

**Accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail**

**Préambule**

Le présent accord est mis en place dans le cadre des dispositions des articles L. 2232-11 et suivants du code du travail et tout spécialement des articles L. 2242-8 à L.2242-12, relatifs à la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la qualité de vie au travail.

Il fait suite au précédent accord du 11 février 2020.

Il s'appuie sur les données figurant dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), qui comprend les indicateurs égalité professionnelle femmes et hommes, introduits par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et son décret d'application du 8 janvier 2019. Ces données sont communiquées annuellement aux membres des comités sociaux et économiques d'établissements (CSE) et du comité social et économique central (CSEC) ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Les parties souhaitent réaffirmer :

- leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au respect du principe de non-discrimination tout au long de la carrière, à la préservation de la santé des salariés intervenant au sein des établissements de La Renaissance Sanitaire (LRS) ;
- leur volonté de poursuivre et d'intensifier leurs efforts afin de développer la qualité de vie au travail des salariés en intégrant, au mieux, les besoins et aspirations de chacun.

Dans cette perspective, le présent accord vise à préciser les objectifs et indicateurs de mesures mis en œuvre afin de maintenir l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Il porte sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
- l'absence d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
- la qualité de vie au travail ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

*M*    *cbi*    *1*    *DS*  
*BS*

étant souligné que :



- l'effectif au sein des établissements LRS est essentiellement féminin (plus de 70%) ;
- la convention collective nationale de travail (CCNT) FEHAP 1951 est appliquée ;
- une convention collective unique étendue (CCUE) est en cours de négociation par les fédérations d'employeurs FEHAP et NEXEM, regroupées au sein d'AXESS, avec les organisations syndicales de salariés.

Il s'inscrit dans le prolongement des actions d'ores et déjà mises en place depuis plusieurs années et s'articule avec les accords d'entreprise - ou décision unilatérale de l'employeur relatifs à (au) :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (11 février 2020) ;
- la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (12 juin 2023) ;
- congé de proche aidant et à la mise en place de dispositifs d'accompagnement du salarié aidant (12 juin 2023) ;
- régime de protection complémentaire obligatoire frais de santé (24 février 2022) ;
- la charte de mise en place du télétravail (7 février 2022) ;
- la prise en charge par l'employeur du forfait mobilités durables pour les salariés pratiquant le vélo ou le covoiturage pour se rendre sur leur lieu de travail (4 octobre 2021 et avenant du 12 juin 2023) ;
- la fin de carrière et au temps partiel (24 novembre 2015 et avenants du 11 février 2020 et du 13 octobre 2020) ;
- congé pour soigner un enfant malade, handicapé ou gravement accidenté (24 novembre 2015, avenants du 16 novembre 2016 et du 11 février 2020) ;
- l'emploi des travailleurs handicapés (25 novembre 2014) ;
- droit d'expression des salariés (21 novembre 2011) ;
- temps partiel (18 novembre 2009) ;
- travail de nuit (18 octobre 2005) ;
- l'aménagement et à la réduction du temps de travail (6 décembre 1999 et avenant du 22 novembre 2011), ainsi que l'accord d'établissement Villiers Saint Denis (du 26 juin 2010 et avenant du 14 mars 2018) ;
- la prime de garde d'enfants (8 février 1984) ;

concourant déjà à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il constitue une base de travail supplémentaire pour les commissions de l'égalité professionnelle instituées au sein de chaque CSE.

 CSE 2  
PS 

## **Article 1 - Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux salariés des établissements de LRS.

## **Article 2 - Objet**

### **2.1. Accès à l'emploi, la formation professionnelle et la promotion professionnelle**

#### **2.1.1. 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.

Elles s'engagent à atteindre l'objectif suivant : réaliser annuellement, pour chaque site hospitalier, au minimum une action de sensibilisation dans les filières scolaires et pré-professionnelles.

La réalisation de cet objectif sera mesurée par l'indicateur suivant inscrit dans le bilan social :

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

#### **2.1.2. Formation professionnelle**

Les parties réaffirment que les processus de développement des compétences doivent permettre à tous d'en bénéficier quels que soient le sexe et la qualification.

Elles 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 ;
- ce que l'appropriation du nouveau système d'information interactif prévu pour leur gestion, QUARKSUP, soit facilité par les informations nécessaires.

