

Brochure n° 3168

Convention collective nationale

IDCC : 1147. – **PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX**

AVENANT N° 57 DU 10 MAI 2012

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1251266M

IDCC : 1147

Entre :

La CSMF ;

La FMF ;

Le SML,

D'une part, et

La FFSAS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant intervient en application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, publiée au *Journal officiel* du 24 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle.

Par un courrier du 22 juillet 2008, la branche des cabinets médicaux a été alertée par le ministère du travail sur les dispositions de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et sur le fait que « l'absence d'ouverture de négociations visant à supprimer les écarts de rémunérations pourra conduire le ministère chargé du travail à réunir une commission mixte et à refuser l'extension de toute convention collective ».

Ce courrier a conduit la branche à solliciter l'observatoire des métiers des professions libérales (OMPL) sur une étude relative à ces éléments. Il a alors été décidé de lancer une étude qui dépasse la seule préoccupation de l'égalité de rémunération et d'engager un travail à la fois statistique et qualitatif sur l'égalité professionnelle.

Sur la base d'un cahier des charges élaboré par l'OMPL en partenariat avec la branche, le cabinet GESTE s'est vu confier ce travail. L'étude a été lancée en décembre 2009 lors d'une réunion de la CPNE.

Il a alors été proposé puis décidé de conduire deux types d'investigations :

- une investigation statistique à partir de plusieurs sources : données INSEE, données caisses de retraite, données OPCA PL notamment ;
- une investigation plus qualitative auprès de cabinets médicaux et, le cas échéant, de structures de formation.

En effet, une étude sur les enjeux d'égalité professionnelle implique évidemment une entrée statistique, qui permet, à un moment, de faire un état des lieux chiffré sur la répartition entre les femmes et les hommes sur un certain nombre d'indicateurs. Cet état des lieux peut être enrichi par une étude qualitative qui permet de préciser les perceptions et les pratiques des acteurs sur les enjeux d'égalité professionnelle.

L'objectif de l'étude, dont la version finale a été rendue le 26 novembre 2010, a été de fournir à la branche des éléments permettant de faire un constat sur l'égalité professionnelle dans les cabinets médicaux, afin d'en tirer les conséquences adéquates.

Article 2

Principaux constats de l'étude sur l'égalité professionnelle

A la date de l'accord, et suite à l'étude sur l'égalité professionnelle, les signataires font plusieurs constats.

La répartition hommes-femmes des effectifs globaux : plus de 90 % des femmes

Les femmes représentent 95 % de l'ensemble des salariés des cabinets médicaux adhérents de l'OPCA PL. La part des hommes est un peu plus élevée dans les cabinets de médecins électroradiologistes et dans les cabinets de médecins spécialistes.

Des professions essentiellement féminines, quelle que soit la catégorie d'emploi, pour un taux d'encadrement féminin relativement faible

Les hommes sont les plus nombreux dans les grands cabinets de médecins spécialistes (plus de 10 salariés) et dans les cabinets de médecins généralistes de 50 salariés et plus. Leur part varie moins avec la taille dans les cabinets de médecins électroradiologistes.

Près de 70 % des femmes sont employées, contre moins de 20 % des hommes, tandis que 11 % des femmes seulement sont cadres contre 44 % des hommes.

Inversement, les femmes qui représentent, quelle que soit la profession, plus de 80 % de l'effectif (96 % des employés et 83 % des professions intermédiaires), ne représentent que 64 % des cadres. Le taux d'encadrement féminin est donc relativement faible.

Egalité de rémunération

Les courbes de salaire moyen des hommes et des femmes présentent deux caractéristiques :

- un écart important entre les deux courbes avec la courbe des hommes nettement au-dessus de celle des femmes ;
- une diminution du salaire moyen des femmes à partir de 30 ans.

Ces écarts de rémunération peuvent trouver une explication autour de trois hypothèses :

- les durées du travail (les temps partiels sont plus le fait des femmes) ;
- la structure de l'emploi (les hommes occupent des postes à plus forte rémunération : postes plus qualifiés, postes à responsabilité) ;
- le capital humain (le niveau de formation, notamment, des hommes serait plus élevé).

Article 3

Engagements de la branche

1. Faire évoluer les représentations « sexuées » des métiers en :

- proposant dans la convention collective des intitulés de métier non sexués ;
- analysant les descriptifs de métiers existants au regard des représentations sexuées qui peuvent y être associées et proposer des descriptifs apurés de ces connotations éventuelles ;
- diffusant des supports de communication (à définir) illustrant la place des hommes sur les métiers très féminins du secteur ;

- travaillant de concert avec les organismes de formation pour véhiculer ces messages, et favoriser l'attractivité des hommes sur les métiers traditionnellement féminins ;
- communiquant auprès des médecins et des responsables de cabinets médicaux sur les modes de management pour stabiliser le rapport hiérarchique professionnel aux dépends du rapport hiérarchique d'ordre sexué.

