

SOLIDARITÉS

ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 10 octobre 2018 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif (JORF n° 0240 du 17 octobre 2018)

NOR : SSAA1827700A

La ministre des solidarités et de la santé,

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 314-6 et R. 314-197 à R. 314-200;

Vu les avis de la Commission nationale d'agrément, mentionnée à l'article R. 314-198, en date du 27 septembre 2018;

Vu les notifications en date des 28 septembre et 8 octobre 2018,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à défaut, de la date de publication du présent arrêté au *Journal officiel* de la République française, les accords collectifs de travail et décisions suivants :

A. – Accords de branches et conventions collectives

I. – Branche sanitaire sociale et médico-sociale (UNIFED – NEXEM)

Avenant n° 2 du 11 juillet 2018 à l'accord du 23 avril 2015 relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales - modification de la répartition des postes entre les organisations syndicales représentatives.

II. – Croix-Rouge française

Accord d'entreprise du 15 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

B. – Accords d'entreprise et décisions unilatérales

I. – Association La Chevalerie (49800 Trélazé)

Accord d'entreprise du 5 mars 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

II. – ADAPEI 79 (79000 Niort)

1. Procès-verbal d'accord partiel du 24 avril 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire.
2. Avenant n° 6 du 24 avril 2018 relatif au compte épargne temps.

III. – APAJH de la Haute-Vienne (87280 Limoges)

Accord d'entreprise du 6 juin 2018 relatif à la mise en place d'un service « pool de remplaçants » au sein de la maison d'accueil spécialisée.

Art. 2. – Ne sont pas agréés les accords collectifs de travail et décisions unilatérales suivants :

A. – Accords d’entreprise et décisions unilatérales

I. – *SOS Villages d’enfants*
(75009 Paris)

Accord d’entreprise du 14 décembre 2017 relatif à la revalorisation de la grille des aides familiaux.

Art. 3. – Le directeur général de la cohésion sociale est chargé de l’exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 10 octobre 2018.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général
de la cohésion sociale,
J.-P. VINQUANT

ANNEXE 1

AVENANT N° 2 À L'ACCORD DU 23 AVRIL 2015 DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE PRIVÉE À BUT NON LUCRATIF RELATIF À LA MISE À DISPOSITION DE SALARIÉS AUPRÈS D'UNE ORGANISATION SYNDICALE

PRÉAMBULE

L'accord du 23 avril 2015 fixe un cadre juridique sécurisé pour les mises à disposition au profit d'organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif.

Le nombre de postes à temps plein pouvant être mis à disposition est réparti proportionnellement au pourcentage de représentativité arrondie au chiffre entier le plus proche inférieur ou supérieur, obtenu par chacune des organisations syndicales de salariés tel que fixé par l'arrêté de représentativité en cours.

L'alinéa 2 de l'article 3 de l'accord du 23 avril 2015 prévoit qu'à l'issue de la publication de chaque arrêté de représentativité des organisations syndicales, le calcul de l'attribution des postes à chaque fédération représentative fera l'objet d'un avenant à l'accord.

Un nouvel arrêté a été pris par le ministère du travail le 22 décembre 2017, fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif.

Par conséquent, les parties ont convenu ce qui suit:

Article 1^{er}

Nombre de représentants et répartition

Conformément à l'article 3 de l'accord du 23 avril 2015 et au vu de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales du 22 décembre 2017 en cours de validité à la date de signature du présent avenant, les parties conviennent de modifier:

1.1. Le nombre de postes à temps plein à répartir entre les organisations syndicales reconnues représentatives, comme suit:

Le nombre de postes à temps plein est désormais fixé à 57 pour permettre leur répartition proportionnellement au pourcentage de représentativité obtenu par chacune des organisations syndicales reconnues représentatives aux termes de l'arrêté du 22 décembre 2017.

1.2. La répartition du nombre de représentants de salariés pouvant être mis à disposition d'une fédération syndicale, comme suit:

Fédération des services de santé et services sociaux CFDT:

- 11 ETP dans le secteur sanitaire;
- 11 ETP dans le secteur social et médico-social.

Fédération Santé et action sociale CGT:

- 10 ETP dans le secteur sanitaire;
- 10 ETP dans le secteur social et médico-social.

Force ouvrière:

- 4 ETP pour la Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force ouvrière;
- 4 ETP pour la Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière.

Fédération SUD Santé-sociaux:

- 3,5 ETP dans le secteur sanitaire;
- 3,5 ETP dans le secteur social et médico-social.

Article 2

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 4

Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant n° 2 à l'accord du 23/04/2015 fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 5

Agrément

Le présent avenant n° 2 à l'accord du 23/04/2015 est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Article 6

Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant n° 2 à l'accord du 23/04/2015 en vue de le rendre accessible à toutes entreprises, établissements et services concernés par son champ d'application.

Article 7

Date d'effet

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant n° 2 à l'accord du 23/04/2015 est suspendue à la double condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles et de son extension. Il prendra effet après son agrément et son extension, au premier jour du mois civil qui suit la publication au *Journal officiel* du dernier des arrêtés évoqués ci-dessus.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements concernés par son champ d'application indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'avenant n° 2 à l'accord du 23/04/2015 relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Fait à Paris, le 11 juillet 2018.

