

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

ACCORD DU 12 JUIN 2018
RELATIF À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1851019M
IDCC : 2264

Entre :
SYNERPA ;
FHP,
D'une part, et
FSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des principes posés par un certain nombre de dispositions légales ou conventionnelles. Il s'agit plus particulièrement de :

- l'accord national interprofessionnel (ANI) du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail ;
- l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ;
- l'ANI du 19 juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

« La qualité de vie au travail peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué » (ANI du 19 juin 2013) ».

Améliorer la qualité de vie au travail va permettre de contribuer efficacement à la qualité des soins et à l'accompagnement de la perte de l'autonomie.

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe d'égalité entre les hommes et les femmes qui a valeur constitutionnelle depuis la Constitution du 27 octobre 1946, laquelle prévoit

en son préambule, que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ». Ce principe contribue au bien-être et à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Nonobstant la féminisation de la population active et l'existence de nombreux textes visant à reconnaître les mêmes droits entre les hommes et les femmes, des inégalités significatives persistent entre autres en matière de rémunération, précarité, formation, accès aux postes à responsabilité entre les deux sexes. La dimension « égalité professionnelle » doit désormais être prise en compte dans toutes les réflexions et analyses menées.

Les partenaires sociaux souhaitent, par le présent accord, affirmer leur attachement à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle dans un environnement économique de plus en plus contraint, dans un environnement technique en pleine évolution, dans un environnement social particulièrement complexe et dans un environnement physique de plus en plus exigeant en considération de l'allongement de la vie professionnelle, dans un environnement dans lequel la douleur, la détresse et la fin de vie des patient(e)s et des résident(e)s font partie du quotidien d'un certain nombre de personnels. C'est dans ce contexte spécifique aux activités déployées dans les entreprises de la branche qu'il est apparu essentiel que cet accord ait un rôle d'impulsion et d'encadrement de la démarche « amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ». Reprenant les termes de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que « la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle visent d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance. Elle est également associée aux attentes fortes d'être pleinement reconnu dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. Même si ces deux attentes sont celles de tous les salarié(e)s, elles entretiennent dans les faits un lien particulier avec l'exigence de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de salaires et de déroulement de carrière ».

Plus précisément concernant ce dernier point, les parties à la négociation rappellent que l'égalité professionnelle est une préoccupation au sein de la branche, étant précisé que le nombre de femmes y est majoritairement représenté.

Dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour une situation comparable, le traitement respectif entre femmes et hommes ne doit révéler aucune différence concernant l'embauche, les rémunérations, l'accès à la formation et les conditions d'évolution professionnelle. De même pour toutes ces thématiques, la lutte contre les stéréotypes de genre, le harcèlement et les violences au travail seront pris en compte. Les dispositions prévues dans le présent accord s'inscrivent dans le cadre de l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Afin de suivre quantitativement l'évolution des données propres au suivi de la branche en matière de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle, un état des lieux chiffré et sexué sera effectué.

Plus globalement, les partenaires sociaux considèrent ainsi comme essentielle l'attention portée aux salarié(e)s en tant que personnes et comme acteurs-actrices essentiels de la réussite collective, de la performance et de la création de valeur ajoutée dans l'entreprise. De ce fait, la qualité de vie au travail, apparaît comme participant à la performance sociale et économique des entreprises. Outre l'affirmation de la place essentielle de la qualité de vie au travail dans les relations individuelles et collectives, il est apparu nécessaire, dans le cadre de l'accord :

- de rappeler un certain nombre de définitions, partie intégrante de la qualité de vie au travail ;
- de définir le rôle de la branche dans la promotion d'une politique dynamique de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ;
- d'orienter les entreprises vers les démarches et domaines d'actions à mettre en œuvre, notamment lors des négociations portant sur le thème de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les propositions d'actions ayant un caractère incitatif.

Cet accord, négocié au niveau de la branche de l'hospitalisation privée donne des cadres d'actions aux entreprises couvertes, dans un objectif de déploiement de politiques d'amélioration de la qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle, de partage et de diffusion de bonnes pratiques.

De façon générale, les partenaires sociaux signataires de cet accord demandent aux entreprises de se l'approprier, pour le décliner à leur tour, en le précisant et en le complétant, et d'en faire le support d'une démarche de qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle.

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'Outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10 Z : activités hospitalières ;
- 87.10 A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87.10 B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10 C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87.30 A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88.10 B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

TITRE II

ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Article 2

Éléments constitutifs de la qualité de vie au travail

« Selon les dispositions de l'ANI du 19 juin 2013 : la qualité de vie au travail résulte de la conjonction de différents éléments – qui participent du dialogue social – et de la perception qu'en ont les salarié(e)s, tels que, notamment :

- la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;
- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
- la qualité des relations de travail ;
- la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
- la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;
- la qualité du contenu du travail ;
- la qualité de l'environnement physique ;
- la possibilité de réalisation et de développement personnel ;
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- le respect de l'égalité professionnelle ».

Ces éléments peuvent être déclinés et repris sous de grandes thématiques dans les entreprises de la branche.

Les déterminants de la qualité de vie au travail et des risques psychosociaux sont aujourd'hui connus et peuvent être regroupés en 4 grandes familles de facteurs :

- les exigences du travail et son organisation : autonomie dans le travail, degré d'exigence au travail en matière de qualité et de délais, vigilance et concentration requises, injonctions contradictoires ;
- le management et les relations de travail : nature et qualité des relations avec les collègues, la hiérarchie, reconnaissance, rémunération, équité organisationnelle ;
- la prise en compte des valeurs et attentes des salarié(e)s : développement des compétences, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conflits d'éthique ;
- les changements du travail : conception des changements de tout ordre, nouvelles technologies, insécurité de l'emploi, réorganisations...

