

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE  
DU 10 NOVEMBRE 2022  
RELATIF  
A L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### Entre

L'UMCS, dont le siège social est situé Boulevard Sebastiano Costa Rond Point du Finosello 20090 Ajaccio, identifiée par le SIREN n° 827500596 représentée par, Monsieur SCHONT Frédéric, agissant en qualité de Directeur Général

D'une part

### Et

L'organisation syndicale représentative des salariés :

Le syndicat CGT, représenté par Marie-Pierre SERENI et Madeleine VOLAN

D'autre part

### Préambule

L'UMCS, regroupant 29 établissements répartis en filières **écrit son premier accord égalité professionnelle femmes/hommes.**

Les signataires du présent accord sont attachés au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par cet accord, ils expriment le souhait de toujours œuvrer dans ce sens afin de garantir l'effectivité de ce principe dans les Etablissements de l'UMCS.

A ce titre, les parties signataires profitent du présent accord pour marquer leur attachement à ce principe et plus largement au principe général figurant à l'article L. 1132-1 du Code du travail prohibant toute forme de discrimination.

Le présent accord, qui s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2010-1930 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut, la réduction des inégalités constatées.



### Article 1 - Objet

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 2242-1, L. 2242-8 et R. 2242-2 du Code du travail. L'objet de cet accord est de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein des Etablissements de l'UMCS en fixant des objectifs de progression et en déterminant des actions permettant d'atteindre ces objectifs en y associant des indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'effet des actions qui seront mises en œuvre.

### Article 2 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de l'UMCS.

### Article 3 - Analyse de la situation professionnelle respective des hommes et des femmes

Pour permettre une analyse de la situation professionnelle respective des hommes et des femmes il faut partir de l'effectif consolidé au 31/12/2021 de l'UMCS (tous établissements confondus).

	Somme des Etp	Nombre de salariés	Salariés à temps plein	Salariés à temps partiel
<b>Cadre</b>	<b>62,29</b>	<b>72</b>	<b>51</b>	<b>21</b>
Femme	38,12	44	30	14
Homme	24,17	28	21	7
<b>Employé</b>	<b>230,51</b>	<b>244</b>	<b>196</b>	<b>48</b>
Femme	206,25	218	174	44
Homme	24,26	26	22	4
<b>Technicien</b>	<b>7,8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>
Femme	5,8	6	5	1
Homme	2	2	2	0
<b>Total Général</b>	<b>300,6</b>	<b>324</b>	<b>254</b>	<b>70</b>

L'effectif de l'UMCS montre un rapport déséquilibré entre les femmes et les hommes. En effet, 83 % de l'effectif est féminin. Il est important de préciser que le secteur d'activité de l'UMCS est historiquement féminin.

Au terme de l'année de référence, les dispositions du présent accord ont donc pour objectif de supprimer, ou à défaut, réduire, dans la mesure du possible, les différences constatées.

#### **Article 4 - Domaines retenus à explorer afin d'assurer l'égalité professionnelle**

La loi du 4 août 2014 cite différents domaines d'actions sur lesquels les entreprises peuvent agir pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes :

- L'embauche
- La formation
- La promotion professionnelle
- La qualification
- La classification
- Les conditions de travail
- La rémunération effective
- L'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

En vue de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il a été convenu que les objectifs d'égalité et les actions permettant de les atteindre porteront sur les domaines suivants :

- La rémunération
- La formation
- L'embauche
- L'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale (vie personnelle)

#### **Article 4-1 La rémunération**

Les 29 Etablissements répartis en filière de l'UMCS sont rattachées à différentes conventions collectives :

Pour la filière dentaire/optique/siège/maison de la mutualité = CCN de la Mutualité

Pour la filière EHPAD/HAD/SSIAD/Petite enfance = CCN51 dans ses dispositions étendues

Pour la filière protection de l'enfance = CCN66 dans ses dispositions agréées

Pour une crèche = Snaesco

Pour le service aide à la personne = BAD

#### A titre d'exemple :

Dans la CCN51, lorsque l'UMCS recrute un infirmier ou une infirmière, il est fait application stricte du classement des salariés par filière. Ainsi, le même coefficient est appliqué, c'est-à-dire 477, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme.