UNIFED

Mme Martine SIGWALD,
Présidente
Signé

NEXEM

En partenariat avec la Croix-Rouge Française
M. Alain RAOUL,
Président délégué
Signé

Les organisations syndicales de salariés

CFDT

Fédération nationale des syndicats des
services de santé et services sociaux
Non signataire

CGT

Fédération de la santé et de l'action sociale
Signé

Force ouvrière-Action sociale

Non signataire

Force ouvrière-Santé privée

Non signataire

SUD Santé sociaux

Signé

ANNEXE 2

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Entre :

La Croix-Rouge française, 98, rue Didot, 75014 Paris,
D'une part,

Et :

L'organisation syndicale CFDT, représentée par Jean-Paul THOMAS ayant mandat pour négocier et signer le présent accord ;

L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par Eric LAURENT ayant mandat pour négocier et signer le présent accord ;

L'organisation syndicale CFTC, représentée par Philippe PERRUCHON ayant mandat pour négocier et signer le présent accord ;

L'organisation syndicale CGT, représentée par Carine SEDENIO ayant mandat pour négocier et signer le présent accord ;

L'organisation syndicale FO, représentée par Bénédicte HERBRETEAU ayant mandat pour négocier et signer le présent accord,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Préambule

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2242-5 et suivants du code du travail, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis 2012, la Croix-Rouge française s'est dotée d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de la parentalité.

Par le présent accord, l'Association marque son 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.

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord vise à rendre apparents les déséquilibres éventuels existant dans les pratiques de l'entreprise, sources des écarts de situation entre les femmes et les hommes.

À partir du diagnostic figurant à l'article 5 du présent accord, les parties conviennent de se fixer des objectifs de progression dans les 4 domaines suivants, parmi les 8 domaines définis à l'article 4 :

- l'embauche ;
- la promotion professionnelle ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'atteinte de ces objectifs de progression s'effectue au moyen d'actions concrètes et chiffrées, dont la nature, l'étendue et le délai de réalisation font également l'objet du présent accord.

Article 3

Élaboration d'un diagnostic partagé

Les signataires de l'accord ont préalablement convenu que l'élaboration d'un diagnostic partagé suppose de procéder à une analyse des écarts relevés *via* les indicateurs portant sur les 8 domaines de progression, déjà suivis dans le rapport sur la situation comparée, définis ci-après :

- l'embauche ;

- la formation ;
- la promotion professionnelle ;
- la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail ;
- la rémunération effective ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Article 4

Diagnostic de l'entreprise

En 2016, les femmes représentent 81 % de l'effectif de la CRf. Leur âge moyen au 31/12/2016 est de 42,6 ans (44,1 ans pour les hommes), et leur ancienneté moyenne au 31/12/2016 est de 8,9 ans (proche de celle des hommes qui s'établit à 8,3 ans).

Les femmes représentent :

- 83 % des non cadres (17 % des non cadres sont des hommes) ;
- 73 % des cadres (27 % des cadres sont des hommes).

Par ailleurs, lorsque l'on s'intéresse à la classification (cadre / non cadre) des femmes et des hommes au sein de leur population, nous constatons que :

- 17 % des femmes sont cadres contre 27 % des hommes ;
- 83 % des femmes sont non cadres contre 73 % des hommes.

Nous pouvons également noter une plus grande représentativité des femmes en position 3, ainsi qu'un classement des cadres femmes majoritairement en position 9 ou 10.

Des écarts au niveau de l'embauche F/H

Au global, en 2016, sur 940 embauches en CDI, les femmes embauchées représentent 77 % (soit 728) et les hommes représentent 23 % (soit 212).

Les femmes représentent :

- 64 % des embauches sur des postes avec un statut cadre (soit 166) et les hommes 36 % (soit 95) ;
- 83 % des embauches sur les postes avec un statut non cadre (soit 562), et les hommes 17 % (soit 117).

Par ailleurs, lorsque l'on s'intéresse à la répartition des embauches par classification (cadre / non cadre) des femmes et des hommes au sein de leur population, nous constatons que :

- 77 % des femmes sont embauchées sur un statut non cadre contre 55 % des hommes ;
- 23 % des femmes sont embauchées sur un statut cadre contre 45 % des hommes.

Ainsi, ces chiffres laissent penser que les recrutements sont susceptibles de renforcer les inégalités de statut, puisque la proportion de femmes recrutées sur un poste avec un statut non-cadre est largement supérieure à celle de femmes recrutées sur un poste avec un statut cadre.

Au niveau des cadres dirigeants, en 2016, sur les 38 recrutements réalisés sur des postes avec un statut de cadre dirigeant, 20 concernent des femmes (soit 53 %) et 18 concernent des hommes (soit 47 %), étant rappelé que les femmes représentent 56 % des effectifs ayant un statut cadre dirigeant (et les hommes 44 %).

Ainsi, bien que les hommes ne représentent que 19 % de l'effectif global, ils sont particulièrement présents dans les hautes positions. En effet, ils représentent 50 % en position 16, 55,8 % en position 15 et 48,4 % en position 14.

Des écarts au niveau de la promotion professionnelle

Par rapport à l'effectif global, la proportion d'hommes promus (3,9 %) est plus élevée que celle des femmes promues (2,6 %).

- par rapport à l'effectif global des femmes cadres, 4,8 % ont été promues en 2016 ;
- par rapport à l'effectif global des hommes cadres, 4,2 % ont été promus en 2016.