Article 3

Volonté d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle

Les parties signataires conviennent que la promotion d'une politique volontariste et durable visant à améliorer la qualité de vie au travail des professionnel(le)s, et à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, est indispensable dans les entreprises de la branche. Elles conviennent, notamment, qu'aborder la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle sont des sujets centraux dans la mesure où certaines modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail peuvent influencer sur la motivation et la perception des salarié(e)s sur leur bien-être au travail, voire sur leur santé mais aussi sur la qualité des soins, des services et de l'accompagnement de la perte d'autonomie des résident(e)s et des patient(e)s.

Dans la perspective d'une politique volontariste visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle au profit des salarié(e)s, un certain nombre d'engagements concernent plus particulièrement des actions mises en œuvre au niveau de la branche.

Outre l'affirmation de la place essentielle de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle dans les relations individuelles et collectives, les parties signataires s'engagent à :

- rappeler un certain nombre de définitions, parties intégrantes de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ;
- définir le rôle de la branche dans la promotion d'une politique dynamique de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle comme celui d'orienter utilement les entreprises vers les domaines d'actions à mettre en œuvre, notamment lors des négociations portant sur les thèmes de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque entreprise mettant en œuvre les propositions d'actions qui correspondent le mieux à ses spécificités et à leur réalité de situation de travail ;
- favoriser la prise de conscience et la compréhension des enjeux de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle notamment au travers de la promotion par les employeurs, d'une plus grande qualité du recrutement, du développement du bien-être au travail et de l'attractivité de l'entreprise ;
- faire de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle les objets d'un dialogue social organisé et structurant qui associe l'ensemble des partenaires : employeurs, salarié(e)s et représentant(e)s du personnel ;
- proposer aux employeurs, aux salarié.es et à leurs représentant.es un cadre qui permette d'identifier les aspects du travail sur lesquels influencer pour améliorer la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle des salarié(e)s au quotidien.

Le présent accord a pour objectifs de :

- favoriser la mise en œuvre dans chaque entreprise d'une politique visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi

- corriger des situations de travail génératrices d’une dégradation de la qualité de vie au travail et les éventuelles situations d’inégalité, de non mixité ou de discrimination au sein de la branche ;
- permettre au niveau national et régional, la mutualisation de moyens, l’échange et la valorisation des actions ayant permis significativement une amélioration de la qualité de vie et de la santé au travail, notamment en expérimentant des actions favorisant l’expression des professionnels dans leurs établissements avec la mise en place d’espaces de discussions ou de dialogues des salarié(e)s sur leur travail.

Article 4

Mission de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l’hospitalisation privée

Afin de remplir au mieux ces objectifs et mesurer l’impact des actions mises en œuvre dans les entreprises en vue de l’amélioration de la qualité de vie au travail et de l’égalité professionnelle et de recenser les bonnes pratiques ; les partenaires sociaux confieront à l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l’hospitalisation privée une mission particulière relative à l’exploration de la qualité de vie au travail.

Les objectifs poursuivis au sein de cette instance sont doubles :

- d’une part appréhender les actions menées par les entreprises au vu des indicateurs QVT définis ci-après ;
- et en conséquence émettre des propositions afin d’orienter la politique de la branche, en termes de méthodologie.

Indicateurs QVT et égalité professionnelle femmes hommes

Afin de satisfaire aux objectifs définis ci-dessus, les indicateurs établis par l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l’hospitalisation privée portent sur la mise en œuvre d’actions concrètes dans l’entreprise sur les thématiques suivantes :

- l’égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- la mixité des emplois ;
- la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- l’environnement physique du travail ;
- le domaine du droit à l’expression sur le travail et les conditions de travail ;
- le domaine de l’organisation du travail et du contenu du travail, notamment sur :
 - la qualité de l’engagement de tous à tous les niveaux de l’entreprise ;
 - la qualité de l’information partagée au sein de l’entreprise ;
 - la qualité des relations de travail ;
 - la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
 - la qualité des modalités de mise en œuvre de l’organisation du travail ;
 - la qualité du contenu du travail ;
 - la qualité de l’environnement physique ;
 - la possibilité de réalisation et de développement personnel ;
 - la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
 - le respect de l’égalité professionnelle.

L’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l’hospitalisation privée collectera également des données sexuées, par secteur d’activité, relatives aux éléments suivants :

- le taux de féminisation général dans la branche ;
- la mixité au sein de la branche ;

- la répartition des effectifs salarié(e)s et leur rémunération brute annuelle moyenne par tranche de rémunération en fonction des emplois définis par la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 ;
- la répartition des effectifs salarié(e)s par catégorie socio professionnelle selon la nature, le type de contrat de travail (CDI, CDD, contrat aidé, apprentissage...) et selon le temps de travail (temps complet ou temps partiel) ;
- la répartition des effectifs salarié(e)s par tranche d'âge ;
- la répartition des effectifs salarié(e)s en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire et catégorie socioprofessionnelle) ainsi qu'en matière de promotion.

Les éléments utiles à recueillir dans le cadre de cette enquête qui s'adressera aux employeur(e)s mais aussi aux salarié(e)s seront définis par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée. Il sera nécessaire de les croiser avec les indicateurs de fonctionnement des entreprises et de santé des salarié(e)s.

Les travaux pilotés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée dans ce cadre donneront lieu à la rédaction d'un bilan triennal qui sera présenté à la [commission mixte paritaire/de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation].

Les membres de la [commission mixte paritaire/de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation] définiront à cette occasion les actions nécessaires pour lever les éventuels obstacles identifiés.

Par ailleurs, il appartiendra à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée d'intégrer les travaux menés par la haute autorité de santé, en matière de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle dans le cadre de la certification des établissements et plus spécifiquement de l'évaluation des expérimentations régionales menées dans le cadre de « clusters » sur des thématiques qualité de vie au travail, en lien avec les agences régionales en santé.

L'objectif est une mise en œuvre de la démarche qualité de vie au travail dans les entreprises pour en faire un des axes stratégiques des entreprises de la branche en direction de l'amélioration de la qualité des soins et des services des deux secteurs.

Article 5

Engagements en matière de recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes.