Annexe N°1 - Classement des postes par filières

Filière : Soignante - Regroupement 1.6 **A1**

**INFIRMIER D.E. OU AUTORISÉ** Coef. Réf. **477**

REGROUPEMENT	INFIRMIER		
	Complément accréditation	Complément diplôme	Complément métier
Infirmer D.E. ....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Infirmer autorisé.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Définition du métier**  
L'infirmer D.E. ou autorisé exerce conformément aux dispositions réglementaires.

**Conditions d'accès au métier**  
L'infirmer D.E. ou autorisé est titulaire du diplôme d'Etat d'infirmer ou des diplômes, certificats et titres exigés en application des dispositions du Code de la Santé Publique.

**Dispositions particulières**  
L'infirmer D.E. ou autorisé exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle égale à 14 points.  
L'infirmer D.E. ou autorisé exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 Edition de décembre 2009 **10**

(exemple d'une fiche de la convention collective 51)

Au moment du recrutement, la seule différence de rémunération sera strictement liée à une reprise d'ancienneté calculée de la manière suivante : 30% de la durée d'expérience professionnelle acquise antérieurement et respectivement dans les différents métiers ou fonctions de la profession et toujours dans le respect du même traitement qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme.




Les objectifs pour 2022-2023 :

L'UMCS s'engage à maintenir l'équilibre des rémunérations vis-à-vis de ses salariés hommes et femmes au regard des principes des conventions qui régissent ses activités.

Les indicateurs chiffrés :

- Rémunération moyenne hommes / femmes par métier
- Rémunération hommes / femmes embauchés sur l'année
- Rémunération hommes / femmes proposée au moment de l'embauche sur un même métier

**Article 4-2 L'embauche**

La prise en charge des résidents ou des patients dans le secteur de la mutualité reste fortement féminisée. Nos effectifs représentent la réalité du secteur avec seulement 17 % d'hommes (toutes catégories confondues).

Les responsables, cadres de proximité et salariés en charge du recrutement restent vigilants, lors des campagnes de recrutement, à toutes les candidatures qu'elles soient masculines ou féminines.

Nous respectons au sein de l'UMCS la lettre de l'article L 5321-1 du Code du travail :

« Aucune personne ne pourra être écartée de la procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses opinions politiques, de son apparence physique, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».

L'UMCS veille à ce qu'aucune offre d'emploi ne mentionne le sexe, la situation de famille, une limite d'âge et plus généralement contienne des mentions discriminatoires. (Code du Travail – Article L 5321-1).

L'UMCS favorise le recrutement sur la base de compétences professionnelles et de critères objectifs et pertinents identiques pour tous les candidats tout en étant vigilante à maintenir au mieux l'équilibre femmes/hommes.

Les objectifs pour 2022-2023 :

Il est important de préciser qu'au sein de l'UMCS les postes sont davantage occupés par des femmes.

Toutefois et dans l'objectif de réduire le déséquilibre entre les effectifs hommes et femmes, l'UMCS veillera en particulier à ce que les candidatures répondent aux conditions requises sans qu'il soit tenu compte du sexe de la personne, de sa situation familiale, de son âge et plus généralement de critère discriminatoire.

Les indicateurs chiffrés :

- Nombre de candidatures hommes / femmes par métier
- Nombre d'entretiens hommes / femmes par métier
- Nombre de recrutements hommes / femmes par métier
- Nombre de partenariats avec les écoles, centres de formation professionnelle et universités pour faire découvrir les métiers de l'UMCS

**Article 4-3 L'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale (vie personnelle)**

Afin de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale, il est convenu de faciliter le passage à temps complet/temps partiel et inversement. L'organisation des plannings, du fait de la prise en charge des résidents ou patients, reste délicate compte tenu de la législation du travail. Toutefois, nombreux sont les changements d'horaire à la demande des salariés, validés par les responsables, pour permettre une articulation vie privée/vie professionnelle dès que cela est nécessaire et possible.

