

ACCORD COLLECTIF EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME – FEMME
2020 – 2021 - 2022

Entre:

Le CENTRE MEDICAL INTERENTREPRISES EUROPE (CMIE), Association Loi 1901, dont le Siège social est situé au 80 rue de Clichy, 75009 PARIS, SIRET 784 401 879 000 35, APE 8622 C, représenté par Madame Bettyna LEVEL, Directrice Générale,

D'une part,

et,

les Organisations Syndicales représentatives soussignées :

- **La Confédération Générale du Travail (CGT)**, représentée par Madame Samia CALME, Déléguée Syndicale,
- **La Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC)**, représentée par Madame Agnès GUYARD, Déléguée Syndicale,
- **La Confédération Française et Démocratique du Travail (CFDT)**, représentée par Madame Christine GAUTREAU, Déléguée Syndicale,

D'autre part,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

CMIE	CGT	CFE-CGC	CFDT
ML	SL	AG	CS

Sommaire

<u>PREAMBULE</u>	3
<u>Article 1 – LA REMUNERATION EFFECTIVE</u>	4
Article 1.1 – Mesurer et corriger les écarts salariaux.....	5
Article 1.2 – Favoriser la compréhension des évolutions des éléments de rémunération	5
<u>Article 2 – LE RECRUTEMENTI</u>	5
Article 2.1 – Veiller à la neutralité des candidatures.....	5
Article 2.2 – Veiller à l'égalité de traitement des candidatures sans discrimination et exempt de préjugés	5
Article 2.3 – Diversifier les viviers et les canaux de sourcing.....	5
Article 2.4 – Développer la mixité des métiers	5
<u>Article 3 – LE DEROULEMENT DE CARRIERE ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE</u>	4
Article 3.1 – Organiser les entretiens individuels et professionnels	4
Article 3.2 – Communiquer sur les parcours professionnels.....	4
Article 3.3 – Favoriser la réussite aux postes à responsabilités	4
<u>Article 4 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE</u>	5
Article 4.1 – Fixer des conditions d'accès identiques à la formation	5
Article 4.2 – Communiquer sur les dispositifs de la formation	5
Article 4.3 – Développer la formation tutorale.....	5
<u>Article 5 – L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE</u>	7
Article 5.1 – Autorisation d'absence de rentrée scolaire	7
Article 5.2 – Autorisation d'absence pour enfant malade	8
Article 5.3 – Don de congés pour enfant gravement malade.....	8
Article 5.4 – Absences pour grève	8
Article 5.5 – Aménager les horaires collectifs de travail pour les salariés parents d'un enfant jusqu'à 3 ans	8
Article 5.6 – Accompagner les salarié(e)s à la retraite.....	8
Article 5.7 – Accompagner les salarié(e)s aidants familiaux	8
Article 5.8 – Accompagner les salarié(e)s après une longue absence	8
<u>Article 6 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD</u>	10
<u>Article 7 – SUIVI DES DISPOSITIFS PREVUS A L'ACCORD</u>	8
<u>Article 8 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE DE L'ACCORD ET REVISION</u>	10
<u>Article 9 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE</u>	10
<u>ANNEXE 1 – Mémo dons de jours pour enfant gravement malade</u>	

CMIE	CGT	CFE-CGC	CFDT
			

PREAMBULE

Depuis plusieurs années, la Direction et les Organisations Syndicales ont la volonté commune de poursuivre les actions engagées pour le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, dès le recrutement et tout au long de l'itinéraire professionnel du salarié au sein du CMIE.

Plus largement, l'ambition du CMIE est de lutter contre toute forme de discrimination, de favoriser l'égalité des chances et de promouvoir la diversité. En 2020, le CMIE souhaite par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations en signant la charte de la Diversité.

La loi pour une liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 fait de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes une obligation de résultat pour les entreprises. Elle leur impose notamment de calculer chaque année leur index de l'égalité femmes-hommes, afin d'évaluer les différences de rémunération. Sous la forme d'une note sur 100, cet index se compose de cinq indicateurs qui évaluent les inégalités entre les femmes et les hommes dans les entreprises : les écarts de rémunération, les écarts de taux d'augmentations individuelles et de promotions, la part des salariées augmentées au retour de leur congé maternité et enfin le nombre de femmes et d'hommes parmi les dix plus hauts salaires.

