



ACCORD COLLECTIF

« EGALITE PROFESSIONNELLE »

ENTRE LES SOUSSIGNES

L'Association Hôpitaux Privés de Metz – Groupe Hospitalier Associatif UNEOS

Sise 1 rue des Charpentiers, 57070 METZ

Représentée par M. Georges-Hubert DELPORTE

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 Madame le Docteur Véronique ADNET et Monsieur le Docteur Thierry BROQUARD,
- FO,
Représentée par Madame Catherine PAPINUTTI, et Messieurs Olivier LUCATO et Yonnel DAUPHIN,

d'autre part,

Handwritten signatures and initials in blue ink:

- CHD
- VAT
- CL
- KA
- YD
- 1
- MA
- CP
- OL

Il a été convenu le présent accord collectif :

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 ont reconnu 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 avaient été ouvertes avec les organisations syndicales représentatives en vue de conclure un accord collectif comportant de tels engagements dès 2020.

L'évolution réglementaire s'étant poursuivie dans la matière, les Parties ont souhaité mettre à jour le cadre institutionnel de leur entente, afin qu'un accord puisse s'inscrire dans le cadre de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, et plus précisément dans le cadre de son article 4 qui prévoit une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail, thématique initiée et promue par l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 intitulé « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle. Le présent accord a ainsi vocation à s'inscrire dans le cadre réglementaire qu'il entend respecter et appliquer.

Ainsi, la notion de qualité de vie au travail doit être conçue comme un sentiment de bien-être au travail perçu à la fois collectivement et individuellement. Cela englobe notamment les conditions de travail, l'intérêt et l'implication au travail, la responsabilisation et le degré d'autonomie de chacun, la prise d'initiative, la reconnaissance et la considération en lien avec la valorisation du travail effectué.

Dans ce cadre, l'Association publie son index de l'égalité « femmes-hommes » chaque année, au regard des indicateurs posés, et le rend public via son site internet conformément à la réglementation. L'index calculé pour l'année 2022, publié pour l'année 2023, affiche un résultat de 94/100, 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 ;
- Les recrutements ;
- La qualité de vie de travail et les conditions de travail ;
- La rémunération ;
- La formation et l'articulation vie professionnelle/vie personnelle (responsabilités familiales) ;
- La lutte contre le sexisme ;
- La promotion professionnelle.

TB GND VAF
CL 2 PAV
KHA YD CP
OL

Article 1 - Objet du présent accord

Le présent accord vise à faire suite à celui précédemment conclu tout en intégrant la question du bien-être en entreprise, en menant une réflexion sur les moyens d'entretien un environnement de travail sain et respectueuse de l'équilibre travail et vie privée.

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 – Dispositions relatives à l'organisation du travail

La qualité des relations de travail avec la hiérarchie et les collègues contribue largement à la motivation au travail. Ainsi, lorsque les échanges sont facilités, et l'expression individuelle et collective prise en compte, l'engagement des salariés est renforcé.

VAD
GHD
CL
KA
T3
Mw
ep
OL

3.1 Organisation du travail

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle se construit par le respect des durées de travail et des temps de repos fixés par la législation, les accords de branche et d'entreprise. L'Association attachera une importance toute particulière au respect des horaires de travail, durées maximales de travail, à l'amplitude des journées de travail et à l'application des temps de pause au sein de la journée de travail et de repos entre deux journées de travail.

Lorsque des réunions de travail doivent être prévues, le temps de ces dernières sera organisé au mieux pour être adapté à cet objectif d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. A ce titre, et dans la mesure du possible au regard des contraintes de fonctionnement du service, la planification de ces réunions se fera dans le cadre des horaires de travail des salariés participant à la réunion.

3.2 Recrutement

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 :

- Ne pas poser de questions liées au sexe ou à la situation familiale ayant pour conséquences d'engendrer une inégalité dans l'évaluation des candidatures ;
- Rédiger et gérer de façon non discriminatoire la présentation des offres d'emploi. 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) ;
- 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.