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

La réalisation de cet objectif sera mesurée par l'indicateur suivant figurant dans le bilan social :

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

! Cbr<sup>3</sup>  
PS  
DB

### 2.1.3. 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.

L'effectivité de cette politique sera contrôlée par les indicateurs suivants figurant dans la BDSE, la promotion correspondant à un changement de coefficient :

- nombre de promotions de la catégorie employés ;
- nombre de promotions de la catégorie agents de maîtrise/techniciens ;
- nombre de promotions de la catégorie cadre ;
- nombre de femmes exerçant des fonctions d'encadrement.

### 2.2. Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Il est réaffirmé que la politique salariale est basée uniquement sur des critères transparents et objectifs permettant l'application des dispositions de la CCNT. Aussi, à ancienneté et éléments variables identiques (astreintes, nuits, dimanches...), les femmes et les hommes sont rémunérés de manière strictement égale.

Les parties, et en particulier l'employeur, s'engagent à poursuivre et mettre en œuvre cette stricte égalité. La réalisation de cet objectif sera mesurée par les indicateurs suivants figurant dans la BDESE :

- montant des rémunérations moyennes mensuelles brutes par CSP et montant moyen total pour les femmes et les hommes et écart de rémunération exprimé en % ;
- pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité ;
- répartition des dix plus hautes rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- pourcentage de femmes et d'hommes parmi les membres de ses instances dirigeantes d'une part et ses cadres dirigeants d'autres part.

### 2.3. Conditions de travail et d'emploi concourant à la qualité de vie au travail

#### 2.3.1. Evaluation

L'employeur évalue tous les deux ans, lors d'une enquête, la satisfaction des salariés.

La réalisation de cet objectif sera mesurée par l'indicateur suivant :

- présentation, en CSE - puis à l'ensemble des salariés, des résultats de l'enquête ;
- présentation, en CSE - puis à l'ensemble des salariés, d'actions découlant des résultats de l'enquête afin d'améliorer les conditions de travail et d'emploi ainsi que la qualité de vie au travail.

#### 2.3.2. Promotion des échanges, de la communication et du partage des informations

Les parties conviennent de l'importance d'encourager les moments d'échanges au sein et entre les équipes, afin notamment de/d' :

- partager les pratiques professionnelles et valoriser les métiers ;
- favoriser les discussions permettant à chacun d'exprimer son point de vue ;
- être à l'écoute des autres ;

CA 4  
RS DS

- renforcer les liens au sein des équipes ;
- réguler ensemble les éventuelles difficultés rencontrées.

Elles soulignent le rôle prépondérant du personnel d'encadrement, qui a notamment pour responsabilité de :

- favoriser les échanges d'information et la communication au sein même de son équipe qu'il s'attache à réunir régulièrement ;
- s'attacher à expliciter oralement avec pédagogie, lors de temps d'échange, les informations et communications écrites ;
- accompagner, afin de ne laisser aucun salarié en difficulté, le déploiement de nouvelles organisations de travail ou solutions de travail (notamment numériques).

Les parties réitèrent également le principe du droit d'expression des salariés, tel que stipulé dans l'accord d'entreprise du 21 novembre 2011, offrant la possibilité aux salariés de s'exprimer sur le contenu, les conditions et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la mise en œuvre d'actions destinées à les améliorer.

### 2.3.3. Prévention des situations discriminatoires

Les parties s'engagent à prévenir et identifier les situations discriminatoires ou tout comportement contraire aux règles de droit (harcèlement, atteinte à la dignité...) mentionnées notamment dans le règlement intérieur en application de l'article L 1321-2 du code du travail.

Il est rappelé que l'employeur a désigné un référent entreprise et deux référents pour chaque site hospitalier, que chaque salarié peut saisir.

Au sein du CSE de chaque établissement est également désigné, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il est aussi rappelé l'existence du dispositif d'alerte interne visant à protéger les lanceurs d'alertes, mis en place par l'employeur, conformément à la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Les parties s'engagent à atteindre les objectifs suivants :

- 100% des signalements aux référents employeur et représentant du CSE de situations potentielles de harcèlement sexuel ou moral donnent lieu à une proposition d'entretien avec la direction des ressources humaines (DRH) ou à une information du CSE et la prise des mesures nécessaires.

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

- nombre de signalements aux référents employeur et représentant du CSE de situations potentielles de harcèlement sexuel ou moral ;

CBM  
5  
PS DS

- nombre de situations ainsi identifiées, ayant donné lieu à une proposition d'entretien avec la DRH ou à une information du CSE et suivi des mesures mises en œuvre.