En 2016, parmi les 16 promotions constatées au sein des positions 13 et plus, 10 concernent des femmes (soit 63 %), et 6 concernent des hommes (soit 37 %).

Il convient de noter une inversion de tendance par rapport à 2015 où la promotion était plus favorable aux hommes. En 2016, la promotion professionnelle est plus importante chez les femmes cadres y compris pour les positions 13 et plus.

Au niveau de la rémunération: nécessité d'une analyse approfondie pour veiller au principe d'égalité salariale

En 2015, la rémunération moyenne mensuelle par statut au sein du rapport de situation comparée fait apparaître des écarts plus importants au niveau du statut cadre comparativement au statut non cadre (cf. annexe p 12).

L'application la grille de rémunération imposée par la Convention Collective de la Croix-Rouge française laisse penser que les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à la CRf restent marginaux. En effet, les cœurs de métiers notamment, portant sur des métiers réglementés et classifiés par la convention collective, ne devraient pas donner lieu à des écarts toute chose égale par ailleurs (emploi occupé, ancienneté et temps de travail comparable...).

Dans ce cadre, une étude doit être menée afin d'analyser les rémunérations et les éventuels écarts appréhendés par emploi avec une attention particulière sur les métiers non réglementés.

Cet objectif est repris dans les engagements du présent accord.

Conclusions du diagnostic

À partir de ces éléments sur l'égalité professionnelle, les signataires ont convenu de la nécessité, d'une part, de poursuivre leur effort aux fins d'attirer une part plus importante de femmes à tous les niveaux de l'Association, en les sensibilisant sur la possibilité d'accès à l'ensemble des métiers, et, d'autre part, de développer une politique favorisant l'évolution de carrière des femmes, de façon à leur permettre l'accès à des postes de mêmes niveaux de rémunérations et avec les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que ceux des hommes.

Cet accord traduit la volonté des parties de réaffirmer leur attachement à l'égalité entre les femmes et les hommes en reconnaissant que la mixité, dans tous les domaines, constitue un élément essentiel de l'attractivité, comme de l'équilibre des relations au travail.

Dans ce cadre, conscients de la nécessité de faire évoluer les mentalités et de promouvoir l'égalité professionnelle le plus largement possible, et au regard de la situation existante, les signataires souhaitent mettre en œuvre des objectifs et actions portant sur les 4 domaines suivants :

- l'embauche ;
- la promotion professionnelle ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Objectifs de progression, actions et indicateurs mis en œuvre par domaine d'action

5.1. L'embauche

La Croix-Rouge française s'engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et 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 proposé.

Cet engagement se concrétise par le biais de deux objectifs de progression destinés, d'une part, à favoriser la prise de conscience des stéréotypes femme/homme et, d'autre part, à former les acteurs du recrutement à la non-discrimination à l'embauche.

5.1.1. Objectif de progression n° 1 : favoriser la prise de conscience des stéréotypes femme/homme *via* la structuration de nos pratiques de recrutement

La Croix-Rouge française connaît un taux de féminisation très important de certains emplois, ce qui peut conduire à les envisager de manière genrée, tant dans la rédaction de l'offre d'emploi que dans l'évaluation du candidat(e) à un poste.

Actions :

- veiller au choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi

Avant toute publication d'une offre sur le carrefour de l'emploi, les intitulés et contenus des offres d'emploi sont systématiquement contrôlés afin d'assurer une formulation asexuée. Toute

rectification réalisée par l'administrateur du carrefour de l'emploi entrainera une communication d'alerte de non-conformité (par email) rappelant à l'émetteur nos obligations en matière d'égalité professionnelle.

Indicateurs chiffrés:

- 100 % des offres publiées sont analysées et le cas échéant rectifiées chaque année;
 - réduire de 50 % le nombre d'alertes de non-conformité envoyées d'ici 2020;
 - 1 étude annuelle réalisée pour suivre la conformité des intitulés et contenus des offres publiées, ainsi que le nombre d'alertes de non-conformité envoyées.
- structurer les procédures de recrutement afin d'assurer des entretiens basés sur les compétences. Afin d'assurer une pratique harmonisée d'entretiens de recrutement basés sur les compétences, un guide pratique à destination des acteurs du recrutement et des managers sera créé et déployé. Il comprendra un volet présentant la méthodologie d'évaluation par les compétences ainsi qu'un volet pour recruter sans discriminer.

Indicateurs chiffrés:

- 4 communications du guide seront faites, pour en assurer le déploiement auprès des chargés de recrutement au niveau national, des responsables ressources humaines régionaux, des chargés de recrutement en établissement et des chargés de recrutement en délégation.
- communiquer auprès de l'encadrement supérieur, dès le parcours d'intégration, sur nos engagements en matière d'égalité femme/homme et de Diversité

Afin de s'assurer que nos engagements en matière d'égalité professionnelle, et plus largement en matière de Diversité, soient diffusés aux nouveaux collaborateurs de l'encadrement supérieur, le programme du séminaire d'intégration inclura une communication sur la diversité à la Croix-Rouge française et nos engagements en matière d'égalité femme/homme.

