

**Accord d'entreprise relatif à
l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise
et sur les mesures permettant de l'atteindre**

Préambule

Le présent accord est mis en place dans le cadre des dispositions des articles L. 2 242-5, L. 2 242-6 et L. 2 2242-7 du code du travail.

Il s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée, prévu par l'article L. 2323-57 du code du travail et inclus dans le bilan social de l'entreprise, remis aux membres des comités d'établissements (CEts) et du comité central d'entreprise ainsi qu'aux délégués syndicaux, lors des réunions du 1er semestre.

Il porte sur :

- les 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 ;
 - l'absence d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
 - l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ;
- étant souligné que :
- l'effectif de La Renaissance Sanitaire est essentiellement féminin (à 73% en 2009) ;
 - la convention collective nationale de travail (CCNT) FEHAP 1951 est appliquée.

Il s'articule avec les accords d'entreprise - ou décision unilatérale de l'employeur relatifs à (au) :

- l'évaluation et l'analyse des risques psycho sociaux (RPS) liés au travail (26 mai 2010) ;
 - l'emploi des seniors (18 novembre 2009) ;
 - temps partiel (18 novembre 2009) ;
 - la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC - 1er juillet 2008) ;
 - droit individuel à la formation (2 juillet 2007) ;
 - congé pour soigner un enfant malade (2 juillet 2007) ;
 - travail de nuit (18 octobre 2005) ;
 - l'aménagement et à la réduction du temps de travail (6 décembre 1999) ;
 - la prime de garde d'enfants (8 février 1984) ;
- concourant déjà à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Il constitue une base de travail supplémentaire pour la commission de l'égalité professionnelle instituée au sein de chaque CEts.

Article 1 – Objet

11. Accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle

111. Emploi

Les parties, et en particulier l'employeur, s'engagent à :

- promouvoir la mixité (intégration d'hommes sur des métiers traditionnellement féminins et vice versa) ; les actions de sensibilisation réalisées par les professionnels des établissements, dans les filières scolaires et pré-professionnelles, seront poursuivies et la communication visant à changer la représentation sociale des métiers sera accentuée ;
- poursuivre la mise en œuvre de procédures de recrutement (en interne et en externe) basées uniquement sur les compétences du candidat.

112. Formation professionnelle

Les parties réaffirment que les processus de développement des compétences, tels que précisés notamment dans les accords visés dans le préambule du présent accord (emploi des seniors - temps partiel - GPEC - droit individuel à la formation), doivent permettre à tous d'en bénéficier quel que soit le sexe et la qualification.

Les parties seront en particulier vigilantes, s'agissant des dispositifs de la formation professionnelle, à :

- ne pas exclure les salariés à temps partiel / et ou en horaire atypique ;
- ce que les contraintes liées à la parentalité ne soient pas un frein au développement des compétences.

113. Promotion professionnelle

Il est réaffirmé que la politique d'évolution des carrières est basée uniquement sur les compétences des candidats évaluées sur des critères transparents et objectifs.

12. Conditions de travail et d'emploi

121. Animation et gestion des équipes de travail

Les parties s'engagent à prévenir et identifier les situations discriminatoires ou tout comportement contraire aux règles de droit (harcèlement, atteinte à la dignité...) rappelées notamment dans le règlement intérieur.

RC
JT


12
LMD-R
2
CG 05

122. Santé et sécurité au travail

Les parties, et en particulier l'employeur, s'engagent à poursuivre leur démarche de :

- prévention des RPS (cf. accord d'entreprise du 26 mai 2010 d'évaluation et d'analyse RPS liés au travail) ;
- et d'amélioration continue des conditions de travail prenant en compte la pénibilité des postes de travail (charges lourdes,...) et la répartition de ces derniers en fonction des risques.

123. Aménagement des locaux

Les parties, et en particulier l'employeur, s'engagent à poursuivre la démarche d'aménagement des locaux tenant compte de la mixité des équipes ainsi que de leurs attentes et besoins (vestiaires et locaux sanitaires, salles de repos...).

13. Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Il est également réaffirmé que la politique salariale est basée uniquement sur des critères transparents et objectifs permettant l'application des dispositions de la CCNT.

