



ACCORD COLLECTIF
« EGALITE PROFESSIONNELLE »
2020

ENTRE LES SOUSSIGNES

L'Association Hôpitaux Privés de Metz dont le siège social est situé

1 rue du Champ MONTROY – Parvis Robert Schuman - 57070 VANTOUX

Représentée par M. Régis MOREAU,

Directeur Général,

d'une part

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'Association prises en la personne de leurs représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du Travail :

- CFDT,
Représentée par Mesdames Catherine LEBLANC, Myriam NICOLAS et Kheira AMLAL,
- CFE-CGC,
Représentée par Monsieur le Docteur Daniel GRAFF,
- FO,
Représentée par Messieurs Patrice GAERTNER et Yonnel DAUPHIN,

d'autre part,

Il a été convenu le présent accord collectif :

PC
CL
DN
YD
KK
R7

Préambule

Convaincus que la mixité et la diversité sont de véritables facteurs d'enrichissement collectif, d'innovation et d'efficacité économique, la direction de l'Association et les organisations syndicales représentatives ont convenu que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une préoccupation substantielle commune.

Les Parties reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Faisant suite à l'adoption de précédents Plans « Egalité professionnelle » applicables au sein de l'Association, des négociations ont été ouvertes avec les organisations syndicales représentatives en vue de conclure un accord collectif comportant de tels engagements.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie des droits fondamentaux, imprescriptibles et inaliénables, et est rappelée dans l'ensemble des normes internes et internationales.

Le présent accord a ainsi vocation à s'inscrire dans le cadre réglementaire qu'il entend respecter et appliquer.

Plus précisément, il s'inscrit dans le prolongement des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle, notamment :

- L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;
- La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi la négociation sur l'égalité professionnelle ;
- La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- Les articles L. 3221-3 et - 4 du Code du Travail ;
- Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail ;

La présent Accord s'est fondé sur la Base de Données Economiques et Sociales conformément aux dispositions de l'article L. 2323-8 du Code du Travail ; du document unique d'évaluation des risques professionnels.

16
KA
AS
90
DN
CL

Les femmes représentent :

- 85,83 % des non-cadres
- 50 % des cadres

L'indicateur « Femmes-Hommes » a pu être intégré à 7 indicateurs de la BDES notamment sur les thématiques ressources humaines telles que : le suivi des candidatures, le recrutement, l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, l'évolution, et enfin, les rémunérations.

En sus, et depuis la publication au Journal Officiel en date du 8 janvier 2019 du décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'index Egalité femmes-hommes, l'Association publie son index de l'égalité « femmes-hommes », au regard des indicateurs posés, et le rend public via son site internet conformément à la réglementation.

L'index calculé pour l'année 2019, publié pour l'année 2020, affiche un résultat de 81/100, soit bien supérieur à 75, indiquant ainsi la conformité de l'Association aux objectifs posés par les obligations réglementaires.

Dans cet engagement pris afin de favoriser et de promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein de l'Association, les Parties signataires conviennent d'articuler le nouvel accord « Egalité professionnelle », autour des thèmes suivants :

- Les embauches ;
- La rémunération ;
- La formation et l'articulation vie professionnelle/vie personnelle (responsabilités familiales) ;
- La lutte contre le sexisme ; - La promotion professionnelle.

PG
CL KA DN
3/6
YO RY

Article 1 - Objet du présent accord

Le présent accord vise à rendre apparents les déséquilibres dans les pratiques de l'entreprise, sources des écarts de situation entre les hommes et les femmes. Il a également pour ambition de favoriser la mixité par l'accès des femmes à tous les postes de l'entreprise et de permettre à chaque collaborateur (-trice) de concilier au mieux son activité professionnelle et sa vie personnelle. En effet, mieux équilibrer les temps de vie revient à donner l'opportunité aux hommes et aux femmes de mieux vivre et de mieux travailler, et par là même d'agir concrètement en faveur d'une meilleure égalité professionnelle.

L'atteinte de ces objectifs de progression s'effectue au moyen d'actions concrètes et chiffrées, dont les évolutions seront analysées chaque année aux moyens d'indicateurs de suivi.

Article 2 - Élaboration d'un diagnostic partagé

Préalablement, une analyse des indicateurs existants issus de la Base de Données Economique et Sociale et des Indicateurs Sociaux a été réalisée.