Indicateurs chiffrés:

- 100 % des séminaires d'intégration de l'encadrement supérieur incluent une sensibilisation sur nos engagements en matière d'égalité femme/homme et de Diversité l'année suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

5.1.2. Objectif de progression n° 2: former les acteurs du recrutement dans l'identification et la lutte contre les stéréotypes et préjugés femmes/hommes

La Croix-Rouge française souhaite assurer le déploiement de sa politique diversité et égalité professionnelle en outillant les acteurs du recrutement à l'identification et à la lutte contre les stéréotypes notamment femmes/hommes.

Action:

- former à la non-discrimination à l'embauche

Une formation spécifique portant sur le thème de la non-discrimination à l'embauche sera créée à destination des salarié(e)s en charge des missions de recrutement (équipes recrutement au siège, équipes recrutement au sein des délégations régionales, acteurs RH en établissements).

Indicateurs chiffrés:

- 100 % des acteurs RH en charge des missions de recrutement au siège et en directions régionales formés l'année suivant la création de la formation.

5.2. Favoriser les parcours professionnels et la promotion professionnelle

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de la Croix-Rouge française, cette dernière s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

5.2.1. Objectif de progression n° 3: assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle

La Croix-Rouge française s'engage à ce que l'évolution professionnelle de ses salarié(e)s se base sur les critères objectifs suivants: les compétences, la motivation et l'expérience professionnelle. En ce sens, la Croix-Rouge française rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps plein et les salarié(e)s travaillant à temps partiel, étant précisé que 86% des salariés à temps partiel en 2016 sont des femmes.

Afin de favoriser la mixité professionnelle, les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi de même niveau et plus élevé, ainsi que sur l'intégralité des postes présents dans l'entreprise *via* le carrefour de l'emploi.

La formation professionnelle demeure un des leviers possibles d'évolution de parcours professionnel. En ce sens, le management doit tenir compte des formations suivies et/ou des certifications acquises que ce soit à l'issue d'un parcours de formation ou dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience. Par ailleurs, les formations spécifiques de préparation aux concours et/ou diplômes certifiants devront être d'égal accès aux femmes et aux hommes.

Actions :

- garantir la priorité des candidatures internes en particulier sur un emploi équivalent permettant un passage à temps plein

En vertu de l'Article 6.4.6 de la CCN, la Croix-Rouge française s'engage à étudier prioritairement les candidatures des salarié(e)s à temps partiel à un emploi à temps plein, et inversement, ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. La liste des emplois disponibles est portée à la connaissance des salariés *via* la plateforme du carrefour de l'emploi. À compétences égales, le poste ouvert devra être prioritairement pourvu par le salarié ayant candidaté en interne.

Indicateurs chiffrés :

- insérer dans le guide pratique du recrutement un rappel de cette priorité légale d'étude de candidature et d'attribution ;
 - suivre annuellement la répartition F/H du passage de temps partiel à temps plein.
- former les managers à l'égalité professionnelle et à la Diversité

En tant qu'interlocuteurs privilégiés pour accompagner les parcours professionnels et la mobilité, les managers doivent avoir été formés aux enjeux de l'égalité professionnelle, et plus largement à ceux de la diversité. En ce sens, une formation spécifique relative aux enjeux de l'égalité professionnelle (et de l'intergénérationnel) sera créée et mise à la disposition de l'ensemble des managers.

Indicateurs chiffrés :

- suivre annuellement la part des promotions professionnelles par sexe.
 - veiller à la mixité de la composition des comités carrière
- Acteurs clés de la promotion professionnelle, la répartition femme/homme des membres des comités carrière doit être équilibrée pour assurer une représentativité des salariés suivis.

Indicateurs chiffrés :

- création d'une formation spécifique relative aux enjeux de l'égalité professionnelle l'année suivant la mise en œuvre de l'accord ;
- 50 % des membres des comités carrière sont des femmes ;
- apprécier chaque année le pourcentage de femmes et d'hommes promu(e)s par statut et filière.

5.2.2. Objectif de progression n° 4 : améliorer la représentation des femmes sur des postes à responsabilités

Si les objectifs de lutte contre le plafond de verre prévus par le précédent plan d'action ont été atteints en 2015 (augmentation du taux de féminisation du CODIR National à 30 % et des salariés en position 13 et plus à 55 %), la Croix-Rouge française reste impliquée dans une volonté d'analyse objective de ses pratiques et la recherche d'actions efficaces à mener. En ce sens, elle constate une plus grande représentation des femmes sur des postes non-cadres que sur des postes cadres.

Actions :

- poursuivre l'augmentation du nombre de femmes en position 13 et plus

Si la Croix-Rouge française a atteint en 2015 son objectif de progression, fixé par son précédent plan d'action, d'un taux de féminisation dans les positions 13 et plus à 55 %, les parties signataires souhaitent poursuivre cette augmentation en favorisant la promotion interne, pour atteindre un taux de 60 % de femmes dans les positions 13 et plus d'ici 2020.

Pour cela, le département développement des talents de la DRH sera formé aux enjeux et problématiques de l'égalité professionnelle et diversité et le comité de carrière national sera sensibilisé à cette question.