14. Articulation entre la vie professionnelle - vie privée (responsabilités familiales, parentalité)

Les parties, et en particulier l'employeur, réaffirment :

- la décision du 8 février 1984 relative à la prime garde d'enfants ;
- les stipulations de l'accord d'entreprise du 2 juillet 2007 relatif au congé pour soigner un enfant malade ;
- et celles de l'accord d'entreprise du 18 novembre 2009 relatif au temps partiel, et en particulier ses articles 11 (égalité de traitement des salariés à temps partiel avec les salariés à temps plein), 12 (organisation du temps de travail sur des déroulements de planning les plus fixes possibles), 13 (priorité d'emploi sur les postes à temps plein).

L'employeur sera particulièrement vigilant, quel que soit le temps de travail du salarié, à (aux) :

- élaborer, dans la mesure du possible, des plannings de travail sur le long terme et à les communiquer le plus en amont possible ;
- privilégier des réunions de travail, dans la mesure du possible, en évitant les horaires de fin de journée des salariés concernés ;
- poursuivre ses démarches facilitant la garde des enfants des salariés (partenariat avec les crèches des communes d'implantation, mise à disposition de locaux, mise à disposition d'informations sur intranet...) et le covoiturage (mises à disposition d'information sur intranet...) ;
- aux demandes des salariés qui souhaiteraient bénéficier d'un congé de solidarité familiale, d'un congé de soutien familial, d'un congé conventionnel pour soigner un membre de sa famille ou d'un congé de présence parentale.

 *LMR* *IL* *85*
CG *3* *RG* *JT*

La direction des ressources humaines recevra chaque salarié à son retour d'un congé parental (ou autre congé de longue durée) pour l'accompagner dans sa reprise du travail.

15. Sensibilisation et communication sur nos engagements

Le présent accord sera mis en ligne sur les portails intranet des établissements et sur le site internet de La Renaissance Sanitaire.

Article 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés des établissements de La Renaissance Sanitaire.

Article 3 – Portée

Le présent accord est conclu dans le cadre notamment des articles L. 2 221-1, L. 2 232-16, L. 2 253-1 et L. 2 253-2 du code du travail.

Si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, actuelles ou futures devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord. Si des dispositions étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

Article 4 - Adhésion

Conformément à l'article L. 2 261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

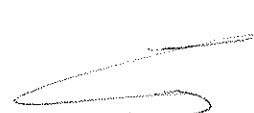
L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétents.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5 - Interprétation

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

DT
RG

 dptw - F
PS 4
il CG

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par l'employeur. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les quinze 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 différend faisant l'objet de cette procédure.

Article 6 - Modification

Toute disposition qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un nouvel accord.

Article 7 - Dénonciation

L'accord et ses compléments éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois, avant l'expiration de chaque année civile sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Dans ce cas, les parties signataires se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Après le délai de maintien en vigueur prévu à l'article L. 2 261-10 du code du travail, La Renaissance Sanitaire ne sera plus tenue de maintenir les avantages du présent accord, supérieurs aux dispositions prévues par les textes légaux en vigueur et la convention collective.

Article 8 - Dépôt légal

Un exemplaire papier et un exemplaire en version électronique du présent accord seront déposés auprès de la DIRECCTE située 109 rue MONTMARTRE 75084 PARIS cedex 2 et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de PARIS situé 27 rue Louis BLANC 75010 PARIS.

Le texte déposé sera assorti de la liste des établissements de La Renaissance Sanitaire et de leurs adresses respectives.

Handwritten signatures and initials:

- RS
- JT
- Land-F
- RC
- 5
- Ce
- OS
- 12

Article 9 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, est d'application immédiate.

Fait à Paris, le 21 juin 2011

Pour la Fondation
La Renaissance Sanitaire

M. Didier GABORIAUD
Président



Pour les organisations syndicales

CFDT
Mme Nicole BRISSET

Mme Renée GAILLOT 

Mme Patricia JOUANNE



CFE - CGC
Mme Christine GOGIBUS



CGT
M. Dominique LEROUX

Mme Isabelle LAZARUS



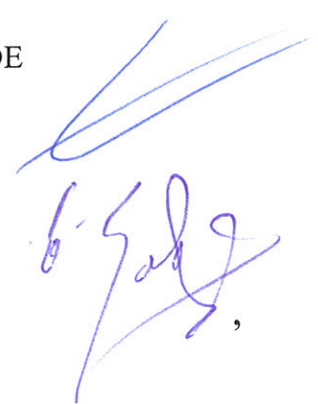
Mme Juliette TIBLE



Mme Pascale CRICCO

GIS - UNSA
M. Frédéric LAMANDE

M. Olivier SALZE

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'O. Salze', with a small comma at the end.

