORD COLLECTIF PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

PRESANSE

d'une part,

La Fédération Santé et Sociaux
(**CFDT**),

La Fédération Santé et Sociaux
(**CFTC**),

La Fédération Française de la Santé,
de la Médecine et de l'Action Sociale
(**CFE-CCG**),

La Fédération de la Santé et de l'Action sociale
(**CGT**),

La Fédération des Employés et Cadres
(**CGT-FO**),

Le Syndicat National des Professionnels de la Santé au Travail
(**SNPST**),

d'autre part,

ont convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de définir les orientations pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des Services de santé au travail interentreprises.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi que chaque SSTI développe son engagement et sa politique dans ce domaine.

Article 1 : Obligation légale

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux dispositions légales, dans les SSTI où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant



notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail. A défaut, le Code du travail prévoit une pénalité financière.

L'accord, ou, à défaut, le plan d'action doit fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre, accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Il doit prévoir les modalités de suivi de la réalisation de ses objectifs et mesures.

Si le présent accord ne permet pas aux SSTI concernés de s'exonérer de l'obligation de négocier en la matière, il doit néanmoins permettre de les aider à élaborer le contenu de leur accord ou plan d'action.

Article 2 : Recrutement

Les partenaires sociaux réaffirment que, à tous les niveaux hiérarchiques, les critères retenus pour le recrutement doivent être principalement fondés sur la formation initiale, les compétences requises, l'expérience professionnelle, les qualifications des candidats, et en aucun cas sur l'appartenance à tel sexe ou à la situation de famille.

Chaque SSTI s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi. Le SSTI devra ainsi recourir systématiquement à la mention H/F.

A chaque étape du processus de recrutement, le SSTI se fixe pour objectif de garantir les mêmes critères de sélection pour les femmes et les hommes.

Le choix du candidat ne doit résulter que de l'adéquation entre le profil du candidat et les compétences requises pour les emplois proposés.

Article 3 : Conditions de travail et égalité de rémunération

Article 3-1 : Principe d'égalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps complet et ceux travaillant à temps partiel, notamment en termes de carrière et de rémunération.

Le SSTI s'engage à assurer des niveaux de rémunération équivalents entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre.

Les partenaires sociaux précisent ce qu'il convient d'entendre par rémunération : c'est le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en fonction de l'emploi de ce dernier.

Les SSTI veilleront à ce que les différents éléments composant la rémunération ainsi définie soient établis sur des principes identiques pour les femmes et les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle et toutes les bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Ils soulignent que la classification conventionnelle des emplois ne peut en aucun cas induire de discrimination entre les femmes et les hommes.

Cette classification conventionnelle a été établie à partir de critères de contenus et de niveaux permettant la hiérarchisation des emplois.

A compétence égale, le positionnement d'un salarié dans la grille de classification ne fait référence ni à son sexe ni à sa situation de famille.

Article 3-2 : Rapport annuel de situation comparée

Les partenaires sociaux rappellent qu'afin de faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les SSTI de plus de 50 salariés sont tenus d'élaborer un rapport annuel écrit de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

L'objectif de ce rapport annuel de situation comparée est de permettre une analyse des écarts constatés entre les femmes et les hommes concernant les rémunérations et les évolutions de carrière, afin de mettre en place des plans d'action.

Article 3-3 : Bilan

Les SSTI concernés feront le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés à emploi de valeur égale et sans raison objective professionnelle pouvant les justifier.

Si des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes d'une même classe conventionnelle ou pour un poste de travail semblable ne sont pas explicitement justifiés, les SSTI s'engagent à mettre en œuvre des mesures correctives.

Article 3-4 : Répartition des augmentations

Les SSTI veilleront à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon des critères identiques.

Article 3-5 : Congé parental d'éducation

La durée du congé parental d'éducation est fixée par les dispositions légales et réglementaires.

La durée de ce congé est prise en compte en totalité dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Article 3-6 : Intéressement et congé de maternité

Pour les accords d'intéressement qui prévoieraient un calcul qui s'appuie sur le salaire, les indemnités journalières versées dans le cadre du congé de maternité, en cas de non-subrogation par le SSTI, sont intégrées dans la base à prendre en compte pour le calcul de l'intéressement.

Article 4 : Formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que le droit à la formation professionnelle et à la mobilité est le même pour tous et s'exerce indépendamment du sexe de la personne.

Les SSTI doivent assurer l'égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes.

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités.

Les postes à responsabilités ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes détenant les compétences requises.

Article 5 : Prévention du sexisme

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux dispositions légales, nul ne doit subir 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.

Les SSTI s'efforceront de rappeler, dans leurs outils de communication (intranet, affichages, lettre d'information,...), leur volonté de lutter contre le sexisme.

Ils intégreront dans leur règlement intérieur les dispositions relatives à l'agissement sexiste et communiqueront sur les sanctions.

Article 6 : Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

Afin de favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, les SSTI développeront des aménagements d'horaires et étudieront des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Des facilités d'aménagements d'horaires seront accordées pour la rentrée scolaire.

Par ailleurs, les SSTI s'engagent, sur la base d'un état des lieux des différents personnels, à mener une réflexion sur le droit à la déconnexion, afin, le cas échéant, de négocier un accord.

Article 7 : Dispositions finales

Article 7-1 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans.

Article 7-2 : Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} juillet 2018.

Article 7-3 : Révision

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies à l'article 4 de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises.

Article 7-4 : Dénonciation

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, selon les modalités définies à l'article 4-1 de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises et dans le respect des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 7-5 : Bilan

Un bilan régulier des modalités de mise en œuvre des dispositions de l'accord, prenant la forme d'enquêtes périodiques auprès des SSTI, est réalisé dans le cadre du rapport de branche.

Article 7-6 : Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

PRESANSE accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 16 mai 2018.

Pour PRESANSE



Pour les Organisations syndicales

La Fédération Santé et Sociaux
(CFDT)

La Fédération Française de la Santé,
de la Médecine et de l'Action Sociale
(CFE-CGC)



La Fédération Santé et Sociaux
(CFTC)



La Fédération de la Santé et de l'Action sociale
(CGT)

La Fédération des Employés et Cadres
(CGT-FO)

Le Syndicat National des Professionnels
de la Santé au Travail
(SNPST)