Ainsi, les dirigeant(e)s d'entreprise s'engagent à respecter les mesures suivantes :

- vérification de la neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant notamment contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler) ;
- diffusion de toutes les offres emplois en interne et auprès des instances représentatives du personnel,
- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée (dont certification) ainsi qu'aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDI/CDD, rémunération, etc.) ;
- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi ;
- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, lorsque cela s'avère possible.

La branche, au travers de son observatoire prospectif des métiers et des qualifications, mettra à disposition des prescripteur(e)s de l'emploi et des opérateur(e)s du conseil en évolution professionnelle (CEP) ses travaux sur les besoins en main d'œuvre et qualifications, de manière à améliorer la connaissance de ses secteurs d'activité et les processus d'orientation professionnelle des candidat(e)s aux emplois relevant du champ de l'hospitalisation privée.

Pour enclencher des dynamiques prospectives en matière d'emploi et de qualification, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles devront notamment s'appuyer sur l'obligation de négociation annuelle en matière de qualité de vie au travail et triennale en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mentionnée notamment à l'article L. 2241-4 du code du travail.

Pour écarter certains biais de sélection et mettre en lumière des compétences parfois peu visibles, il est recommandé de promouvoir l'utilisation de certains types de curriculum vitae (CV). Aussi la branche s'engage à promouvoir l'utilisation d'un curriculum vitae (CV) qui permet de se concentrer sur le fond d'une candidature plutôt que sur sa forme.

Par ailleurs, dans le cadre de recrutements externes ou de promotions internes, les partenaires sociaux recommandent de veiller à ce que le ratio de femmes et d'hommes, reçu(e)s en entretiens, corresponde à celui des candidatures déposées, à compétences égales.

Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur la qualification, les compétences et l'expérience.

En outre, il sera demandé à Pôle emploi, Cap emploi ou à tout autre intermédiaire de recrutement chargé de la sélection des candidatures pour le compte d'une entreprise, de veiller à une sélection équilibrée des candidatures au regard de la proportion de candidatures femmes-hommes reçues.

Les partenaires sociaux de branche incitent les entreprises à diffuser – par voie électronique ou papier – aux candidat(e)s reçu(e)s en entretien d'embauche, un document faisant état des droits et obligations respectives des parties [employeur(e)s et salarié(e)s en matière de recrutement tels qu'énoncés aux articles L. 1221-6 à L. 1221-9 du code du travail].

Objectifs

Faire évoluer le taux de mixité dans les emplois dans le cadre de la « gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers » (GEPPMM)

Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées de recrutement, des stéréotypes femmes/hommes.

Les Indicateurs de mesures se feront par le recueil des données chiffrées sexuées sur le nombre de salarié(e)s en contrats à durée déterminés (CDD) et contrats à durée indéterminés (CDI) distinguant les temps complets et temps partiels.

L'évolution mesurée se fera au niveau de l'entreprise avec les rapports comparés prévus par la législation. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée, sur la mixité des emplois.

Article 6

Promouvoir l'évolution professionnelle et la formation professionnelle

Les partenaires sociaux réaffirment que les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière.

La possibilité de réalisation et de développement professionnel est un élément essentiel dans la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle. Ces possibilités intégreront une approche prenant en considération les principes d'égalité professionnelle par la définition de critères objectifs de promotion, par l'accès égalitaire aux postes à responsabilité et par un accès égalitaire à la formation.

Les indicateurs en place relatifs à la promotion et à l'évolution de carrière entre les femmes et les hommes permettront d'identifier d'éventuelles disparités.

Des actions de sensibilisation pourront être mises en œuvre pour éviter la stigmatisation des femmes et des hommes en particulier au moment du départ ou retour en congé maternité ou de paternité ou parental d'éducation et d'une façon générale lors du déroulement de la carrière professionnelle.

De même, une attention particulière sera portée aux perspectives d'évolution professionnelle des salarié(e)s à temps partiel.

Pour ce faire, les partenaires sociaux retiennent les deux axes prioritaires suivants :

Promouvoir la formation

Il est primordial que les principes énoncés ci-dessus fassent l'objet d'une attention particulière lors de la détermination des priorités de branche en matière de formation par les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux veilleront :

- à ce que les offres de formation proposées, et notamment les possibilités d'accès à la certification, s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés. Une vigilance particulière s'exercera quant à l'accès équilibré des deux sexes aux formations certifiantes, et ce, quel que soit le temps de travail, de manière à garantir des perspectives d'évolution à l'ensemble des salarié(e)s, au vu de leurs besoins et de ceux de l'entreprise dans une optique de renforcement de la mixité ;
- organiser la formation (lieu et horaire) de manière à permettre la participation de tous et notamment des salarié.es justifiant de contraintes familiales particulières. Ainsi, les entreprises pourront s'approprier la mesure des écarts éventuels d'accès aux dispositifs de formation.
- favoriser la formation de l'encadrement et des professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que des dirigeant(e)s à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.). Ces formations devront notamment répondre aux orientations que le conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) formulerait en la matière.

Indicateurs de mesures

- le nombre de salarié(e)s par données chiffrées sexuées parti.es en formation, à temps plein, temps partiel et/ou travaillant de nuit.
- l'évolution mesurée se fera au niveau de l'entreprise avec la base de données économiques et sociales prévue par la législation. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités

- en veillant notamment à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'un égal accès à l'information concernant les possibilités de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des filières métiers présentes dans l'entreprise. Il s'agit de lutter contre les effets « plafond de verre » et « cloison de verre » tout en favorisant la mixité professionnelle. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir autant que de besoin, à la formation professionnelle ;
- en tenant compte des formations suivies et/ou des certifications acquises à l'issue d'un parcours de formation ou dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), aussi bien à l'initiative du (de la) salarié(e) que de l'employeur ;
- en mettant à profit l'entretien professionnel, institué par la loi du 5 mars 2014, pour identifier des solutions en matière de progression de carrière et encourager à la prise de responsabilité.