Conformément aux obligations de transparence fixées par la loi, le CMIE a publié l'index 2019 qui est de 87/100.

A titre d'exemple, le taux de féminisation au sein du CMIE à fin 2019 était de :

- 84 % de femmes dans l'effectif CDI
- 87 % de femmes dans l'effectif cadres CDI

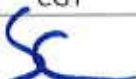
Afin de réaffirmer et de consolider les différents engagements visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées les 3 février, 2 mars et 8 juin 2020, en vue de conclure un nouvel accord couvrant la période 2020-2022.

Cette négociation s'appuie également sur la rubrique « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise » de la base de données économiques et sociales (BDES) du CMIE, ainsi que sur l'étude et l'analyse de tous les indicateurs de l'accord égalité professionnelle homme-femme précédent sur 3 ans.

CMIE	CGT	CFE-CGC	CFDT
BL		AG	CG

Dans cet accord unanime, les signataires ont souhaité notamment :

- poursuivre tous les thèmes inscrits à l'accord précédent : la rémunération effective, le recrutement, la formation professionnelle, le déroulement de carrière et la promotion professionnelle, ainsi que l'articulation entre l'activité professionnelle et la responsabilité familiale ;
- pérenniser des dispositifs en phase de test à l'accord précédent : don de congés pour enfant gravement malade et absences pour grève ;
- enrichir les dispositions en renforçant la prise de décision sans discrimination, ni préjugés lors du recrutement, en incitant les salariés à être acteurs de leur parcours professionnel et en développant davantage la communication et les dispositifs d'accompagnement des salarié(e)s.

CMIE	CGT	CFE-CGC	CFDT
			

ARTICLE I – LA REMUNERATION EFFECTIVE

Le CMIE réaffirme que les niveaux de salaire 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.

Article 1.1. Mesurer et corriger les écarts salariaux

Le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes étant fondamental, les parties signataires continueront pour les années à venir, au regard des critères énoncés dans le précédent paragraphe, de mesurer (pour tous les métiers) et de prévoir des mesures correctives pour réduire les écarts de rémunération pouvant subsister.

- Rémunération minimale, maximale, moyenne et médiane annuelle par sexe, fonction et classe professionnelle.
- 1 information annuelle sur la garantie d'évolution des RMAG du personnel Cadre.
- 1 information annuelle sur le bilan des mesures correctives réalisées au cours de l'année N-1.

Article 1.2. Favoriser la compréhension des évolutions des éléments de rémunération

- 1 information annuelle sur les évolutions des éléments de rémunération et des périphériques de rémunération en 2020, 2021 et 2022, à l'issue de la négociation annuelle obligatoire sur les rémunérations.
- 1 courrier individuel informant chaque salarié bénéficiaire d'une augmentation de sa prime d'ancienneté, dans le mois du changement.

ARTICLE II – LE RECRUTEMENT

Les parties réaffirment l'accès des femmes et des hommes à tous les métiers avec un recrutement sans discrimination.

Le CMIE considère que la diversité est une richesse pour son développement et un réel atout en faveur de l'innovation, de la créativité et de la performance.

Au-delà de la mixité et de l'égalité professionnelle, le CMIE s'engage dans le développement d'une politique d'inclusion et d'égalité des chances, notamment pour les personnes en situation de handicap, les jeunes et les populations issues des quartiers difficiles.

CMIE	CGT	CFE-CGC	CFDT
BL	SC	AG	CG

Article 2.1. Veiller à la neutralité des candidatures

Le CMIE continue à être vigilant sur l'ensemble des offres d'emploi, afin qu'il ne soit pas mentionné de critère lié au sexe. Il s'agit de vérifier la neutralité de la terminologie des offres d'emploi et de recourir systématiquement à la mention H/F.

- Nombre d'offres d'emploi analysées et validées avant diffusion en 2020, 2021 et 2022.

Article 2.2. Veiller à l'égalité de traitement des candidatures sans discrimination et exempt de préjugés

Le processus de recrutement doit garantir, à chaque étape, des mêmes critères de sélection pour les femmes et pour les hommes, sans discrimination, ni préjugés.