Les indicateurs de suivi retenus sont les suivants :

- *Embauches de l'année civile : répartition par catégorie professionnelle, par type de contrat et par sexe ;*

Handwritten notes in blue ink:

UAT
GND
CL
TB
P
KA
OL
NW
Y

- *Nombre de candidatures reçues par le service en charge du recrutement dans l'année avec une répartition par sexe.*

Article 4 – 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 collective ¹ 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.

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 et de paternité, 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 :

- *BDESE Indicateurs sociaux - 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.

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.

Les écarts de rémunération seront mesurés lors des bilans sociaux de l'Association.

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

Handwritten notes in blue ink:

- TOB
- GHG
- CL
- CP
- YD
- KA
- OL
- BN
- UAT

Article 5 – Dispositions relatives à la politique de formation

Les Parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des salariés. 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 Embauchés). La possibilité de passage jour/nuite ou nuit/jour se fait sur demande du salarié.

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.

Il sera également intégré dans le cadre de l'organisation de stages de formation professionnelle la possibilité de proposer certaines formations organisées en ligne, appelées « e learning » et cela, dans le but de renforcer l'efficacité des formations tout en limitant les temps de déplacement. Ce dispositif applicable à certains thèmes de formation permet d'optimiser le temps de formation en adaptant les rythmes et les horaires d'apprentissage, qui permet tout autant l'acquisition de connaissances et de compétences.

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.

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 aux femmes et aux hommes, de manière identique.

Les indicateurs retenus sont ceux relatifs au suivi du plan de développement des compétences, et correspondent également au nombre de salariés bénéficiant d'une action de formation, par sexe, et précisant la durée et le caractère diplômant ou certifiant ou non.

Article 6 : Dispositions relatives à l'articulation de la vie professionnelle et vie privée

Les Parties ont convenu de contribuer à une meilleure articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales, tant pour les hommes que pour les femmes. Néanmoins, la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés ne doit pas se faire au détriment du Projet associatif et de la qualité de l'accompagnement des patients et résidents.

L'Association prévoit également de favoriser le retour au temps complet ou le passage à temps partiel en tenant compte de la demande du salarié.

La direction de l'Association étudie toute demande émanant d'un salarié, indifféremment du sexe et compte-tenu des possibilités offertes sans que cela ne remette en cause l'activité.

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.

Pour ce faire, les indicateurs correspondent au nombre de

- demandes de modification de durée ou d'aménagement de l'organisation du travail et des réponses apportées ;
- demandes de salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, paternité ou d'adoption pour chaque sexe.

Article 7 – 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.

Ainsi et conformément à l'article L. 1132-1 du Code du travail, l'employeur rappelle que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. L'association dénonce tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des salariés.

Un référent a ainsi été mis en place représentant l'employeur, ainsi qu'un référent (titulaire et suppléant) 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 8 – 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 professionnel et d'accompagnement pour les profils identifiés comme évolutifs.

Article 9 - Lutte contre les discriminations

Les engagements de non-discrimination pris par l'Association depuis plusieurs années sont reconduits. Toute forme de discrimination est combattue dès l'embauche, dans les relations de travail, ainsi que dans les évolutions de carrière des salariés, grâce à des décisions fondées sur des critères objectifs étrangers à toute discrimination : compétences, expériences professionnelles, formations, qualifications des candidats.

Article 10 – Droit à la déconnexion

L'accessibilité et la banalisation des technologies de communication numériques ont facilité leur développement au sein des entreprises, et dans les familles. Ces outils (ordinateurs, portables, tablettes, etc.) constituent aujourd'hui des supports qui font partie intégrante de notre environnement.

Leur intérêt professionnel et la perception de progrès relevée par les salariés à leur endroit ne sont plus à démontrer. Néanmoins, la connectivité permanente induite par ces outils nomades ne permet plus toujours d'identifier clairement la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Ce changement a entraîné la nécessité de rappeler et de préciser un droit à la déconnexion et le respect du règlement intérieur pour l'ensemble des salariés de l'Association.

