



ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME-FEMME 2016 - 2019

Entre

Le CENTRE MEDICAL INTERENTREPRISES EUROPE, association loi 1901, sise au 80 rue de Clichy à Paris 9, SIRET 784 401 879 000 35, APE 8622 C, représenté par Monsieur Jean-Paul TESSIEREAU, directeur général,

Ci-après dénommé « Centre Médical Interentreprises Europe » ou « CMIE »

Et

Les organisations syndicales suivantes :

- **La CGT**
représentée par Madame CALME Samia
- **La CFE – CGC**
représentée par Madame GUYARD Agnès
- **La CFDT**
représentée par Madame VIGNERON Nicole

PREAMBULE

Le CMIE et les trois organisations syndicales ont analysé ensemble les données 2015 sur la situation respective des hommes et des femmes par catégorie socioprofessionnelle en matière de conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Le CMIE et les organisations syndicales ont constaté que l'égalité professionnelle hommes/femmes au sein du CMIE est satisfaisante.

Le CMIE a donc souhaité poursuivre son engagement et sa politique dans le domaine de l'égalité professionnelle en mettant en œuvre le présent accord.

BL NJ
AG 1
SC

L'accord s'articule autour de 4 thèmes que sont :

- Le recrutement
- La rémunération
- La formation et la mobilité
- L'articulation entre la vie professionnelle et/ou syndicale et vie privée.

Article 1 - Champs d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel du CMIE concerné par la Convention Collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail.

ARTICLE 2. – OBJECTIFS DE PROGRESSION

2.1. EGALITE DANS LE RECRUTEMENT

Les parties affirment que les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection identiques entre les hommes et les femmes, sans discrimination. Les critères retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle, et la nature des diplômes obtenus par le (la) candidate et en aucun cas sur le sexe.

✓ Objectif de neutralité des candidatures :

Le CMIE veillera à ce que sur l'ensemble des offres d'emploi, il ne soit pas mentionné de critère lié au sexe. Il s'agira de vérifier la neutralité de la terminologie des offres d'emploi et recourir systématiquement à la mention H/F.

✓ Objectif d'égalité de traitement des candidatures

Le CMIE se fixe pour objectif de garantir, à chaque étape du processus de recrutement, les mêmes critères de sélection pour les femmes et les hommes. Il s'agira de conserver à chaque étape du processus de recrutement, le respect des mêmes critères de sélection pour les femmes et les hommes afin que les choix résultent uniquement de l'adéquation entre le profil du candidat et les compétences requises pour les emplois proposés.

✓ Objectif de neutralité dans le recrutement par l'intermédiaire de cabinets externes au CMIE :

Le CMIE veillera à ce que ses prestataires en recrutement respectent la non-discrimination à l'embauche. Il s'agira de vérifier que lorsque le CMIE fait appel aux services de cabinets de recrutement, d'agence d'intérim, ces derniers veillent à présenter, dans la mesure du possible, des candidatures des deux sexes dans une proportion équivalente. Le CMIE demandera également aux cabinets externes d'utiliser des libellés d'emploi prenant la forme masculine et la forme féminine.

NJ
SL AG
SC

✓ **Objectif de neutralité des fiches de postes**

Le CMIE veillera à asexuer 100 % des fiches de postes.

2.2. EGALITE DE REMUNERATION

L'entreprise réaffirme que les niveaux de salaires doivent être équivalents entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre.

Le CMIE veillera à constituer une grille des rémunérations moyennes ou médianes des classifications et quand des écarts de rémunération individuelle apparaissent au regard des critères énoncés dans le précédent paragraphe, prévoir des mesures correctives.

En l'espèce, il ressort de l'analyse individuelle et collective des salariés de 2015 que l'émergence de nouveaux métiers dans les services de santé travail en général et au CMIE en particulier, nécessite d'harmoniser les rémunérations/Classification de certains professionnels.

Afin de neutraliser d'éventuels écarts, seront ainsi étudiées les rémunérations par catégories professionnelles, et dans un 1^{er} temps :

- les Assistants(tes) Techniques en Santé Travail (ATST)
- les Intervenants(tes) Prévention et Risques Professionnels (IPRP)
- les infirmiers(ères) en santé travail (IDEST)

2.3. EGALITE SUR L'ACCES A LA FORMATION ET A LA MOBILITE

✓ **Objectif sur l'accès à la formation :**

Le CMIE et les organisations syndicales actent que le droit à la formation et à la mobilité est le même pour tous et il s'exerce indépendamment du sexe de la personne.