Les critères retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes obtenus.

Les choix de recrutement doivent résulter uniquement de l'adéquation entre le profil du candidat et les compétences requises pour les emplois proposés.

- Nombre de candidats avec la distinction H/F reçus en entretien en 2020, 2021 et 2022.
- Nombre de recrutement avec la distinction H/F, par catégorie professionnelle et par type de contrat en 2020, 2021 et 2022.

Pour veiller à cette égalité de traitement dans le processus de recrutement, une formation ouverte à tous les recruteurs et aux responsables hiérarchiques sera inscrite au plan de développement des compétences pluriannuel.

Les cabinets de recrutement et les agences d'intérim sollicités par le CMIE seront sélectionnés au regard de leur engagement.

- Nombre de recruteurs et de responsables hiérarchiques formés en 2020, 2021 et 2022.
- Proportion de cabinets de recrutement ou d'agences d'intérim signataires de la Charte de la diversité ou titulaires du label diversité ayant travaillé pour le CMIE en 2020, 2021 et 2022.

Article 2.3. Diversifier les viviers et les canaux de sourcing

Plus que l'équilibre H/F, la diversité des profils est à renforcer. Le CMIE s'engage dans une politique volontariste d'égalité professionnelle, de solidarité et d'insertion.

- Pour chaque offre d'emploi diffusée, à minima 4 viviers ou canaux utilisés dont 1 dédié au handicap et 1 dédié à la diversité.
- Nombre d'emplois francs signés avec distinction H/F en 2020, 2021 et 2022.

CMIE	CGT	CFE-CGC	CFDT
BL	Sc	AG	CG

- Nombre de contrats en alternance avec distinction H/F signés en 2020, 2021 et 2022.

Article 2.4. Développer la mixité des métiers

Le CMIE souhaite renforcer l'accès des femmes et des hommes à tous les métiers.

La mixité des métiers n'est pas effective notamment pour les emplois d'Infirmier(ère) Santé au travail et Secrétaire médical(e).

- Proportion de candidats avec distinction H/F en réponse à nos offres d'emploi sur ces 2 emplois.
- Evolution du pourcentage d'hommes dans ces 2 emplois en 2020, 2021 et 2022.

ARTICLE III – LE DEROULEMENT DE CARRIERE ET DE PROMOTION PROFESSIONNELLE

L'accompagnement individuel des salariés est favorisé lors des moments dédiés pour échanger sur le parcours professionnel : l'entretien individuel et l'entretien professionnel. Le CMIE souhaite développer une attitude volontariste en invitant régulièrement les salariés à y participer.

Le CMIE souhaite également valoriser les collaborateurs et créer des pistes d'évolution professionnelle et dans ce sens, encourage les mobilités professionnelles à tous les niveaux et pour tous les salariés, sans distinction entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, en cas d'accès à un poste à responsabilités, un accompagnement spécifique sera mis en place par la Direction des Ressources Humaines.

Article 3.1. Organiser les entretiens individuels et professionnels

Le CMIE veille à organiser le processus d'entretien professionnel, quel que soit le sexe, tous les 2 ans pour accompagner les salariés dans leurs perspectives d'évolution, recenser les besoins individuels et proposer une réponse adaptée aux contraintes des salariés et aux besoins de l'entreprise.

- Nombre d'entretiens professionnels avec distinction H/F réalisés tous les 2 ans, en 2020, 2021 et 2022.

Les Responsables hiérarchiques veillent à proposer au minimum tous les 2 ans, quel que soit le sexe, un entretien individuel.

- Nombre d'entretiens individuels avec distinction H/F réalisés en 2020, 2021 et 2022.

CMIE	CGT	CFE-CGC	CFDT
AL	SC	AG	CG

Article 3.2. Communiquer sur les parcours professionnels

Afin de promouvoir la mobilité professionnelle verticale et horizontale et permettre aux salariés de se projeter sur leur itinéraire professionnel, le CMIE s'engage à communiquer sur les parcours professionnels.