Les objectifs pour 2022-2023 :

- *L'organisation du travail :*

L'UMCS poursuivra son engagement dans l'accès au temps partiel en essayant de répondre favorablement à toutes les demandes. L'UMCS peut fixer un taux de réussite entre 80% et 100%.

L'UMCS permettra autant que possible les changements d'horaires pour convenance personnelle, tout en rappelant l'importance de la continuité de service puisque l'une de ses missions principales est l'accompagnement des résidents et patients dans les actes de la vie quotidienne. L'UMCS peut fixer un taux de réussite entre 80% et 100%.

- *L'accompagnement des retours de congés maternité et/ou congés parentaux :*

L'UMCS poursuivra l'aménagement des organisations de travail des femmes en situation de grossesse pour maintenir 100 % de réalisation des aménagements.

L'UMCS facilitera la prise effective du congé paternité à savoir 100% des demandes effectuées.

L'UMCS anticipera les retours de congés maternité/parentaux, en proposant des actions de formation notamment lors de l'entretien professionnel de retour. Il peut être fixé 100% de réalisation des entretiens de retour.

Les indicateurs chiffrés :

- Nbre de demandes de congé parental temps partiel femmes/hommes
- Nbre de demandes de congé parental temps plein femmes/hommes
- Nbre d'entretiens de reprise d'activité suite à un congé maternité/parental
- Nbre de changements de planning (demandés et accordés) pour convenance personnelle femmes/hommes
- Nbre de demandes de temps partiel (demandées et accordées) femmes/hommes

**Article 4-4 La formation**

Par la formation, afin de favoriser la mixité des emplois et la promotion professionnelle, il est convenu de s'assurer que la répartition par sexe des salariés par catégorie et par emploi, fasse état d'un traitement non différencié entre les femmes et les hommes qu'ils soient salariés à temps partiel ou à temps complet et ceci dans chaque secteur d'activité.

Les objectifs pour 2022-2023 :

S'assurer que les salariés soient destinataires du questionnaire de « demande de formation individuelle » et du traitement de ces demandes sans qu'aucune distinction relative au genre ne soit faite.

S'assurer que les salariés à temps partiel bénéficient de formation au même titre que les salariés à temps plein.

S'assurer de l'équilibre des formations spécifiques au secteur d'activité sans qu'aucune distinction relative au genre ne soit faite.

Les indicateurs chiffrés :

- Nbre de retour des souhaits (demandés et accordés) de formation individuelle femmes/hommes
- Nbre de participants à temps partiel formés femmes/hommes

**Article 5 - Durée de l'accord et suivi de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an. Avant son terme, il sera procédé à une présentation des indicateurs en CSE afin de procéder à d'éventuels compléments ou ajustements en termes d'actions ou d'objectifs.

**Article 6 - Agrément et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel.



### Article 7 - Révision

Le présent accord est révisable dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Toute demande de révision dans les conditions fixées à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord.

### Article 8 - Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-4 et D. 2231-7 du code du travail et au décret n°2018-362 du 15 mai 2018.

Le dépôt de l'accord se fera sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Un exemplaire de l'accord sera envoyé au greffe du Conseil de prud'hommes de Ajaccio.

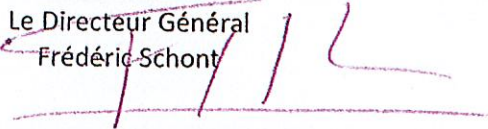
Fait à Ajaccio, le 10 novembre 2022

En 3 exemplaires originaux

(Dont deux pour la délégation CGT)

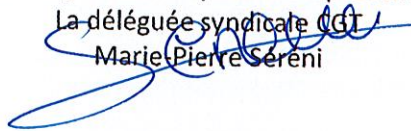
Pour l'UMCS:

Le Directeur Général  
Frédéric Schont



Pour l'organisation syndicale représentée :

La déléguée syndicale CGT  
Marie-Pierre Sereni



La déléguée syndicale CGT  
Madeleine Volan