Le CMIE veillera à ce que les actions de formation dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs hommes/femmes.

Le CMIE veillera également à ce que les salariés bénéficient au cours des six dernières années d'au moins une action de formation, certification, VAE, diplôme ou titre professionnel.

✓ **Objectif d'organisation d'un entretien professionnel**

Le CMIE veillera à organiser le processus d'entretien professionnel, quel que soit le sexe, tous les deux ans pour :

- Accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution ;
- Recenser les besoins individuels et proposer une réponse adaptée aux contraintes des salariés et aux besoins de l'entreprise.

BL
NW
AG
SC

✓ **Objectif de proposer l'entretien individuel**

Le CMIE veillera à proposer au minimum une fois tous les deux ans, quel que soit le sexe, un entretien individuel.

✓ **Objectif de favoriser la mobilité professionnelle et/ou géographique**

Le CMIE s'engage à communiquer sur les postes disponibles afin de favoriser les candidatures internes pour la mobilité géographique comme pour les souhaits d'évolutions de compétences et/ou métiers, quel que soit le sexe.

ARTICLE 4. – ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET/OU SYNDICALE VIE PRIVEE

✓ **Autorisation d'absence de rentrée scolaire**

Sous réserve d'assurer la continuité du service, les salarié(e)s bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de deux heures le jour de la rentrée scolaire pour accompagner leur(s) enfant(s) de moins de 12 ans sans récupération ni diminution de salaire.

Les salariés désireux de bénéficier de cette disposition devront formuler une demande écrite auprès de la Direction des ressources humaines avant la fermeture estivale.

✓ **Les absences pour enfants malades**

Six jours d'absence rémunérée peuvent être attribués aux salariés dont la présence est requise auprès de leur enfant jusqu'à l'âge de 12 ans, sur présentation d'un justificatif médical original.

Le bénéfice de ses jours est étendu :

- en cas de grève de la crèche ou école, sur justificatif ou
- en cas de maladie de la nourrice, sur justificatif.

Ces journées d'absence autorisées pourront être prises par demi-journée.

✓ **Le don de congés pour enfant gravement malade**

En complément des jours pour enfant malade jusqu'à l'âge de 12 ans, et du congé de présence parentale de 310 jours sur 3 ans non rémunérés, avec des possibilités d'aides par la Caisse d'Allocation Familiale un nouveau dispositif a été créé par la loi Salen n° 2014-459 du 9 mai 2014.

Désormais, tout salarié peut transmettre des jours de congés, des récupérations, des jours RTT, à un collègue dont l'enfant est gravement malade.

BL NJ
AG
SC

Ce don peut être exercé lorsque l'enfant, de moins de 20 ans, est atteint :

- d'une maladie grave,
- d'un handicap
- ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Ces conditions doivent être attestées par un certificat médical spécifique.

Le salarié qui souhaite en bénéficier fait une demande auprès du service des Ressources Humaines.

Un appel au don anonymisé est alors organisé afin de recueillir les jours des donateurs. Ce don peut être fait anonymement.

Les jours donnés seront pris en compte par ordre chronologique de la date de donation. Les jours donnés devront être acquis au moment de la donation ou au plus tard dans les six mois de l'année qui suit.

Si l'intégralité des congés donnés n'était pas utilisée, ils seraient rendus aux donateurs.

Durant la période d'absence, le salarié qui profite de cette donation bénéficie du maintien de sa rémunération, comme s'il était en congés.

L'employeur s'engage à réaliser un abondement complémentaire à hauteur de 10% des dons effectifs.

De plus, les six jours pour enfant malade de moins de 12 ans seront étendus jusqu'au 20 ans en cas d'enfant gravement malade

Ce dispositif est mis en place à titre de test sur trois ans.

✓ **Les absences pour grève**

Depuis la mise en place en 2007 d'un service minimum des services publics et particulièrement des transports en commun, il a pu être constaté une amélioration de l'accès des salariés à leur travail et de la programmation des moyens de transport annoncé la veille.