- 1 communication annuelle en 2020, 2021 et 2022.
- Nombre de salariés avec distinction H/F ayant bénéficié d'une mobilité verticale ou horizontale en 2020, 2021 et 2022.

Article 3.3. Favoriser la réussite aux postes à responsabilités

Il s'agit de favoriser la réussite des hommes et des femmes promus aux postes à responsabilités (Management intermédiaire et Direction).

Lorsqu'un(e) salarié(e) bénéficie d'une promotion sur un poste à responsabilités, le CMIE s'engage à lui proposer un accompagnement individualisé : entretien(s) et étude des besoins en formation.

- Proportion d'accompagnements personnalisés avec distinction H/F parmi les salariés qui accèdent à des postes à responsabilités, en 2020, 2021 et 2022.
- Répartition H/F des promotions à des postes à responsabilités en 2020, 2021 et 2022.

ARTICLE IV – LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le CMIE et les Organisations syndicales continuent d'acter que le droit à la formation professionnelle est le même pour tous et qu'il s'exerce indépendamment du sexe de la personne.

Dans la continuité de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, le CMIE souhaite inciter les salariés à être acteurs de leur parcours professionnel en leur donnant les moyens d'une réflexion approfondie sur les dispositifs à leur disposition.

Le CMIE encourage également la mission tutorale, vectrice de proximité, d'accompagnement et d'intégration.

Article 4.1. Fixer des conditions identiques d'accès à la formation

Le CMIE continue à veiller 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 H/F.

- Proportion de femmes ayant bénéficié d'une formation en 2020, 2021 et 2022 avec une précision par métier.

CMIE	CGT	CFE-CGC	CFDT
82	5	A. G	C G

- Proportion d'hommes ayant bénéficié d'une formation en 2020, 2021 et 2022 avec une précision par métier.

Le CMIE veille également à ce que les salariés bénéficient au cours des 6 dernières années, d'au moins 1 action de formation, certification, validation des acquis professionnels, diplôme ou autre titre professionnel.

- Nombre de salariés avec distinction H/F n'ayant pas bénéficié d'au moins 1 action de formation depuis 6 ans, détectés lors de la campagne du bilan des entretiens professionnels à 6 ans.

Article 4.2. Communiquer sur les dispositifs de la formation professionnelle

Afin d'inciter les salariés à être acteurs de leur parcours professionnel, de réfléchir au meilleur choix de formation, une communication sur les dispositifs à disposition est indispensable, tant sur le site Intranet du CMIE (Intranous) que lors de l'entretien professionnel.

- Nombre de vues par dispositif de formation sur Intranous en 2020, 2021 et 2022
- Nombre de salariés avec distinction H/F ayant utilisé leur Compte Personnel de Formation (CPF) en 2020, 2021 et 2022.
- 1 communication annuelle sur les dispositifs de la formation en 2020, 2021 et 2022.

Article 4.3. Développer la formation tutorale

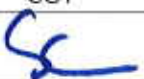
Le CMIE souhaite valoriser la mission tutorale en inscrivant des formations au tutorat dans le plan de développement des compétences pluriannuel.

- Nombre de salariés avec distinction H/F formés au tutorat en 2020, 2021 et 2022.

ARTICLE V – L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

Le CMIE déploie de nombreux dispositifs pour répondre aux enjeux de conciliation entre l'activité professionnelle et la responsabilité familiale : des facilités pour s'absenter dans des contextes difficiles et un soutien pour l'aménagement d'horaires de travail. Par ailleurs un programme d'information/sensibilisation dédié aux futurs retraités et aux aidants familiaux est proposé pour la première fois.

De plus, le CMIE se mobilise pour déclencher l'entretien professionnel après une longue absence pour retrouver son poste de travail dans les meilleures conditions.

CMIE	CGT	CFE-CGC	CFDT
			

Article 5.1. Autorisation d'absence de rentrée scolaire

Sous réserve d'assurer la continuité de service, les salarié(e)s bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 2 heures, le jour de la rentrée scolaire, pour accompagner leur(s) enfant(s) de moins de 12 ans. Ce temps n'est pas décompté du temps de travail, ni récupéré.