Indicateurs chiffrés :

- formation des collaborateurs du département développement des talents aux enjeux et problématiques de l'égalité professionnelle et de la diversité en 2018 ;

- comité de carrière national sensibilisé à cette question en 2019;
 - suivi de la part de femmes en positions 13 et plus du fait de la promotion interne par rapport au recrutement externe;
 - 60 % de femmes dans les positions 13 et plus en 2020.
- veiller aux parcours professionnels des femmes sur des postes à hautes responsabilités

Afin de veiller aux parcours professionnels des femmes sur les postes à hautes responsabilités dans son organisation, la Croix-Rouge française crée un suivi spécifique pour l'emploi de directeur/rice d'établissement des positions 13 et plus.

Ce suivi comprendra l'étude annuelle de ratios portant sur le recrutement et la gestion des carrières:

- répartition F/H des recrutements effectués;
- répartition F/H des demandes de mobilités fonctionnelles et géographiques effectuées dans le carrefour de l'emploi;
- répartition F/H des mobilités fonctionnelles et géographiques réalisées, par an et par position;
- répartition F/H de l'ancienneté moyenne, par position et par an;
- répartition F/H des départs par position et par an;
- répartition F/H des congés maternité, paternité, parental, sans solde, sabbatique, enfants malades par an.

Indicateurs chiffrés:

- 1 étude annuelle réalisée pour veiller aux parcours professionnels des femmes sur les postes de directeur/rice d'établissement des positions 13 et plus.
- maintien du taux de représentation des femmes au CODIR National à 30 %

Si la Croix-Rouge française a atteint son objectif de progression du taux de féminisation du CODIR National à 30 %, elle s'engage désormais à maintenir ce taux comme seuil plancher minimum.

Indicateurs chiffrés:

- taux de féminisation du CODIR National au moins égal à 30 % avec comme objectif 40 % d'ici la fin de la mise en œuvre de l'accord.
- veiller à l'égalité d'accès aux formations professionnelles

Pour favoriser le développement professionnel, certaines conditions de succès doivent être réunies.

Pour ce faire, l'entretien professionnel défini par la loi du 5 mars 2014, relatif à la formation professionnelle doit permettre d'identifier des solutions en matière de progression de carrière et promouvoir auprès des salariés l'accès à la promotion professionnelle.

Engagement de la CRf:

Que des formations spécifiques de préparation aux concours et/ou diplômes certifiants soient d'égal accès aux femmes et aux hommes.

Indicateurs chiffrés:

Le nombre de salarié(e)s par données chiffrées sexuées ayant suivi une formation menant à un diplôme.

5.3. Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

La Croix-Rouge française s'engage dans la promotion et le respect d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle de ses salariés, tant femmes que hommes.

5.3.1. Objectif de progression n° 5: favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

La Croix-Rouge française s'inscrit dans une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de respect de la parentalité. Elle veille à ce que ses salarié(e)s soient en mesure d'articuler au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle. La CRf s'engage, pour favoriser une évolution de carrière équitable entre les femmes et les hommes, à ce qu'il n'y ait aucun impact négatif sur l'évolution de carrière des salarié(e)s de l'entreprise ayant bénéficié d'un congé lié à

la parentalité (maternité, adoption, paternité, accueil d'enfant, congé parental d'éducation total ou partiel...); notamment, pendant le congé lié à la parentalité, l'ancienneté du salarié continue à courir normalement permettant ainsi l'acquisition de points GER.

Actions:

- augmentation des droits en matière de congés maternité et paternité et de congés enfant malade

Afin de favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes et des hommes, les organisations syndicales et la direction de la Croix-Rouge française décident:

- d'ouvrir le bénéfice de la rémunération du congé maternité et paternité sans condition d'ancienneté à l'ensemble des collaborateurs de la Croix-Rouge française sous réserve que ce congé donne lieu au versement des indemnités journalières par la caisse primaire d'assurance maladie;
- de modifier, pendant la durée d'application du présent accord (soit pendant les années 2018, 2019 et 2020), l'article 7.2.2 de la Convention Collective du personnel salarié de la Croix-Rouge française, relatif au dispositif de congés enfant malade:

Ainsi, pendant les 3 années d'application du présent accord, l'article 7.2.2 de la Convention collective du personnel salarié de la Croix-Rouge française sera intégralement remplacé par les dispositions suivantes:

« En cas de maladie d'un enfant à charge de moins de 17 ans, et sur justification médicale, le salarié peut bénéficier d'un congé rémunéré de:

- 6 jours de travail par enfant et par an pour les enfants de moins de 6 ans;
- 4 jours de travail par enfant et par an pour les enfants de 6 ans à 11 ans inclus;
- 3 jours de travail par enfant et par an pour les enfants de 12 ans à 16 ans inclus.

En cas de maladie d'un enfant handicapé de plus de 12 ans, reconnue comme telle par la législation sociale, le salarié bénéficie d'un congé rémunéré de 4 jours de travail par enfant et par an.

Dans la même année civile, les congés rémunérés ainsi définis peuvent être reportés d'un enfant sur l'autre.

Pour l'attribution des congés prévus ci-dessus, le (la) concubin(e) ou la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité est assimilé(e) au (à la) conjoint(e), sous réserve de justifier de leur situation.