Toutefois, en cas de grands mouvements de grève, le CMIE :

- Pourra autoriser le personnel à prendre un jour de RTT ou un congé en concertation avec le centre et/ou service afin d'assurer le bon fonctionnement. En cas de grève prolongée, une rotation sera organisée afin que cela ne soit pas toujours les mêmes qui se déplacent.
- Pourra faire bénéficier d'une absence autorisée et rémunérée, aux salariés pouvant se trouver en difficulté en raison de leur situation particulière. Sont ainsi concernés :

BL NV
AG
SC

- o Celui ou celle qui s'est trouvé(e) dans l'impossibilité de se déplacer à partir de leur station RATP ou gare SNCF sur attestation RATP ou SNCF (en dehors de Paris intra muros)
- o Les femmes enceintes et les travailleurs en situation de handicap qui doivent prendre des lignes encombrées.

Ce bénéfice est limité à 3 jours par an.

Ce dispositif est mis en place à titre de test sur trois ans.

✓ **L'aménagement des horaires collectifs pour les salariés parents d'un enfant jusqu'à l'âge de 3 ans (date anniversaire)**

Le CMIE s'engage à étudier les demandes des salariés parents d'enfants jusqu'à l'âge de trois, les demandes d'aménagement temporaire d'horaires et d'apporter une réponse motivée.

✓ **La déconnexion**

Le CMIE et les partenaires sociaux s'engagent sur la base d'un état des lieux des différents personnels, à mener les réflexions relatives au droit à la déconnexion afin de négocier un accord.

Article 5. – INDICATEURS DE MESURE

Le CMIE transmettra aux délégués syndicaux dans le cadre du suivi de l'accord au cours de la négociation annuelle obligatoire :

5.1. Indicateurs en matière d'égalité professionnelle en termes de recrutement:

- le nombre de candidats hommes et femmes reçus en entretien et le nombre d'embauches hommes et femmes par catégorie professionnelle et par type de contrat ;
- le nombre total de fiches de poste asexuées.

5.2. Indicateurs s'agissant de l'égalité professionnelle en termes de rémunération :

- Rémunération moyenne et médiane annuelle par sexe, fonction, classe professionnelle,

5.3. Indicateurs relatif à la formation/mobilité

- Nombre d'heure moyen d'actions de formation par salarié et par an, et la répartition par type d'action (adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences) par sexe et par catégorie socioprofessionnelle.

- Nombre global de salariés formés,
- Nombre d'hommes formés et nombre des femmes formées,
- Nombre de cadres hommes formés et nombre de cadres femmes formées,

- Nombre de salariés de sexe féminin et de sexe masculin ayant bénéficié d'actions de formation qualifiante.
- Nombre d'entretiens professionnels H/F
- Nombre d'entretiens individuels H/F
- Nombre de mobilités géographiques et professionnelles H/F

5.4. Indicateurs relatifs à l'articulation vie professionnelle et/ou syndicale et vie privée :

- Nombre de salariés par sexe et par catégorie professionnelle ayant demandé et bénéficié des autorisations exceptionnelles d'absence.
- Nombre de bénéficiaires des dons de jours enfants gravement malades
- Nombre de personnes travaillant en dehors des horaires collectifs

Article 6 : SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par les délégués syndicaux.

Les premiers indicateurs seront transmis par le CMIE aux délégués syndicaux lors des négociations annuelles obligatoires.

Article 7 : DUREE, MISE EN ŒUVRE ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 années.

Le présent accord sera notifié par la Direction, dès sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales, aux autres organisations syndicales.

A l'issue du délai d'opposition de 8 jours et en l'absence d'opposition, le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction auprès du secrétariat du greffe du conseil de prudhommes de Paris en un exemplaire.

Deux exemplaires (une version papier signée des parties, l'autre sur support électronique) seront déposés à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Paris.

Chaque organisation se verra remettre un exemplaire de l'accord, ainsi que le Comité d'entreprise.

Le présent accord sera mis à disposition des salariés auprès de la Direction des ressources humaines.

Fait en sept exemplaires à PARIS, le 6 décembre 2016

Pour le CMIE : P. P. TESSIEREAU

B. LEVEL, DRH



Pour le Syndicat CGT : Mme CALME



Pour le syndicat CFE CGC : Dr GUYARD



Pour le syndicat CFDT : Dr VIGNERON