Les indicateurs analysés ont été les suivants :

- Effectifs : répartition par catégorie professionnelle ;
- Prévisions de départ en retraite ;
- Perspectives de recrutement seniors ;
- Répartition du temps de travail (temps complets, temps partiels subis, temps partiels choisis) ;
L'intégration de l'indicateur hommes-femmes dans l'analyse des temps de travail permet de mettre en avant un traitement égalitaire entre les femmes et les hommes dans le choix de leur temps de travail, notamment à temps partiel.
- Articulation entre vie professionnelle et vie privée (congrés maternité, congrés paternité, congrés de présence parentale, congrés sabbatiques et congrés création d'entreprise).
- Analyse des facteurs de pénibilité (travail en équipes successives alternantes et travail de nuit) ;
- Echelle des salaires des effectifs par catégorie (effectifs permanents, rémunération moyenne brute, rémunération brute maximale, rémunération brute minimale) ;

Article 3 - Diagnostic de l'entreprise

L'analyse des indicateurs fait apparaître les écarts suivants :

- une sur représentativité des femmes dans les catégories de personnels administratif, soignant et éducatif ;
- une légère sur représentativité des hommes dans les catégories de personnel médical et Encadrant.

Les femmes représentent :

- 85,83 % des non-cadres
- 51 % des cadres autres que médecins (cadres administratifs, soignants, et techniques, médicotechniques...)
- 49% du personnel médical

Articles 4 et 5 – Dispositions relatives à l'embauche et Engagements

L'Association s'engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes, afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat(e)s et les compétences requises pour l'emploi qui est proposé.

Le processus de recrutement est unique et se déroule exactement de la même façon pour les femmes et pour les hommes, les critères de sélection étant identiques. En effet, les recrutements sont basés sur les seules compétences, qualifications et expériences professionnelles des candidat(e)s.

Sur ce point, l'Association s'engage concrètement à :

- Ce que ne soient pas posées des questions liées au sexe ou à la situation familiale ayant pour conséquences d'engendrer une inégalité dans l'évaluation des candidatures ;
- Concernant la présentation des offres d'emploi, elles sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Elles sont formulées de manière neutre et ne comportent pas de termes susceptibles de décourager les femmes ou les hommes de postuler aux postes proposés ;
- veiller à ce que les personnes en charge du recrutement fassent évoluer la formulation des intitulés métiers dans les offres d'emploi pour les métiers les moins mixtes ;
- rééquilibrer cette mixité par le biais du recrutement : embauches d'hommes dans certains emplois sur féminisés (et inversement féminisation de la filière générale, technique, médicale et personnel encadrant) ;

Handwritten signatures and initials: PK, CL, RA, NW, G, RM.

- préserver l'indicateur hommes/femmes sur le tableau de suivi des candidatures et des recrutements par sexe et par filière.

Les Parties affirment ne pas être favorables à une politique des quotas, et considèrent que les femmes et les hommes partagent et possèdent les mêmes types de compétences techniques et managériales, à emploi comparable.

Article 6 – Dispositions relatives à la rémunération

L'égalité salariale étant une composante essentielle de l'égalité professionnelle, l'Association s'engage à veiller à appliquer la convention collective¹ qui ne fait apparaître aucune discrimination selon le sexe du salarié pour fixer son salaire de manière objective en fonction, de son niveau, de son expérience et de ses responsabilités.

Les indicateurs de suivi retenus sont les suivants :

- *Embauches de l'année civile : répartition par catégorie professionnelle, par type de contrat et par sexe ;*
- *Nombre de candidatures reçues par le service en charge du recrutement dans l'année avec une répartition par sexe.*

Dans ce cadre, l'Association s'engage à garantir une politique équitable en matière de promotion professionnelle entre les femmes et les hommes, et à ce que les absences constatées dans le cadre de congés liés à la parentalité (congé de maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation), n'aient pas d'incidence sur l'évolution professionnelle des salarié(e)s concerné(e)s et ne constituent pas une rupture dans leur carrière professionnelle.

Les indicateurs de suivi retenus sont les suivants :

- *BDES Indicateurs sociaux /Chapitre II - Evolution des rémunérations salariales / f- Echelle des salaires des effectifs par catégorie ;*
- *Répartition des promotions par sexe et par catégorie professionnelle.*

Les Parties réaffirment que l'évolution de la rémunération des salariés est basée sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilités, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée, sans considération de sexe.