Les jours de congés pour enfant malade sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination du droit au congé annuel et pour les avantages liés à l'ancienneté. »

- création et diffusion d'une note d'information relative au droit à la déconnexion des salariés
Il est rappelé que les salariés bénéficient d'un droit à la déconnexion leur garantissant notamment leur droit au repos, *via* l'absence d'obligation, en dehors du temps de travail (et d'astreinte), de répondre aux courriels et de se connecter aux serveurs de l'Association. Cette mesure sera traitée et mise en œuvre dans le cadre de l'accord en faveur de la qualité de vie au travail à la CRF.
- remise à jour et rediffusion du guide d'information à destination des managers
Le guide d'information existant à destination des managers sera mis à jour et rediffusé. Il relayera les différents dispositifs et droits des salarié(e)s parents (congé maternité, paternité, parental, congé pour enfants malades, droits des parents d'enfants handicapés, etc.) et veillera à:
 - rappeler aux futurs parents les dispositions légales et conventionnelles, notamment le bénéfice à la Croix-Rouge française:
 - d'une réduction d'horaire: les parties rappellent que les salariées de la Croix-Rouge française bénéficient, en application de l'article 7.2.7-1 de la Convention Collective du personnel salarié de la Croix-Rouge française, d'une réduction d'une heure de travail par jour – au prorata du temps de travail du salarié – à partir du 1^{er} jour du 3^e mois de grossesse, n'entraînant pas de diminution de salaire.Afin de faciliter la mise en œuvre de ce droit, la Croix-Rouge française offre la possibilité de cumuler cette réduction d'horaire jusqu'à une demi-journée hebdomadaire ou une journée par quinzaine sur demande expresse de la salarié, et sous réserve que ce cumul ne porte pas préjudice à la bonne marche de l'établissement. Dans ce cas, la demi-journée ou la journée entière devra être posée sur la période considérée (semaine ou quinzaine)

et correspondra à l'ensemble des réductions horaires quotidiennes acquises sur cette période. L'option retenue par la salariée s'appliquera à l'identique pendant toute la période du 1^{er} jour du 3^e mois de grossesse jusqu'au départ en congé maternité;

- d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse; ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif. Il en est de même pour le conjoint salarié d'une femme enceinte, dans les conditions prévues par la loi;
- d'une durée de congé maternité de 4 mois avec maintien de salaire: sans condition d'ancienneté lorsque le congé de maternité donne lieu au versement d'indemnités journalières par la caisse primaire d'assurance maladie;
- d'une durée de congé paternité de 11 jours, ou 18 jours en cas de naissance multiples, avec maintien de salaire: sans condition d'ancienneté lorsque le congé de paternité donne lieu au versement d'indemnités journalières par la caisse primaire d'assurance maladie;
- le bénéfice de jours de congés enfant malade tels que définis par le présent accord;
- rappeler aux managers la nécessité et l'intérêt de:
 - réaliser un entretien avant le départ pour un congé lié à la maternité et l'adoption;
 - transmettre de l'information pendant le congé lié à la parentalité si le/la salarié le souhaite, concernant notamment la vie de l'entreprise et la politique RH, la/le salarié informera l'employeur de cette volonté avant son départ;
 - accompagner le salarié de retour de congé lié à la parentalité par:
 - un entretien sur la vie de l'établissement pendant l'absence du salarié et les modalités de la reprise;
 - une phase d'une journée dédiée à la transmission d'informations et à la passation des dossiers afin d'assurer la reprise progressive du salarié;
 - la possibilité d'un aménagement du planning à temps de travail égal jusqu'au 1^{er} anniversaire de l'enfant, avec une motivation écrite en cas de refus de l'employeur;
- rappeler aux managers les modalités d'évaluation professionnelle des salarié(e)s en congé maternité ou d'adoption.

Indicateur chiffré:

- remise à jour du guide d'information à destination des managers le premier semestre de l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord;
 - le nombre de maternité déclarée;
 - nombre de jour pour enfants malades pris par les salariés par an avec une indication sexuée (jours pris par la mère ou le père).
- création d'un outil support pour la réalisation des entretiens de départ et de retour de congé maternité, parental, adoption

Pour accompagner les managers dans la mise en place de ces mesures, la Direction des ressources et des relations humaines créera un outil support composé de trames types d'entretien de départ et de retour de congé maternité, parental et d'adoption.

Indicateur chiffré:

- création de l'outil support à destination des managers le second semestre de l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord.
- création et diffusion d'un guide d'information à destination des salariés
- De même, un guide d'information à destination des salariés sera finalisé et diffusé, rappelant également les dispositifs en vigueur au sein de la Croix-Rouge française permettant d'aider les salariés dans l'articulation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle.

Indicateur chiffré:

- création d'un guide d'information à destination des salariés le premier semestre de l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord;
 - diffusion des deux guides d'information à la fin de l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord auprès de la ligne managériale en charge de les déployer au sein de leur établissement.
- création d'une formation « reprendre sereinement une activité professionnelle au retour de congés maternité/paternité, parental ou d'adoption » à destination des salariés parents d'un enfant (pour le premier enfant ou pour les suivants).

La Croix-Rouge française souhaite accompagner le retour de ses salariés qui le souhaitent dans l'établissement à la suite d'un congé maternité/paternité, parental ou d'adoption. Cette formation a pour objectif d'aider les parents d'un enfant à réfléchir à la gestion du temps et à leurs nouvelles priorités, afin de les aider à faire le point sur la conciliation entre la vie professionnelle et vie privée.