Le droit à la déconnexion s'entend donc comme le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, ordinateur, tablette, messagerie, logiciels etc..) en dehors de son temps de travail.

Le droit à la déconnexion concerne tous les salariés amenés à utiliser ces nouvelles technologies dans leurs activités professionnelles. L'entreprise s'engage à sensibiliser les salariés sur l'utilisation raisonnable des moyens numériques et le choix de l'outil de communication adapté à chaque situation. Les outils de communication doivent être

CHU VAF
CL Y2 CP
TB KA OL

considérés comme un outil d'aide au travail des salariés et d'optimisation du temps de travail, à condition que leur utilisation permette le respect de la vie personnelle des salariés.

Il est également conseillé que lors des périodes de congés ou d'absence, pour ceux et celles qui disposent d'un compte de messagerie professionnelle, les salariés doivent mettre un message d'absence afin d'éviter les sollicitations durant ces périodes. Ce message d'absence a également pour but d'assurer la continuité du service.

Ce droit exige des personnes concernées la mise en œuvre de comportements responsables quant à l'usage des outils connectés et de la messagerie.

Ces règles contribuent ainsi à respecter les temps de repos pour soi-même et pour autrui, mais aussi à lutter contre les attitudes d'utilisation addictive des outils numériques.

Article 11 – Echanges et communication des informations

Chaque salarié est acteur de la bonne communication au sein de l'Association. Le personnel encadrant a pour mission, au quotidien, de favoriser les échanges d'information et la communication au sein même de son équipe.

Par ailleurs, l'écoute et le respect de chacun représentent des valeurs fondamentales et essentielles pour l'Association. Chaque salarié, quel que soit son positionnement dans l'Association, doit être porteur de ces valeurs à travers ses actions et ses relations de travail, notamment afin de mettre en place les conditions nécessaires à une écoute attentive et bienveillante.

Article 12 – Durée de l'accord

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature et est conclu pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 30/09/2026.

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 13 – 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 Social Economique de l'Association.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including "GHD", "CL", "TOB", "VAF", "YD", "CP", "KA", and "OL".

Article 14 – Clause de revoyure

En cas d'évolution législative impactant fortement l'application du présent accord, les Parties conviennent de se réunir de nouveau dans les meilleurs délais afin d'échanger sur les évolutions rendues nécessaires.

Article 15 - 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.

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 16 – 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CL", "GND", "TB", "YH", "KH", "OL", "nw", and "VAA".

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 17 – 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 DREETS.

Article 18 – 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 19 – 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.

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.

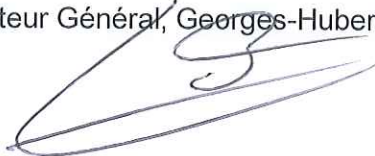
Fait en 11 exemplaires, à Metz, le 28/09/2023

Handwritten signatures and initials in blue ink:

- Top right: VAF
- Middle right: CL GHD DN
- Bottom right: CP YD KA AL
- Bottom left: T2

Pour l'Association HP METZ (Groupe UNEOS),

Le Directeur Général, Georges-Hubert DELPORTE



Pour le syndicat CFDT,

Mme Catherine LEBLANC



Mme Myriam NICOLAS

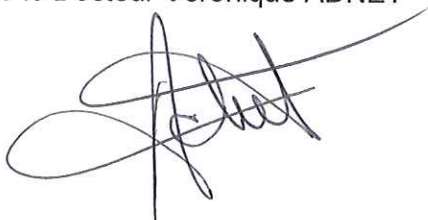


Mme Kheira AMLAL

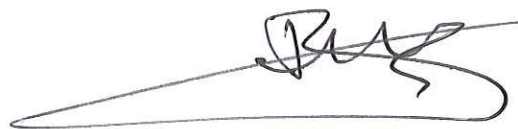


Pour le syndicat CFE-CGC,

Mme le Docteur Véronique ADNET



M. le Docteur Thierry BROQUARD



Pour le syndicat F.O,

M. Olivier LUCATO



M. Yonnel DAUPHIN



Mme Catherine PAPINUTTI