Les formations spécifiques de préparation aux concours et/ou diplômes certifiant devront être d'égal accès aux femmes et aux hommes, aux salarié(e)s à temps plein comme à temps partiel. En outre, les employeur.es s'engagent à ce qu'il soit, si nécessaire, proposé aux femmes et aux hommes,

à l'issue d'une interruption de carrière d'au moins un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi qu'ils occupaient auparavant ou au nouvel emploi ou des mesures d'accompagnement à la réintégration en entreprise, afin qu'ils puissent reprendre leur fonction dans les meilleures conditions.

La branche s'engage, pour favoriser une évolution de carrière équitable entre les femmes et les hommes à éviter tout impact négatif sur l'évolution de carrière des salarié(e)s des entreprises ayant bénéficié d'un congé lié à la parentalité (maternité, adoption, paternité, accueil d'enfant, congé parental d'éducation partiel ou total).

La branche s'engage à identifier les freins aux évolutions de carrière des femmes.

La branche s'engage à identifier et promouvoir les principaux leviers favorables aux évolutions de carrière des femmes.

Indicateurs de mesures

– le nombre de salarié(e)s par données chiffrées sexuées ayant bénéficié d'une préparation à un concours et/ou diplômes certifiant.

– le pourcentage de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre par classification/catégorie professionnelle.

– par la proportion des mobilités éloignées du domicile parmi les mobilités proposées.

L'évolution mesurée se fera au niveau de l'entreprise avec les informations définies dans la base de données économiques et sociales. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée.

Article 7

Réduire les inégalités salariales

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 3221-2 du code du travail).

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à une politique de rémunération basée sur la qualification et les compétences.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent garantir l'absence de disparités illégitimes de rémunération, c'est-à-dire non fondées sur des éléments clairs et objectifs (diplômes, expérience professionnelle, poste, niveau de responsabilité, tâches confiées, résultats,...) entre les femmes et les hommes placés dans des situations équivalentes. Les différentes obligations de consultation ou de négociation sont essentielles pour en assurer l'effectivité. Les éventuelles disparités constatées sans justification devront être combattues et éliminées. Aucune conséquence salariale ne pourra résulter des absences au titre de la maternité et de la paternité.

La branche s'engage à mettre en place les mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération directe ou indirecte entre femmes et hommes. Pour ce faire il sera nécessaire d'étudier les raisons de cet écart : (le temps de travail, le temps partiel, les postes d'encadrant...)

Pour aboutir à cet objectif, les entreprises s'appuieront particulièrement sur la négociation relative aux mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. En amont de chaque négociation annuelle obligatoire, il sera transmis aux partenaires sociaux tous les éléments et données sexuées liés à la rémunération, afin de remédier aux inégalités constatées par les mesures actées par l'accord de branche.

Les partenaires sociaux rappellent en outre aux entreprises que des mesures correctives doivent être mises en place au retour de congé maternité et de congé d'adoption, de congé paternité et de

congé proche aidant, comme le précisent les articles L. 1225-26, L. 1225-35, L. 1225-36, L. 1225-44, L. 3142-16 à L. 3142-25 du code du travail.

Indicateurs de mesures

L'évolution mesurée en termes d'égalité professionnelle se fera au niveau de l'entreprise avec les informations définies dans la base de données économiques et sociales. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 8

Déploiement d'actions de prévention des risques professionnels

Les partenaires sociaux rappellent que les risques professionnels englobent les risques physiques et les risques psychosociaux.

Concernant les risques physiques, les employeur(e)s peuvent également s'appuyer sur les dispositions de la recommandation R471 portant sur la prévention des troubles musculo-squelettiques dans les activités d'aide et de soins en établissements.

8.1. Déploiement de la recommandation R 471

Prévention des TMS dans les activités d'aide et de soins en établissement

« En matière de santé au travail dans les établissements sanitaires et médico-sociaux, les TMS constituent la principale cause d'arrêt de travail et d'incapacité médicale. Ces pathologies sont associées à la mobilisation des patient(e)s et des résident(e)s (dénommés ci-après personnes), à leurs transferts et à des postures contraignantes.

Le fait d'avoir comme objet la mobilisation d'êtres humains donne à cette recommandation une orientation particulière qui nécessite de prendre en compte le couple personne aidée/personne aidante. »

Cette recommandation traite de l'approche des risques liés à la mobilisation des personnes à l'autonomie réduite, en perte d'autonomie ou sans autonomie. Pour l'approche des risques liés à la manutention d'objets, il convient de se référer aux préconisations de la norme AFNOR X35-109.

La recommandation vise à diminuer au maximum les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés exerçant leur activité pour les établissements [dans le champ du présent accord.]

Les préconisations s'appliquent néanmoins à l'ensemble des salariés qui réalisent des tâches similaires à celles prises en compte ci-après.

La démarche d'évaluation des risques liés à la mobilisation des personnes doit être une démarche globale devant intégrer à la fois les objectifs de qualité de prise en charge des personnes, la qualité des soins et la protection de la santé au travail des personnels (physique et mentale). »

L'ensemble de la recommandation R 471 sera annexé au présent accord.

8.2. Adaptation du dispositif HAPA

(hébergement et accueil des personnes âgées) au secteur sanitaire

Les partenaires sociaux s'engagent à étudier collectivement les conditions permettant l'adaptation et la promotion du dispositif innovant de formation et de prévention HAPA au secteur sanitaire.

Il est rappelé que le secteur de l'hébergement et de l'accueil des personnes âgées, qui représente près de 100 000 salarié(e)s, a souhaité mettre en œuvre des démarches de prévention des risques professionnels afin de faire baisser le taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

C'est dans ce cadre que le SYNERPA a mené, avec l'appui d'acteurs de référence (INRS, CNAMTS, CARSAT) et de professionnels de terrain, une réflexion globale spécifique au secteur,

qui a abouti à la création d'un dispositif de formation à destination des personnels du secteur de l'hébergement et de l'aide à la personne âgée (HAPA).

Le dispositif de formation HAPA doit contribuer à accompagner les professionnels (les) dans leur engagement à lutter contre les risques professionnels présents dans le secteur. Il est destiné à faciliter la mise en place d'une organisation de prévention dans les entreprises du secteur, et permettre la conduite d'une démarche de prévention efficace et durable.