- Information disponible dans Intranous en 2020, 2021 et 2022.
- Nombre de salariés bénéficiaires avec distinction H/F et par catégorie professionnelle, en 2020, 2021 et 2022.

Article 5.2. Autorisation d'absences pour enfant malade

6 jours d'absence rémunérée peuvent être attribués aux salarié(e)s dont la présence est requise auprès de leur enfant malade jusqu'à l'âge de 12 ans, sur présentation d'un justificatif médical original. Le CMIE étend le bénéfice de ces jours :

- ✓ En cas de grève de la crèche ou de l'école, sur justificatif ;
- ✓ En cas de la maladie de l'Assistant(e) maternel(le), sur justificatif.

- Information disponible sur Intranous en 2020, 2021 et 2022.
- Nombre de salariés bénéficiaires avec distinction H/F et par catégorie professionnelle, en 2020, 2021 et 2022.

Article 5.3. Don de congés pour enfant gravement malade

Après une phase de test de 3 ans, le CMIE acte la possibilité de transmettre par un salarié, des jours de congés, des récupérations, des jours de repos dits « RTT », à un collègue dont l'enfant est gravement malade. Les modalités sont celles définies dans le mémo figurant en annexe 1 et disponible dans Intranous.

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

De plus, les 6 jours pour enfant malade de moins de 12 ans sont étendus jusqu'au 20 ans en cas d'enfant gravement malade.

- Information disponible sur Intranous en 2020, 2021 et 2022.
- Nombre de salariés bénéficiaires avec distinction H/F en 2020, 2021 et 2022.

Article 5.4. Absences pour grève

Après une phase de test de 3 ans, le CMIE acte la possibilité pour les salarié(e)s, en cas de grands mouvements de grève :

CMIE	CGT	CFE-CGC	CFDT
BL	SC	AG	CG

- ✓ d'une autorisation de prendre un jour de repos dit « RTT » ou un jour de congé, en concertation avec le centre et/ou le 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 ;
- ✓ du bénéfice d'une absence autorisée et rémunérée aux salarié(e)s pouvant se trouver en difficulté en raison d'une situation particulière, dans la limite de 3 jours par an.

Cette mesure concerne les femmes enceintes et les travailleurs en situation de handicap, devant prendre des lignes encombrées et qui se trouveraient dans l'impossibilité de se déplacer à partir de leur station RATP ou gare SNCF en dehors de Paris intra-muros.

- Information disponible sur Intranous en 2020, 2021 et 2022.
- Nombre de salariés bénéficiaires avec distinction H/F et par catégorie professionnelle, en 2020, 2021 et 2022.

Article 5.5. Aménagement des horaires collectifs pour les salariés parents d'un enfant jusqu'à l'âge de 3 ans

Le CMIE s'engage à être bienveillant dans les demandes motivées des salariés parents d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans (date anniversaire), pour aménager temporairement leurs horaires de travail.

- Information disponible sur Intranous en 2020, 2021 et 2022.
- Nombre de salariés bénéficiaires avec distinction H/F et par catégorie professionnelle, en 2020, 2021 et 2022.

Article 5.6. Accompagner les salarié(e)s à la retraite

Pour les salarié(e)s qui souhaitent se renseigner sur la retraite et/ou envisagent un départ à la retraite, le CMIE organise une fois par an, une information/sensibilisation en lien avec un organisme spécialisé.

- 1 information/sensibilisation organisée en 2020, 2021 et 2022.
- Nombre de participants avec distinction H/F et catégorie professionnelle en 2020, 2021 et 2022.

Article 5.7. Accompagner les salarié(e)s aidants familiaux

Pour les salarié(e)s qui ont la responsabilité d'être aidants familiaux, le CMIE organise une fois par an, une information/sensibilisation pour les accompagner sur les aides et les dispositifs disponibles.

CMIE	CGT	CFE-CGC	CFDT
BL	SC	A. G	CG

- 1 information/sensibilisation organisée en 2020, 2021 et 2022.
- Nombre de participants avec distinction H/F et catégorie professionnelle en 2020, 2021 et 2022.