#### 2.3.4. Emploi et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Les parties réitèrent leur engagement en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap, décliné dans l'accord d'entreprise du 25 novembre 2014.

La démarche d'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés s'appuie en particulier sur les axes suivants :

- l'emploi de personnes en situation de handicap à compétences égales ;
- l'intégration ;
- le maintien dans l'emploi ;
- le recours à des entreprises du secteur protégé ou adapté employant majoritairement des personnes en situation de handicap.

Afin d'accompagner au mieux les personnes concernées, les référents Handicap, personnes ressource de l'entreprise et des établissements formées ont été désignées et ont pour mission de (d') :

- faciliter et enrichir les échanges entre les acteurs de l'établissement ;
- centraliser et optimiser les relations entre l'entreprise et/ou l'établissement avec l'OETH ;
- actualiser les connaissances et les pratiques de chacun sur le sujet du handicap.

Le rapport OETH établi chaque année par l'employeur communique le nombre de travailleurs handicapés (hommes / femmes) au sein de l'entreprise et d'autres informations afférentes (principaux métiers exercés, nombre de personnes ayant suivi une formation, actions de sensibilisation effectuées, aménagements réalisés, etc..).

#### 2.3.5. Santé et sécurité au travail

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

- prévention des risques psychosociaux avec notamment un comité opérationnel dédié, chargé de suivre et d'analyser les fiches de signalement, complétée de l'éventuel recours aux services d'organismes extérieurs spécialisés dans la détection, la prévention et la prise en charge de la santé des salariés et proposant un accompagnement personnalisé de salariés le souhaitant ;
- prévention des troubles musculo squelettiques (TMS) avec en particulier un comité de pilotage dédié ;
- amélioration continue des conditions de travail prenant en compte la pénibilité des postes de travail (manutentions manuelles de charges lourdes...) et la répartition de ces derniers en fonction des risques ;
- expérimentation d'exosquelette facilitant le port de charges lourdes ;
- campagnes de prévention visant l'amélioration des conditions d'hygiène de vie (troubles du sommeil, addiction au tabac et à l'alcool, hygiène alimentaire, troubles nutritionnels) ;

cto  
6  
PS  
DB

- proposition d'activités sportives et de relaxation sur le lieu de travail, ainsi que des moments de convivialité et d'évènements festifs – sportifs propices à la réduction du stress et la cohésion d'équipes (olympiades, tournois sportifs, « escape game », concerts, art à l'hôpital, concours de décorations de Noël, etc.).

Elles s'engagent à atteindre l'objectif suivant :

- mettre en place des campagnes de prévention visant à préserver la santé des salariés.

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

- nombre de formations « préventions des TMS » ;
- nombre de matériels ergonomiques (ou adaptés) acquis ;
- liste des campagnes réalisées relatives à l'hygiène de vie.

#### 2.3.6. 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, restructuration d'ampleur de pavillons d'hospitalisation, fréquence accentuée de réfection des unités d'hospitalisation, etc.).

La réalisation de cet objectif sera mesurée par l'indicateur suivant figurant dans la BDESE :

- montant des investissements.

#### 2.3.7. Engagement dans le développement durable

Les parties répondent aux aspirations du salarié, engagé dans une démarche éco-responsable (déplacements à vélo sur les sites de travail, covoiturage, etc.) et de recherche de bien-être physique, par la prise en charge par l'employeur du forfait mobilités durables pour le salarié se rendant sur son lieu de travail à vélo ou à vélo à assistance électrique.

Des pistes cyclables ont également été créées sur le site de Villiers Saint Denis, disposant d'abris dédiés ; est également où sera aussi expérimentée la mise à disposition de vélos électriques.

Les parties s'engagent à poursuivre ces actions.

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

- nombre de bénéficiaires du forfait mobilités durables

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

Les parties, et en particulier l'employeur, réaffirment les stipulations des accords d'entreprise ou décisions du :

- 8 février 1984 relatif à la prime de garde d'enfants ;

cbi  
PS 7  
DS

- 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) ;
- 24 novembre 2015 relatif au congé pour soigner un enfant malade modifié par avenant du 16 novembre 2016 ;
- 7 février 2022 relative à la mise en œuvre du télétravail ;
- 12 juin 2023 relatif au congé de proche aidant.