Néanmoins, s'il peut être constaté qu'il existe un écart dans l'Association entre la rémunération moyenne des femmes et la rémunération moyenne des hommes, selon les niveaux, il convient de préciser que cet écart est susceptible de résulter de différents facteurs, tels que l'ancienneté moyenne des hommes et des femmes, la surreprésentation des femmes ou des hommes selon certains emplois, et certaines catégories professionnelles.

¹ Les salaires résultent de la grille salariale issue de la Convention Collective FEHAP

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "CL", "YD", "RM", and a large signature.

Ainsi, les différentes actions prévues au présent accord et notamment celles prévues par les présentes dispositions concourent, directement ou indirectement, à la réduction de l'écart entre la rémunération moyenne des femmes et des hommes au terme du présent accord.

L'Association s'engage alors à ce que des écarts de rémunération ne se créent pas dans le temps en raison de circonstances personnelles. L'Association s'engage également à poursuivre une rémunération identique entre les hommes et femmes, en temps complets ou en temps partiels, selon les principes de l'égalité salariale.

Afin de garantir cette équité, il convient de préciser que ces derniers sont rémunérés en fonction de la Convention collective FEHAP. Les écarts de rémunération seront mesurés lors des bilans sociaux de l'Association.

Article 7 – Dispositions relatives à la formation, et à l'articulation de la vie professionnelle et des responsabilités familiales

Les Parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des collaborateurs. Dans ce cadre, il est donc rappelé que les actions de formation tant pour le développement professionnel, que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou salariés à temps partiel.

L'Association s'engage à encourager le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la réalisation des formations et à prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes familiales dans leurs organisations (organisation des formations internes HP METZ en journée : JFOR et Journée Nouveaux Employés). La possibilité de passage jour/nuite ou nuit/jour se fait sur demande du salarié (suite favorable dans la quasi-totalité des cas).

L'Association prévoit également de favoriser le retour au temps complet à un double égard car la situation familiale évolue, certaines personnes peuvent choisir volontairement de repasser à temps complet.

L'Association s'engage à inciter à la prise du congé paternité et à sensibiliser les hommes à leur possibilité d'accès au Congé Parental d'Education.

Les Parties affirment que la formation professionnelle doit être accessible à tous les salariés. Dans ce cadre, les parties conviennent que les obligations familiales et l'éloignement géographique ne doivent pas être un obstacle à l'accès à la formation.

L'Association s'engage à privilégier l'organisation de formation sur site ou à proximité du lieu de travail et chaque fois que cela sera rendu possible, des formations locales ou régionales, plutôt que nationales.

Afin de permettre une plus grande souplesse dans l'information des métiers, il est nécessaire de favoriser le recours à de nouveaux outils de communication, favorisant ainsi cet accès

PG KA
CL NJ
SD
RM

aux femmes et aux hommes, de manière identique. Aussi, et dans les modules de formations le permettant, sera proposés des modalités e-learning en lien avec les organismes de formation concernés.

Article 8 – Dispositions relatives à la sensibilisation et communication dans le cadre de la lutte contre le sexisme

Le sexisme au travail pourrait être défini comme l'ensemble des petits signes, comportements, propos insidieux visant à déstabiliser, inférioriser ou délégitimer les femmes ou hommes dans le monde du travail, et ce qui constitue un acte infra-harcèlement sexuel ou agression caractérisée, et qui n'est pas susceptible de faire l'objet d'un recours contentieux devant le juge.

A cet égard, cette partie du présent accord a pour ambition de faire évoluer les mentalités sexistes et stéréotypes en luttant contre tout commentaire désobligeant, propos et agissements sexistes.

Un référent a ainsi été mis en place représentant l'employeur, ainsi qu'un référent parmi les membres du CSE. Dans ce cadre, ils sont chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ces référents sont donc positionnés en interlocuteurs privilégiés des salariés qui seraient témoins ou victimes de tels faits, afin de les aider à agir.

La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est l'objectif assigné à ces derniers, interlocuteurs privilégiés des salariés.

Article 9 – Dispositions relatives à la promotion professionnelle

Les Parties signataires entendent réaffirmer que la diversité suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités. La mixité des emplois doit être encouragée dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques de l'Association.