Il s'adresse à 3 acteurs :

- la direction : dirigeant(e)/responsable ;
- l'animateur-animateur de prévention des risques professionnels (APRP),
- les professionnel(le)s.

8.3. Promouvoir des actions de sensibilisation à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle

Au travers de leurs structures, les parties signataires s'engagent à initier des actions de sensibilisation permettant à l'ensemble des professionnels de la branche d'être en démarche proactive sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle.

8.4. Promouvoir des actions d'amélioration de la santé des salarié(e)s en lien avec les problématiques du secteur :

À titre d'exemples :

- le recours aux services d'un diététicien pour le conseil en alimentation des travailleurs de nuit ;
- la promotion d'activités sportives par l'entreprise ;
- la formation à la gestion du stress et de la violence ;
- la mise en place de formation « Manutention manuelle de patient(e)s et des résident(e)s » et PRAP2S.

Les partenaires sociaux s'accordent à dire que les actions les plus efficaces en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques professionnels relèvent de la prévention primaire et de l'écoute des salarié.es. Pour rappel, la prévention primaire vise à supprimer ou diminuer l'exposition aux facteurs de risques.

8.5. Promouvoir des actions de formation et d'adaptation des équipements, notamment en lien avec la convention nationale d'objectifs signé entre la CNAMTS, la FHP et le SYNERPA, mais également par référence aux textes de bonnes pratiques et recommandations de la CNAMTS.

TITRE III

ENGAGEMENT DES ENTREPRISES

Indépendamment des actions directes de la branche, telles que décrites ci-avant, les partenaires sociaux souhaitent rappeler un certain nombre d'actions en direction de l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle. Ces actions permettront de mettre en place une démarche « qualité de vie au travail et égalité professionnelle » dans les établissements.

Article 9

Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les partenaires sociaux souhaitent que soient prises, au sein de l'entreprise, des mesures visant à tenir compte de la parentalité et du partage des responsabilités familiales.

Cette thématique comporte des aspects extrêmement variés qui concernent l'environnement de travail et notamment les horaires de travail, l'organisation du temps partiel en privilégiant les situations de type temps partiel choisi.

À ce titre, ils proposent aux entreprises de mettre en œuvre un cadre de référence en la matière qui pourra aborder les thématiques suivantes :

9.1. Situation particulière des salariées en maternité

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse ou de son engagement dans un parcours d'assistance médicale à la procréation, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Il est également rappelé que la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation pour les actes médicaux nécessaires bénéficie d'une autorisation d'absence, sur la base de la production d'un justificatif.

Son conjoint ou conjointe, partenaire de Pacs ou la personne vivant maritalement avec elle peut également s'absenter pour 3 des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

En vue d'améliorer les conditions de travail de la salariée enceinte, les partenaires sociaux rappellent le nécessaire respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité (art. L. 1225-1 à 34 et L. 4152-1 et L. 4152-2 du code du travail) et au respect de la législation concernant l'allaitement sur le lieu de travail.

Les partenaires sociaux et les employeur(e)s s'engagent à promouvoir l'amélioration des conditions de travail des salariées enceintes dans les entreprises par la mise en place :

- d'une adaptation au poste de travail et/ou une réorganisation du temps de travail en lien avec le médecin du travail si l'état de santé de la salariée enceinte le nécessite ;
- d'une communication sur le droit pour la salariée enceinte de bénéficier d'une réduction de la durée quotidienne du travail de 10 % avec maintien de la rémunération à compter de la fin du 2^e mois de grossesse, dans les conditions prévues de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 ;
- d'une communication dans chaque entreprise en direction des salariées concernées sur les droits existants en cas de maternité, au niveau de la branche, de la CCU et de l'entreprise.

Indicateurs de mesures

Le nombre de salarié(e)s ayant eu un congé maternité suivi d'un changement de temps de travail, y compris dans le cadre d'un congé parental d'éducation à temps partiel.

Le nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'une réduction de temps de travail en lien avec sa maternité.

L'évolution de la mise en place de ses mesures se fera au niveau de l'entreprise avec les bases de données économiques et sociales prévues par la législation.

9.2. Situation des salarié(e)s à temps partiel

Rappelons que, conformément à l'accord du 3 juin 2014 relatif au travail à temps partiel, ces salarié(e)s bénéficient d'une priorité d'emploi à temps complet et des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salarié(e)s à temps plein.

Afin de faciliter la mise en œuvre de cette priorité et de résorber la précarité dans l'emploi des salarié(e)s, il est préconisé aux entreprises de recenser, régulièrement, les souhaits de passage à temps plein des salarié.es, afin de disposer d'une base exhaustive, facilitant les augmentations de temps de travail quand ceux-ci sont envisageables. À ce titre, et dans le cadre de la GPEC, le développement de moyens territoriaux de diffusion et d'information entre établissements des deux secteurs de la

branche est vivement encouragé et par ailleurs, les entreprises sont incitées à examiner les mesures favorisant les parcours professionnels des salarié(e)s à temps partiel, tels que :

- l'accès à la formation, dans un objectif visant à conforter leur expérience ou à développer d'autres compétences leur permettant d'améliorer leur accès à l'emploi dans la structure ou en externe ;
- l'accès aux dispositifs permettant d'augmenter leur temps de travail et ou l'accès à d'autres emplois à temps partiel, en étudiant les solutions de mutualisation de l'emploi, notamment dans le cadre des groupements d'employeurs. ;

Dans le cas des groupements d'employeurs, les modalités de mutualisation pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise afin de fixer le cadre d'exercice des professionnels.

Indicateurs de mesures

Le nombre de changements de temps de travail à l'initiative du (de la) salarié(e) sera recensé au niveau de l'entreprise. À ce titre les partenaires sociaux incitent les instances représentatives dans les entreprises à croiser ces informations avec celles sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, car le temps partiel touche plus souvent les femmes. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les enquêtes commanditées par la branche.