Indicateur chiffré :

- création de la formation « reprendre sereinement une activité professionnelle au retour de congés maternité/paternité, parental ou d'adoption » et mise à disposition des salariés concernés en 2018 ;
- le nombre de salarié(e)s ayant fait une demande pour cette formation ;
- le nombre de formations « reprendre sereinement une activité professionnelle [...] » dispensées sur la durée de l'accord.

5.4. La rémunération

Actions pour assurer l'égalité salariale et axes de progression

La Croix-Rouge française rappelle le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. De même que la politique de recrutement, d'évaluation ou de parcours professionnels, la politique de rémunération se base sur la notion de compétences et de capacités professionnelles des salarié(e)s, sans discrimination de sexe ou de genre.

5.4.1. Objectif de progression n° 6: veiller à la résorption des inégalités salariales

La Croix-Rouge française réaffirme le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération. Ce principe d'égalité consiste à appliquer un système de rémunération sur la base de critères identiques pour les femmes et les hommes.

Ainsi, la Croix-Rouge française souhaite remédier aux éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à travail égal (c'est-à-dire notamment à compétences égales, à ancienneté égale (dans la fonction et dans le même emploi occupé dans une entreprise extérieure, tel que le définit l'alinéa 8 de l'art. 4.2.2 de la convention collective), à responsabilités égales, et à diplôme égal, s'il est en lien avec le travail confié), et conformément à la grille de salaire prévue dans la Convention collective du personnel salarié de la Croix-Rouge française.

Actions :

- mener des études de rémunération pour résorber le cas échéant les écarts

Afin d'assurer cette égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, la Croix-Rouge française s'engage à réaliser une étude de la rémunération de ses salarié(e)s. En effet, afin d'approfondir les éléments du rapport de situation comparée, cette étude visera à analyser les rémunérations et les éventuels écarts de rémunération par genre et par emploi.

Le cas échéant, si un écart est constaté, la Croix-Rouge française s'engage à étudier les raisons de cet écart et, s'il paraît injustifié, c'est-à-dire s'il ne peut être expliqué par des critères objectifs, à réduire et à supprimer cet écart afin d'éviter toute inégalité de rémunération entre femmes et hommes.

Indicateurs chiffrés :

- création d'une méthodologie d'analyse des écarts de rémunération ;
- 65 % des métiers Croix-Rouge française font l'objet d'une étude concernant la rémunération entre les femmes et les hommes à la fin de la première année d'application de l'accord ;
- 100 % des métiers Croix-Rouge française font l'objet d'une étude concernant la rémunération entre les femmes et les hommes d'ici 2020.

Article 6

Mise en place d'une commission de suivi

La commission paritaire de négociation sera en charge du suivi de l'accord et sera informée annuellement des mesures mises en œuvre lors d'une des réunions programmées dans le courant du dernier trimestre de chaque année.

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent accord sera présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Article 8

Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, soit pour les années 2018, 2019 et 2020.

Les parties signataires se réservent la possibilité de procéder à toute amélioration du présent accord par voie d'avenant.

Article 9

Notification

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 10

Publicité

Cet accord sera déposé auprès de la DIRECCTE d'Île-de-France, en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique.

Cet accord sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le contenu des principales mesures du présent accord sera par ailleurs communiqué aux salariés par le biais d'Intranet et *via* une information papier transmise avec les bulletins de salaire.

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

Pour la Croix-Rouge française:

PHILIPPE CANONNE

Signé

Pour la CFDT:

JEAN-PAUL THOMAS

Signé

Pour la CFTC:

PHILIPPE PERRUCHON

Signé

Pour FO:

BÉNÉDICTE HERBRETEAU

Signé

Pour la CFE-CGC:

ERIC LAURENT

Signé

Pour la CGT:

CARINE SEDENIO

Signé

ANNEXE

ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE – TABLEAU DE SUIVI DES ACTIONS

DOMAINE D'ACTION	OBJECTIF de progression	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS	ÉCHÉANCE
Embauche	Objectif de progression n° 1 : Favoriser la prise de conscience des stéréotypes femme/homme via l'harmonisation de nos pratiques de recrutement	Veiller au choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi	100% des offres publiées analysées et le cas échéant rectifiées chaque année Réalisation d'une étude de la conformité des intitulés et contenus des offres publiées Réduction de 50% du nombre d'alertes de non-conformité envoyées	Action continue Étude annuelle à compter de 2018 D'ici 2020
		Structurer les procédures de recrutement afin d'assurer des entretiens basés sur les compétences: création d'un guide pratique sur le recrutement et le carrefour de l'emploi	4 communications du guide auprès de 4 types de public cible pour déployer le guide: les chargés de recrutement au niveau national, les responsables des ressources humaines régionales, les chargés de recrutement en établissement et les chargés de recrutement en délégation.	D'ici 2019
	Communiquer dès le parcours d'intégration sur nos engagements en matière d'égalité femme/homme et de Diversité auprès de l'encadrement supérieur	Inclure une sensibilisation sur nos engagements en matière d'égalité femme/homme et de Diversité lors de chaque séminaire d'intégration de l'encadrement supérieur	2018	
	Former à la non-discrimination à l'embauche	Création de la formation Formation de tous les acteurs RH en charge du recrutement au siège et en direction régionale Déploiement de la formation aux acteurs RH en charge du recrutement en établissements	2018 Fin 2019 2020 et suivantes	
Promotion professionnelle	Objectif de progression n° 2 : Former les acteurs du recrutement dans l'identification et la lutte contre les stéréotypes femmes/hommes	Favoriser le passage à temps plein des salariés	Réalisation d'une étude sur la répartition F/H du passage de temps partiel à temps plein	Étude annuelle à compter de 2018
		Former les managers à l'égalité professionnelle et la Diversité	Création d'une formation spécifique relative aux enjeux de l'égalité professionnelle et à ceux liés à la Diversité Déploiement de la formation auprès des collaborateurs du département Développement des Talents Déploiement de la formation auprès des managers	2018 2018 2019
	Veiller à l'équilibre de la promotion professionnelle par sexe	Réalisation d'une étude sur les promotions professionnelles par sexe, statut et filière	Étude annuelle à compter de 2019	
	Objectif de progression n° 4 : Améliorer la représentation des femmes sur des postes à responsabilités et lutter contre le plafond de verre	Sensibilisation du Comité de carrière national aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la diversité Réalisation du suivi de la part des femmes en position 13 et plus du fait de la promotion interne par rapport au recrutement externe	2019 Suivi annuel à compter de 2019	