2. Poursuivre l'effort d'analyse sur l'égalité professionnelle

Trois axes pourraient être envisagés dans un premier temps :

- une étude sur le temps partiel, qui permettrait d'aborder également les enjeux de l'articulation vie professionnelle, vie familiale ;
- un engagement des acteurs qui construisent des données, à distinguer les données hommes femmes chaque fois que faire se peut ;
- un partenariat avec les caisses de retraites et/ou avec l'OPCA pour disposer de données plus facilement exploitables sur l'égalité de rémunération.

3. Promouvoir l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle :

- faciliter les départs des femmes en formation en organisant les stages au plus près des lieux de travail ;
- la période d'absence du salarié en congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou en congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits individuels à la formation (art. L. 6323-2 du code du travail) ;
- pendant le congé parental à temps plein ou l'exercice de l'activité à temps partiel pour élever un enfant, la (le) salarié(e) peut demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle non rémunérée, du type de celles définies à l'article L. 900-2 du code du travail. Elle (il) bénéficie dans ce cadre de la protection sociale en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle (art. L. 1225-66 et suivants du code du travail) ;
- par ailleurs, afin d'éviter d'éventuelles interférences avec les contraintes familiales, les responsables hiérarchiques programmeront les réunions de travail dans le cadre de l'horaire de travail.

A la reprise d'activité :

- les salariés ont l'assurance de retrouver leur poste de travail ou un poste équivalent ;
- l'entretien préalable à la reprise d'activité (ou, éventuellement, dans les premiers mois suivant le retour) doit avoir pour objectif de déterminer avec le salarié les éventuels besoins de formations afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle ;
- les salarié(e)s reprenant leur activité après un congé de maternité, un congé pour adoption ou un congé parental d'éducation (à temps complet ou à temps partiel), font partie des publics prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les salarié(e)s reprenant leur activité à l'issue du congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel bénéficient :

- d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail ;
- les salarié(e)s peuvent également bénéficier de ce droit avant l'expiration du congé parental à temps plein ou de l'activité à temps partiel pour élever un enfant. Toutefois, dans ce cas, il est mis fin au congé parental à temps plein ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant ;
- de plein droit, d'un bilan de compétences (sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 122-28-1 du code du travail).

4. Mise en place d'indicateurs pertinents pour un suivi et un bilan annuel des actions menées

La mise en place d'indicateurs chiffrés permet de suivre les actions visant à favoriser l'égalité entre les genres dans la gestion des carrières.

Au niveau national, sera mis en place un plan triennal sur l'égalité professionnelle dont les indicateurs s'ajoutent aux indicateurs figurant au bilan social et dans le rapport de situation comparée d'entreprise.

Recrutement :

- embauches par métier repère, sexe et type de contrat ;
- embauches par niveau de classification, sexe et type de contrat ;
- embauches par emploi type, selon le sexe, CDD et CDI ;
- embauches par niveaux et localisation géographique Ile-de-France - province, CDI et CDD ;
- embauches par métier repère et localisation géographique Ile-de-France - province, CDI et CDD.

Gestion des carrières :

- durée moyenne dans l'emploi par sexe ;
- durée moyenne dans le niveau de classification par sexe ;
- effectif total et répartition femmes-hommes par métier repère et par niveau de classification ;
- taux d'accession par sexe aux niveaux cadre.

Rémunération :

- rémunération par métier repère, par niveau, par ancienneté et par sexe.

Formation :

- répartition par sexe des inscriptions et des réussites aux examens ;
- types de formations qualifiantes ou adaptation au poste de travail ;
- accession par genre après la formation à une évolution de carrière ou changement de métier.

5. Développer la mixité, l'accueil et la promotion des agents masculins

Campagne d'information et de sensibilisation :

- actions sur l'image des métiers avec les partenaires externes ;
- actions sur le recrutement et la sélection ;
- action de formation et de sensibilisation ;
- action de développement de toutes les voies de formation (VAE, apprentissage, etc.).

Article 4

Notification. – Entrée en vigueur et dépôt

Entrée en vigueur

A défaut d'opposition au présent avenant, exprimée dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, ses dispositions seront applicables à compter du jour qui suivra son dépôt.

Notification

Le présent accord sera notifié par l'organisation patronale CSMF ou, à défaut, par la partie la plus diligente des signataires, à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.

Fait à Paris, le 10 mai 2012.

(Suivent les signatures.)