9.3. Informations sur les dispositifs relatifs aux congés familiaux

Cet accord rappelle l'existence de dispositifs légaux et/ou conventionnels permettant la prise en compte de différents événements familiaux ou personnels pouvant affecter les salarié(e)s.

Ces dispositifs permettent, sous conditions, de s'absenter de l'entreprise pour une durée déterminée en pouvant continuer, le cas échéant, à être rémunéré (congés de présence parentale, congés familiaux liés au décès d'un proche, congés de solidarité familiale, jours enfants-malades, congés de proche aidant...).

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de promouvoir, plus particulièrement auprès des hommes, le congé paternité et d'accueil de l'enfant et les modalités de la prestation partagée d'éducation de l'enfant perçue à l'occasion d'un congé parental d'éducation.

9.4. Entretien professionnel de retour

Les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié(e) de retour de congé maternité, de congé parental d'éducation, de congé d'adoption ou de congé de soutien familial ou qui a demandé la réduction de son temps de travail suite à un congé de maternité ou d'adoption, doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur, ceci conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

À la demande du (de la) salarié(e) en congé parental d'éducation, l'entretien pourra avoir lieu avant la fin de ce congé. Pour garantir aux salarié.es l'exercice de ce droit, l'employeur les informera par tout moyen approprié.

Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi. Les questions de formation seront abordées.

9.5. Locaux d'allaitement et temps consacré à l'allaitement

Locaux d'allaitement :

Conformément à l'article L. 1225-32 du code du travail, l'employeur employant plus de 100 salarié(e)s devra installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement.

L'aménagement de ces locaux, les moyens mis à disposition des salarié.es ainsi que les conditions d'accès à ces locaux sont définis par les articles R. 4152-13 et suivants du code du travail.

Temps consacré à l'allaitement :

Conformément à l'article L. 1225-30 du code du travail, pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

- compte tenu des contraintes horaires particulières à notre champ professionnel et pour favoriser l'allaitement du matin ou du soir de la salariée, les périodes d'allaitement seront réparties en une période d'une heure ou deux périodes de 30 minutes qui sera ou seront déterminées par accord entre la salariée et l'employeur ;
- à défaut d'accord, cette heure sera répartie en deux périodes de 30 minutes qui seront placées suivant une répartition générant trois séquences de travail ;
- ces périodes d'allaitement sont rémunérées.

9.6. Carrière et acquisition des droits à l'ancienneté

Dans le cadre du congé de proche aidant, les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place des dispositions en matière, par exemple, d'aménagement du temps de travail et de rattrapage de carrière à destination des salarié(e)s souhaitant s'occuper d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie avec laquelle ils résident ou entretiennent des liens étroits et stables sans qu'ils ne soient nécessairement parent de cette personne.

L'accord précise qu'il est possible dans ce cas, pour les salarié(e)s qui le souhaitent, de maintenir des échanges strictement informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines durant les congés parentaux d'éducation, maternité, d'adoption, de congé de proche aidant, de présence parentale ou de solidarité familiale. Ce souhait doit faire l'objet d'une demande écrite à l'employeur.

Indicateurs de mesures

Le nombre de salarié(e)s en congé de proche aidant ayant bénéficié d'un aménagement de temps de travail. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

9.7. Accompagnement professionnel et conciliation vie professionnelle/vie parentale

Les entreprises pourront également mettre en œuvre une politique d'accompagnement professionnel qui concernera les salarié(e)s de retour dans leur travail après une absence de plus de 1 mois, liée à un événement familial ou médical.

Les modalités de cet accompagnement pourront notamment prévoir le renforcement des liens avec le responsable hiérarchique, la reprise du travail en binôme, la mise en œuvre temporaire d'un temps partiel, d'horaires aménagés ou d'un travail à distance...

Les partenaires sociaux appellent à favoriser, en fonction des modalités de fonctionnement des établissements, pour une période identifiée, l'aménagement des conditions de travail des salarié.es parents et veillent à ce que la parentalité ne soit pas une entrave à l'évolution professionnelle.

Indicateurs de mesures

Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

9.8. Articulation et conciliation des temps de vie

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à prendre des mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnels des salarié(e)s que de leur vie familiale.

L'accord rappelle la responsabilité de l'employeur en matière de décompte du temps de travail et des périodes minimales de repos.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnels et personnels, les entreprises sont incitées à prendre en considération, les éléments suivants :

- favoriser la mise en place des horaires de réunions adaptés, notamment pour permettre aux travailleurs-travailleuses de nuit d'y participer ou encore planifier des déplacements à l'avance ;
- faciliter le passage au travail de jour, lorsqu'il est envisagé, par des mesures d'adaptation au poste ;
- organiser le travail notamment et au minimum en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings ;
- améliorer les conditions de travail et favoriser l'articulation entre l'activité nocturne et l'exercice de responsabilités familiales des salarié(e)s travaillant de nuit ;
- favoriser et négocier par accord d'entreprise dans les entreprises de plus de 50 salarié(e)s la prise en compte de l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail et notamment le droit à la déconnexion afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salarié(e)s ;
- engager une réflexion sur la mise en place d'une charte des temps dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s ou en cas d'échec des négociations d'entreprise ;
- intervenir, négocier, passer des conventions ou contractualiser avec et auprès des différents interlocuteurs du territoire qui influent sur l'environnement de l'entreprise (horaires des transports en commun, accueil des enfants, rythmes scolaires, bailleurs sociaux...) ;
- favoriser le télétravail, dans le cadre des dispositions de l'article L. 1222-9 et s. du code du travail et à l'occasion de la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail, dès lors que cela est compatible avec la qualification du (de la) salarié(e) et l'organisation de son activité, dans le respect du droit à la déconnexion ;
- organiser et innover dans des services, des adaptations internes ou par mutualisation interentreprises facilitant cette conciliation (crèches d'entreprise, aides aux dépenses de santé, conciergerie d'entreprise...).