**Avenant à l'accord d'entreprise du 21 juin 2011
relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures
permettant de l'atteindre**

Article 1 - Objet

L'avenant a pour objet, conformément à l'article R. 2 242-2 du code du travail, de spécifier les objectifs de progression et les indicateurs chiffrés correspondant aux actions définies dans l'accord d'entreprise du 21 juin 2011.

Il précise par ailleurs le contenu du rapport annuel ainsi que celui du plan d'action et de sa synthèse prévus aux articles R. 2 323-12 et D. 2323-12-1 du code du travail.

1.1 Il est ajouté, à la fin des paragraphes 111 - 112 - 113 - 122 - 13 et 14, des stipulations consacrées aux objectifs de progression et indicateurs de suivi.

111. Emploi

"Ils s'engagent à atteindre l'objectif suivant : réalisation annuellement, par chaque site hospitalier, au minimum d'une action de sensibilisation dans les filières scolaires et pré-professionnelles.

La réalisation de cet objectif sera mesurée par l'indicateur suivant figurant dans le rapport de situation comparée:

- nombre d'actions de sensibilisation réalisées dans les filières scolaires et pré-professionnelles (précisions des coordonnées des structures où ces actions ont été réalisées)".

112. Formation professionnelle

"Ils s'engagent à atteindre l'objectif suivant : chaque année, entre 40 à 50% des salariés de l'entreprise à temps partiel, bénéficieront d'une formation.

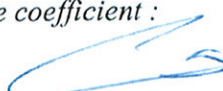
La réalisation de cet objectif sera mesurée par l'indicateur suivant figurant dans le rapport de situation comparée :

- pourcentage de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une formation à temps partiel, par catégorie socio professionnelle".

113. Promotion professionnelle

"L'effectivité de cette politique sera contrôlée par les indicateurs suivants figurant dans le rapport de situation comparée, la promotion correspondant à un changement de coefficient :
- nombre de promotions de la catégorie employés à agents de maîtrise ;

Hôpital La Musse – 27180 Saint Sébastien de Morsent
Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés La Musse – 27180 Saint Sébastien de Morsent
Hôpital Villiers Saint Denis – 02310 Villiers Saint Denis
Accueil de jour Alzheimer – 02310 Villiers Saint Denis
Centre d'appareillage – 02310 Villiers Saint Denis


DS PJ CR
JT RG

- nombre de promotions de la catégorie agents de maîtrise à cadre ;
- nombre de promotions de la catégorie employés à cadre ;
- nombre de promotions de la même classification ;
- nombre de promotions suite à une formation ;
- durée moyenne entre deux promotions ;
- nombre de femmes exerçant des fonctions d'encadrement.

122. Santé et sécurité au travail

"Ils s'engagent à atteindre l'objectif suivant : mise en œuvre, en 2012, du plan d'action consécutif au diagnostic des risques psycho sociaux et suivi en n+1 de ce plan d'action.

La réalisation de cet objectif sera mesurée par les indicateurs suivants :

- nombre de réunions ayant concouru à la réalisation du plan d'action;
- nombre de réunions de suivi de ce plan d'action".

13. Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

"L'effectivité de cette politique sera contrôlée par les indicateurs suivants figurant dans le rapport de situation comparée :

- montant des rémunérations moyennes mensuelles brutes par catégorie socio-professionnelle et montant moyen total ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations".

14. Articulation entre la vie professionnelle - vie privée (responsabilités familiales, parentalité)"

Les parties, et en particulier l'employeur, s'engagent à atteindre les objectifs suivants :

- absence de réunions de services après 19h, excepté pour les salariés travaillant la nuit ;
- étude de la faisabilité de créer des maisons d'assistants maternels sur les sites de La Musse et Villiers Saint Denis ;

- faire droit à toute demande de congé de solidarité familiale, de congé de soutien familial, de congé conventionnel pour soigner un membre de sa famille ou de congé de présence parentale ;

- recevoir tout salarié à son retour de congé parental ou autre congé de longue durée.