Aussi, les Parties signataires conviennent que les entretiens professionnels permettront d'identifier les compétences et les souhaits d'évolution, facilitant ainsi l'analyse dans la mise en place d'un parcours professionnels et d'accompagnement pour les profils identifiés comme évolutifs.

Handwritten signatures and initials in blue ink: a large stylized signature, "CL", "KA", "MN", "YD", and "RM".

Article 10 – Durée de l'accord

Le présent accord prendra effet à compter du 11 mai 2020 et est conclu pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 11/05/2023.

Il prendra fin, en tout état de cause, au plus tard à cette date et sans autre formalité.

Il cessera donc de produire des effets à l'échéance du terme et, en aucun cas, ne pourra produire des effets comme un accord à durée indéterminée, les Parties décidant d'exclure expressément la règle de transformation prévue à l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Dans le cas où les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles évolueraient, les Parties signataires conviennent de se revoir pour en analyser les conséquences sur le présent accord, et examiner l'opportunité de le réviser au besoin.

Article 11 – Modalités de suivi d'application de l'accord

Afin de veiller au respect des engagements pris figurant au présent accord, les indicateurs de suivis retenus ci-avant et permettant ainsi de suivre les objectifs chiffrés des mesures retenues feront l'objet d'une communication annuelle auprès de la Commission « Egalité professionnelle », et plus largement du Comité Sociale Economique de l'Association.

Article 12 – Révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par l'employeur, et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord, ou y ayant adhéré ultérieurement sans réserve et en totalité, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 22618 du Code du travail.

Ainsi, toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de deux (2) mois à compter de l'envoi de cette lettre, les Parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision au présent accord.

Les dispositions, objets de la demande de révision, resteront alors en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

PG
CL
KA
nw
90
Ruy

En cas de révision effective du présent accord, un avenant sera donc conclu par les Parties signataires, après information et consultation des instances représentatives du personnel de l'Association conformément à la réglementation en vigueur.

Article 13– Interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les trente (30) jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différent, d'ordre individuel ou collectif, né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différent. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal (PV) rédigé par la Direction. Le document sera naturellement remis à chacune des Parties signataires.

Si cela s'avère nécessaire, une seconde réunion pourra être alors organisée dans les trente (30) jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les Parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse, liée au différent, faisant l'objet de cette procédure.

Article 14 – Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés de l'Association, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira alors ses effets à partir du jour qui suivra celui de son dépôt auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes compétent, ainsi qu'à la DIRECCTE.

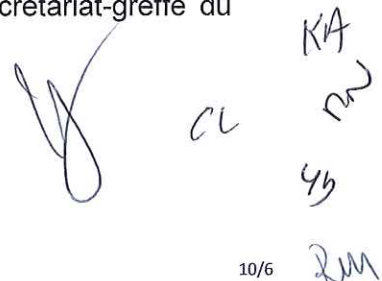
Article 15 – Notification de l'accord

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Article 16 – Formalités et Publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Dans ce cadre, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires, dont un sous forme électronique, sur la plateforme nationale « TéléAccords » du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise. Un exemplaire dudit accord collectif est également déposé par la Direction de l'établissement au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz.

PG
KA
m
yb
RM



Les salariés seront collectivement informés du présent accord approuvé par voie de diffusion sur l'intranet de l'établissement et il figurera sur la notice d'information remise à l'embauche sur les textes conventionnels applicables dans l'établissement.

Une copie du présent accord fera également l'objet d'un affichage dans chacun des sites sur le tableau réservé aux communications de la Direction.

Fait en 8 exemplaires, à Metz, le 11/05/2020

Pour l'Association HP METZ,

Le Directeur Général, Régis MOREAU



Pour le syndicat CFDT,

Mme Catherine LEBLANC

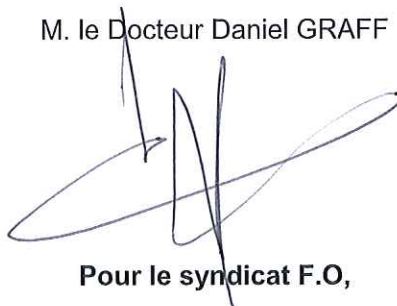
Mme Myriam NICOLAS

Mme Kheira AMLAL



Pour le syndicat CFE-CGC,

M. le Docteur Daniel GRAFF



Pour le syndicat F.O.,

M. Patrice GAERTNER

M. Yonnel DAUPHIN