Article 10

Lutte contre le harcèlement, les violences, les discriminations et les agissements sexistes

Il est rappelé que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel. L'employeur doit procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel conformément au code du travail. L'employeur doit diligenter une enquête si des actes de cette nature sont portés à sa connaissance et les sanctionner, tout en organisant les conditions d'accompagnement du (de la) salarié(e) harcelé(e) et du (de la) salarié(e) mis en cause, quelle que soit sa position hiérarchique.

Ces actes peuvent être le fait des salarié(e)s entre eux avec ou sans liens hiérarchiques, résulter d'une tierce personne à l'entreprise [des patient(e)s et des résident(e)s, famille...] ou de corps professionnel exerçant librement dans l'entreprise.

Aucun(e) salarié(e) ne doit faire l'objet de mesures discriminantes.

Les salarié(e)s du secteur sanitaire et médico-social peuvent être exposé.es au risque de violence et de harcèlement d'origine interne ou externe. Dès lors, les partenaires sociaux ont souhaité définir les conditions de la prévention de ces situations et des axes destinés à permettre l'identification et le traitement des situations rencontrées. De ce point de vue, elles souhaitent reprendre les préconisations de l'ANI du 20 mars 2010.

Le principe de lutte contre les discriminations, est solidement ancré dans le paysage juridique, tant français qu'international. Pour rappel : « Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque

aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un(e) salarié(e), notamment, à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le code du travail et le code pénal. Il en sera de même pour les propos sexiste, homophobes, xénophobes ou racistes ».

Pour que cette politique puisse produire ses effets, des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle pourront être conduites dans l'ensemble des entreprises. Elles pourraient prendre la forme d'actions de communication et d'actions de formation/d'information.

De même, des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité pourront être proposées, quand cela est possible, à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines et cadres, notamment ceux conduisant des entretiens d'évaluation.

Indicateurs de mesures

Le nombre d'actions et/ou de formations mises en place au niveau de l'entreprise recensées dans les rapports comparés prévus par la législation. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

10.1. Prévention des situations de harcèlement et des agissements sexistes

Des mesures de prévention et d'accompagnement seront mises en œuvre. Elles pourraient être recensées dans une charte de référence dont le contenu serait élaboré après consultation du CSE. Cette charte serait affichée dans l'entreprise.

De même, les entreprises diffuseront par tous moyens (tel que l'affichage), les textes du code pénal relatifs à la définition et aux sanctions de harcèlement moral et sexuel ainsi qu'à l'interdiction des agissements sexistes.

Le règlement intérieur intégrera une disposition relative aux comportements discriminatoires et à leur prévention.

L'appui de l'INRS ou des CARSAT, notamment, peut être recherché pour développer les moyens de prévention des situations de harcèlement.

Les parties rappellent que la loi du 8 août 2016 a institué parmi les principes généraux de prévention le fait de planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

10.2. Identification

Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise sauf à ce que celles-ci soient juridiquement ou réglementairement obsolètes, une procédure appropriée sera mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.

Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :

- il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;
- aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;
- les plaintes doivent être suivies d'enquêtes objectives et traitées sans retard ;
- une procédure de médiation peut être mise en œuvre par une victime de harcèlement dans les conditions prévues par le code du travail ;
- toutes les parties impliquées bénéficieront d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;
- les plaintes seront étayées par des informations détaillées ;

- les fausses accusations délibérées ne seront pas tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires ;
- une assistance extérieure peut être utile. Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail et sur toute personne ou institution compétente en la matière.

10.3. Accompagnement des salarié(e)s harcelé(e)s ou agressé(e)s

L'entreprise rappellera qu'aucun(e) salarié(e) ne peut être sanctionné(e), licencié(e) ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou de violence ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Nonobstant d'éventuelles actions relevant du droit pénal, le règlement intérieur précisera les sanctions applicables aux auteurs des agissements de harcèlement ou de violence. Les partenaires sociaux rappellent que tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel s'expose aux sanctions pénales suivantes : 2 ans de prison, et 30 000 € d'amende.

En cas d'abus d'autorité (de la part d'un supérieur hiérarchique par exemple), les peines peuvent être portées jusqu'à : 3 ans de prison, et 45 000 € d'amende. L'auteur de harcèlement sexuel peut également devoir verser des dommages-intérêts à sa victime.

La/les victime(s) bénéficie(nt) d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à leur maintien, à leur retour dans l'emploi ou à leur réinsertion. Des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en œuvre en cas de harcèlement avéré ou de violence, pouvant porter atteinte à la santé. Celles-ci sont avant tout destinées à apporter un soutien à la victime, notamment au plan médical et psychologique. S'agissant des agressions par des tiers, l'entreprise pourra prévoir des mesures d'accompagnement, notamment juridique, du (de la) salarié(e) agressé(e). L'employeur, en concertation avec les salarié(e)s ou leurs représentant(e)s, procédera à l'examen des situations de harcèlement et de violence au travail lorsque de telles situations sont constatées, y compris au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail : comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise...

10.4. Outils pouvant aider à la mise en place d'une procédure appropriée

Les partenaires sociaux préconisent l'utilisation des outils mis en place par l'ONVS. Le domaine de compétence de l'ONVS recouvre les secteurs sanitaire et médico-social publics et privés ainsi que la médecine de ville : <http://solidarites-sante.gouv.fr/professionnels/gerer-un-etablissement-de-sante-medico-social/observatoire-national-des-violences-en-milieu-de-sante-onvs/onvs>

Article 11

Élaborer une démarche de qualité de vie au travail et favorisant l'égalité professionnelle

Compte tenu de la nécessité de tenir compte de la réalité des situations de travail des salarié(e)s, une démarche doit être menée, au plus près des réalités du travail, en associant la direction, l'encadrement intermédiaire, les représentant(e)s du personnel et les salarié(e)s.

Différentes étapes peuvent être envisagées dans cette démarche. La première consiste à identifier les principaux enjeux, se mettre d'accord sur la démarche, les processus d'action et construire le système d'acteurs permettant de porter la démarche. Ces éléments peuvent être formalisés dans un accord de méthode.