DOMAINE D'ACTION	OBJECTIF de progression	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS	ÉCHÉANCE
		Veiller au parcours professionnels des femmes sur des postes à hautes responsabilités (suivi spécifique DE)	Réalisation d'une étude sur le parcours professionnel des femmes sur des postes P13 et plus	Étude annuelle à compter de 2019
		Maintien du taux de représentation des femmes au CODIR National à 30%	Suivi du taux de féminisation du CODIR Augmentation du taux de féminisation du CODIR , objectif 40 %	Suivi annuel à compter de 2018 Fin 2020
		Veiller à l'égalité d'accès aux formations professionnelles	Suivi du nombre de salariés par données chiffrées sexuées ayant suivi une formation menant à un diplôme	Suivi annuel à compter de 2018

DOMAINE D'ACTION	OBJECTIF de progression	ACTIONS	DROITS NOUVEAUX OCTROYÉS AU SALARIÉ(E)	ÉCHÉANCE
Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Objectif de progression n° 5 : Favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	Création de droits nouveaux pour les salariés	Réduction d'horaire à partir du 1 ^{er} jour du 3 ^e mois de grossesse: 1 heure par jour ou une demi-journée hebdomadaire ou une journée par quatorzaine Droit au congé MATERNITE avec maintien de salaire sans condition d'ancienneté dès lors que le congé donne droit au versement d'indemnités journalières par la caisse primaire d'assurance maladie Droit au congé PATERNITE avec maintien de salaire sans condition d'ancienneté dès lors que le congé donne droit au versement d'indemnités journalières par la caisse primaire d'assurance maladie Augmentation du nombre de jours ENFANT MALADE sur justification médicale: 6 jours de travail par enfant et par an pour les enfants de moins de 6 ans; 4 jours de travail par enfant et par an pour les enfants de 6 ans à 11 ans inclus; 3 jours de travail par enfant et par an pour les enfants de 12 ans à 16 ans inclus. Maintien à 4 jours enfant malade pour un enfant handicapé de plus de 12 ans Maintien du report des jours enfant malade d'un enfant sur l'autre	Ouverts dès la signature de l'accord et pour la durée de l'accord

DOMAINE D'ACTION	OBJECTIF de progression	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS	ECHÉANCE
Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Objectif de progression n° 5 : Favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	Remise à jour et rediffusion du guide d'information à destination des managers	Remise à jour du guide d'information à destination des managers le premier semestre de l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord	1 ^{er} semestre 2018
		Création et diffusion d'un guide d'information à destination des salariés	Création d'un guide d'information à destination des salariés le premier semestre de l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord Diffusion des deux guides d'information en fin d'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord.	1 ^{er} semestre 2018 2018
Suppression des écarts de rémunération	Objectif de progression n° 6 : Veiller à la résorption des inégalités salariales	Création d'outil support pour la réalisation des entretiens de départs et de retour de congés maternité	Création de l'outil support à destination des managers le second semestre pour la réalisation des entretiens de départ et de retour de congé maternité, parental, adoption	2018
		Création d'une formation : « reprendre sereinement une activité professionnelle au retour de congés maternité/paternité, parental ou d'adoption » Déploiement de la formation Suivi du nombre de sessions réalisées	Création de la formation « reprendre sereinement une activité professionnelle au retour de congés maternité/paternité, parental ou d'adoption » Déploiement de la formation Suivi du nombre de sessions réalisées	Fin 2018 Suivi à compter de 2019
		Suivre le nombre de jours enfant malade	Rendre compte sur le nombre de jours enfant malade	Suivi annuel à compter de 2019
		Mener des études annuelles de la rémunération pour résorber le cas échéant les écarts	Création d'une méthodologie d'analyse de rémunération 65% des métiers Croix-Rouge française puissent faire l'objet d'une étude concernant la rémunération entre les femmes et les hommes à la fin de la première année d'application de l'accord Cadrage de l'étude : identification du périmètre de l'étude 100% des métiers Croix-Rouge française - lorsque faisable - font l'objet d'une étude concernant la rémunération entre les femmes et les hommes d'ici 2020	Étude annuelle à compter de 2018 Étude complète d'ici 2020