Article 5.8. Accompagner les salarié(e)s après une longue absence

Favoriser la réadaptation au poste de travail après une absence longue maladie (arrêt maladie supérieur à 6 mois, congé de maternité ou parental, congé sabbatique supérieur à 6 mois,...) est une priorité. Le CMIE s'engage à déclencher un entretien professionnel un mois après le retour au travail.

- Proportion des salariés avec distinction H/F bénéficiaires d'un entretien professionnel après une longue absence en 2020, 2021 et 2022.

ARTICLE VI – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

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

ARTICLE VII – SUIVI DES DISPOSITIFS PREVUS A L'ACCORD

Une commission de suivi, composée d'un représentant par Organisation Syndicale signataire et d'au moins deux représentants de la Direction Générale, se réunit obligatoirement au moins une fois par an, à l'initiative de l'employeur, afin de présenter aux signataires du présent accord les résultats des actions menées.

L'index égalité H/F sur les 3 dernières années fait partie des éléments de la BDES mis à disposition et est présenté à la commission de suivi.

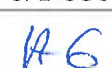
ARTICLE VIII – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE DE L'ACCORD ET REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur le lendemain du dépôt. En application de l'article L.2222-4 du Code du travail, à l'échéance du terme, il ne continuera pas à produire ses effets.

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivants la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

CMIE	CGT	CFE-CGC	CFDT
			

ARTICLE IX – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le texte du présent accord est déposé en deux exemplaires, dont un sous forme électronique, auprès de la DIRECCTE, et un exemplaire auprès du secrétariat greffe du conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 22 juin 2020.

En 5 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Pour la Direction,

- Madame Bettyna LEVEL, Directrice Générale

Pour les Organisations Syndicales,

- CGT : Madame Samia CALME
- CFE-CGC : Madame Agnès GUYARD
- CFDT : Madame Christine GAUTREAU

CMIE	CGT	CFE-CGC	CFDT



**Annexe 1 : accord collectif égalité
professionnelle Homme-Femme
2020 - 2021 - 2022
LE DON DE CONGES POUR ENFANT
GRAVEMENT MALADE**

Juin 2020

Page 1 sur 1

Emetteur : Karine WIRTH

Destinataires : Ensemble du Personnel

Cadre légal

Un salarié peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade.

Le don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Le CMIE a inscrit dès le 6 décembre 2016 ce dispositif dans son accord égalité professionnelle homme-femme 2016-2019, puis l'a reconduit pour 2020-2022.

Qui peut en bénéficier ?

Tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il remplit les deux conditions suivantes :

- Le salarié assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans.
- L'enfant est atteint d'une maladie grave, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Ces conditions doivent être attestées par un certificat médical spécifique et détaillé.

Le salarié qui souhaite en bénéficier fait une demande auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Jours concernés par le don

Le don peut être effectué par tout salarié et peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés.

Il peut donc concerner :

- Soit les jours correspondant à la 5^e ou 6^e semaine de congés payés,
- Soit les jours de repos dits « RTT »,
- Soit des récupérations.

Les jours donnés doivent être acquis au moment de la donation ou au plus tard dans les 6 mois de l'année qui suit.

Le salarié souhaitant faire un don à un autre salarié en fait la demande à la Direction des Ressources Humaines.

L'accord de l'employeur est indispensable.

CC
AG
SC



**Annexe 1 : accord collectif égalité
professionnelle Homme-Femme
2020 - 2021 - 2022
LE DON DE CONGES POUR ENFANT
GRAVEMENT MALADE**

Juin 2020

Page 2 sur 1

Démarche

A partir du moment où la Direction des Ressources Humaines est saisie d'une demande d'un salarié ayant un enfant gravement malade, un appel au don anonymisé est organisé afin de recueillir les jours des donneurs.

Le don peut être fait anonymement.

Les jours donnés sont pris en compte par ordre chronologique de la date de donation.

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

Situation du salarié bénéficiaire du don

Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos conserve sa rémunération pendant son absence.

Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif, ce qui permet de les comptabiliser pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Les avantages du CMIE

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

Les 6 jours pour enfant malade de moins de 12 ans sont étendus jusqu'aux 20 ans en cas d'enfant gravement malade.

REFERENCES :

- Code du travail : Article L1225-65-1 et Article L1225-65-2

CS
AG
SC