L'employeur sera particulièrement vigilant à (aux) :

- élaborer, dans les quinze jours sauf contrainte de service, des plannings de travail sur le long terme et à les communiquer le plus en amont possible ;
- faciliter le télétravail (1 ou 2 jours par semaine) aux salariés, dont les activités et fonctions peuvent être exercées à distance comme notamment les fonctions administratives ;
- 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 le quotidien du salarié (garde des enfants dans le cadre de partenariat avec les crèches des communes d'implantation, accès à des maisons d'assistantes maternelles sur les sites de Villiers Saint Denis et La Musse, mise en place de conciergerie sur le site de La Musse, possibilité de recourir aux centres de santé et de consultations implantés sur les sites hospitaliers, location de logements sur les sites de travail, etc.) ;
- répondre aux demandes du salarié qui souhaiterait bénéficier d'un congé de solidarité familiale, d'un congé de proche aidant, d'un congé conventionnel pour soigner un membre de sa famille ou d'un congé de présence parentale ;
- recevoir chaque salarié à son retour d'un congé parental (ou autre congé de longue durée) pour l'accompagner dans sa reprise du travail ;
- déployer des solutions numériques interactives (OCTIME – QUARKSUP) permettant de disposer, par exemple, de la planification de son temps de travail et de ses formations ;
- promouvoir le droit à la déconnexion, visant à respecter les temps de repos et de congés du salarié et lui accorder le droit de ne pas être connecté à distance à ses outils numériques professionnels (smartphone, messagerie électronique, ordinateurs, tablettes, etc.) en dehors de son temps de travail.

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 ;
- faire droit à toute demande de congé de solidarité familiale, de congé de proche aidant, 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 ;
- respecter les temps de repos et congés du salarié de sorte qu'il ne soit pas tenu de répondre aux courriels ni aux appels téléphoniques hors du temps de travail.

CP  
 8  
 BS  
 JS



La réalisation de ces objectifs sera mesurée par les indicateurs suivants :

- nombre de :
  - \* demande de congé de solidarité familiale et d'accords correspondants ;
  - \* demande de congé de proche aidant 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.

## **2.5. Sensibilisation et communication sur les engagements**

### **2.5.1. Publication de l'accord d'entreprise**

Le présent accord sera mis en ligne sur les portails intranet des établissements et le site internet de l'entreprise.

### **2.5.2. Publication du bilan social**

Le bilan social est mis à disposition des membres des CSE et CSEC ainsi qu'aux délégués syndicaux sur les espaces intranet des établissements.

### **2.5.3. Publication de la BDESE**

La BDESE est mise à disposition des membres des CSE et CSEC ainsi qu'aux délégués syndicaux sur les espaces intranet des établissements.

Elle intègre les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que le niveau de résultat obtenu (note sur 100).

### **2.5.4. Publication des indicateurs égalité professionnelle**

Le niveau de résultat obtenu des indicateurs est mis en ligne sur les portails intranet des établissements et le site internet de l'entreprise.

Les indicateurs ainsi que le niveau de résultat obtenu sont également transmis aux services du Ministère du Travail selon une procédure de télédéclaration.

## **Article 3 - Portée**

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

## **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.

erbi  
9 B  
BS

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

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, 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.

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 - Révision**

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

#### **Article 7 - Dénonciation**

L'accord peut être dénoncé 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.

Toute dénonciation du présent accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un accord de l'ensemble des parties signataires. La copie de l'accord de dénonciation sera notifiée à la DREETS.

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

ops

10 RS

ds

### **Article 8 - Dépôt légal**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dématérialisé sur la plateforme nationale de téléprocédure du ministère du travail à l'adresse suivante : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Un exemplaire original sera aussi remis 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 LRS et de leurs adresses respectives.

Le présent accord sera diffusé sur les portails intranet des établissements.

### **Article 9 - Publicité**

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt seront publiés, dans une version ne comportant pas les noms des signataires, dans la base de données nationale.

### **Article 10 - Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans – périodicité retenue pour la négociation -, sauf révision et dénonciation prévues aux articles 6 et 7. Il prend effet immédiatement.

### **Article 11 - Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux conviennent, lors des cycles annuels de négociation collective, d'examiner l'application du présent accord.

chi  
11  
DS PS

Fait à Paris, le 3<sup>e</sup> Février 2015

Pour La Renaissance Sanitaire

M. Patrick VILLESSOT  
Président



Pour les organisations syndicales

CFDT

Mme Patricia JOUANNE 

CGT

Mme Catherine BIBLOCQUE 

Mme Sophie DECROIX



Mme Karine LEBOIS

M. Cédric MANSON