La réalisation de ces objectifs sera mesurée par les indicateurs suivants figurant dans le rapport de situation comparée :

- nombre de réunions de services après 19h ;

- nombre de :

* demande de congé de solidarité familiale et d'accords correspondants ;

* demande de congé de soutien familial et d'accords correspondants ;

* demande de congé conventionnel pour soigner un membre de sa famille et d'accords correspondants ;

* demande de congé de présence parentale et d'accords correspondants.

Un point de situation sur la faisabilité de créer des maisons d'assistants maternels figurera par ailleurs dans le rapport susvisé".

1.2. Il est ajouté un paragraphe 16 intitulé "rapport annuel" rédigé comme suit :

"16. Rapport annuel

161. Contenu

Le rapport annuel de situation comparée est établi conformément aux articles R. 2 323-12 et D. 2 323-12-1 du code du travail.

Il comporte conformément au même article visé supra :

- un plan d'action ;

- et une synthèse qui sera rendue publique (mise en ligne sur les portails intranet des établissements et internet de la Fondation) comprenant au minimum les indicateurs afférents au salaire moyen, à la durée entre deux promotions et à l'exercice de fonctions d'encadrement ainsi que 3 autres objectifs de progression et d'actions complétés de leurs indicateurs correspondants.

162. Communication

Le rapport annuel sur la situation comparée est soumis pour avis :

- aux comités d'établissement et notamment à sa commission de l'égalité professionnelle ;
- au comité central d'entreprise.

Il est également communiqué aux délégués syndicaux.

Handwritten initials and marks in blue ink: OS, PO, CR, JT, and a checkmark.

1.3. L'article 9 de l'accord du 21 juin 2011 est modifié comme suit : remplacement de "*pour une durée indéterminée*" par "*pour une durée de 3 ans*".

1.4. Le reste de l'accord demeure inchangé.

Article 2 - Portée

Le présent avenant est conclu dans le cadre notamment des articles L. 2 221-1, L. 2 232-16, L. 2 253-1 et L. 2 253-2 du code du travail.

Si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, actuelles ou futures devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent avenant. Si des dispositions étaient moins avantageuses, les dispositions du présent avenant continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

Article 3 - Adhésion

Conformément à l'article L. 2 261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétents.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 4 - Interprétation

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

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Fondation. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les quinze jours suivant la première réunion.

DS
Ri LR
JT RG

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

Article 5 - Révision

Toute disposition qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un nouvel avenant.

Article 6 - Dénonciation

L'avenant et ses compléments éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois, avant l'expiration de chaque année civile sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Dans ce cas, les parties signataires se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel avenant.

Après le délai de maintien en vigueur prévu à l'article L. 2 261-10 du code du travail, La Renaissance Sanitaire ne sera plus tenue de maintenir les avantages du présent avenant, supérieurs aux dispositions prévues par les textes légaux en vigueur et la convention collective.

Article 7 - Dépôt légal

Un exemplaire papier et un exemplaire en version électronique du présent avenant seront déposés auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) située 109 rue MONTMARTRE 75084 PARIS cedex 2 et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de PARIS situé 27 rue Louis BLANC 75010 PARIS.

Le texte déposé sera assorti de la liste des établissements de La Renaissance Sanitaire et de leurs adresses respectives.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur

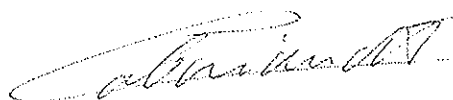
Le présent avenant, conclu pour une durée de 3 ans, prend effet immédiatement.

Fait à Paris, le 22 novembre 2011

OS
JR PS LR
RC

Pour la Fondation
La Renaissance Sanitaire

M. Didier GABORIAUD
Président

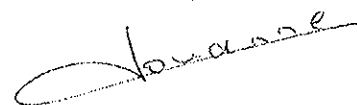


Pour les organisations syndicales

CFDT
Mme Nicole BRISSET - déléguée
syndicale

Mme Renée GAILLOT - déléguée syndicale *Gaillet?*

Mme Patricia JOUANNE - déléguée
syndicale



CFE - CGC
Mme Christine GOGIBUS - déléguée
syndicale

CGT
Mme Pascale CRICCO - déléguée
syndicale

Mme Isabelle LAZARUS - déléguée
syndicale

M. Dominique LEROUX - délégué
syndical



Mme Juliette TIBLE - déléguée syndicale



GIS - UNSA

M. Frédéric LAMANDE - délégué
syndical

M. Olivier SALZE - délégué syndical