11.1. Établir un diagnostic de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle

En vue de donner sa pleine efficacité à l'amélioration de la qualité de vie au travail, et compte tenu des obligations de négociation prévue par l'article L. 2242-8 du code du travail, il est préconisé

aux entreprises d'établir un diagnostic préalable destiné à permettre de définir les enjeux propres à l'entreprise et qui sont de 3 types :

- les enjeux du travail (autonomie, nature de l'activité, intérêt et sens du travail, la capacité à s'exprimer et le droit à l'erreur, le sentiment d'être utile et efficace) ;
- les enjeux sociétaux soit les caractéristiques des populations au travail (âge, handicap, genre, situation familiale, distance du lieu de travail...) en lien avec des incitations à négocier certains sujets (seniors, handicap, maintien dans l'emploi, égalité professionnelle) ;
- les enjeux du secteur (exigences des usagers, des tutelles, des évolutions technologiques...). Cette étape pourra être précédée d'une phase de sensibilisation des acteurs - direction - personnel d'encadrement – IRP à ce que recouvre la QVT à des fins de niveaux de connaissance identiques. Les livrets et documents élaborés par l'ANACT permettent d'outiller cette phase.

Les partenaires sociaux ont la possibilité de faire intervenir l'ANACT/les ARACT dans le cadre de la réalisation de leur diagnostic.

Le diagnostic s'appuiera sur l'analyse de la réalité des situations de travail des salarié(e)s, et à partir des éléments déjà existants dans l'entreprise (à titre d'exemple : le bilan annuel de la santé au travail, l'analyse du DUERP, les comptes rendus des espaces d'expression des personnels, les accords égalité professionnelle, les accords sur la GPEC, seniors, temps de travail, information transmise dans le cadre de la base de données définie par l'article L. 2323-8 du code du travail, avis du CSE, le bilan de l'activité de la commission SSCT, enquêtes de satisfaction...).

Il est préconisé que l'ensemble des acteurs soit impliqué. Ainsi, il est recommandé de mettre en place une commission QVT dans laquelle participeront des membres des IRP, de la direction et de l'encadrement.

Les éléments décrits en annexe pourront servir de guide pour élaborer un état des lieux et identifier les problématiques prioritaires à traiter dans l'établissement ou l'entreprise.

11.2. Négocier sur la QVT et l'égalité professionnelle

Le diagnostic préalable permettra d'orienter utilement le contenu de la négociation prévue par l'article L. 2242-8 du code du travail. Cette négociation permettra d'identifier les domaines d'actions prioritaires les thèmes prioritaires et de définir les indicateurs de suivi permettant de donner sa pleine efficacité à la négociation précitée. Ces indicateurs pourront concerner les domaines suivants :

- les relations sociales ;
- les relations de travail ;
- le contenu et la qualité du travail ;
- l'environnement physique du travail ;
- la réalisation et le développement professionnel ;
- l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- les mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la mixité des emplois ;
- les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail.

Les institutions représentatives du personnel, dans le cadre de leurs missions respectives, participeront à l'ensemble de la démarche et au suivi de la mise en œuvre des actions d'amélioration prévue dans l'accord. Les partenaires sociaux tiennent par ailleurs à rappeler dans le cadre du présent accord les outils mis à la disposition des entreprises (employeurs et instances représentatives) pour mener à bien cette mission sont de deux ordres : le contenu de la base de données économiques et sociales et les outils de l'ANACT.

Les partenaires sociaux souhaitent également rappeler dans ce cadre la possibilité de mettre en œuvre, au sein des entreprises de la branche et en partenariat avec les représentants du personnel,

des démarches de prévention et d'amélioration de la QVT avec l'appui ou l'accompagnement des ARACT, de la médecine du travail et des organismes de prévoyance.

11.3. Former l'encadrement à la qualité de vie au travail et aux mesures favorisant l'égalité professionnelle

Le rôle du management, comme celui de la direction, est primordial dans toute démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle. Au quotidien, il organise l'activité, fait face aux difficultés rencontrées par les salarié(e)s, est un relais essentiel de la politique de l'entreprise. À cet effet, il est nécessaire que l'employeur précise en concertation avec lui son rôle, et les moyens nécessaires mis en œuvre pour qu'il puisse exercer ce rôle et pouvoir agir au plus près de la réalité du travail en lien avec les salarié(e)s. Une meilleure sensibilisation à la démarche qualité de vie au travail égalité professionnelle intégrée aux formations des managers en matière de gestion d'équipe et de comportements managériaux sont de nature à favoriser la qualité de vie au travail. L'objectif est d'aider ces managers à mieux appréhender les difficultés en prenant en compte les conditions réelles d'exercice du travail, à favoriser les échanges sur le travail, à savoir mieux identifier les conditions d'une bonne coopération dans leurs équipes.

Afin de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, il est nécessaire que les cadres et les professionnel(le)s des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeant(e)s aient connaissance des champs d'implication propre à l'entreprise couverts par la démarche d'égalité professionnelle. Les indicateurs quantitatifs énoncés dans l'accord doivent permettre de faire un état lieux de l'entreprise par rapport à la branche et ainsi en tirer des objectifs collectifs d'entreprise propre à sa réalité. Il s'agit de la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.).

11.4. Expérimenter dans l'entreprise

Des indicateurs de suivi et d'évaluation seront prévus dans le cadre de l'accord. Ils pourront être relatifs :

- à la perception des salarié(e)s, (enquête de satisfaction par exemple) ;
- à la santé (AT/MP, inaptitude, évolution des consultations à la médecine du travail, taux de fréquence et de gravité par exemple) ;
- au fonctionnement de l'entreprise (absentéisme, nombres et qualité des événements indésirables, bilan des enquêtes de satisfaction et/ou commentaires, réclamations des usagers...)
- aux actions entreprises pour en évaluer la mise en œuvre, notamment quant au champ du respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

11.5. Leviers à disposition des entreprises

Les éléments ci-après décrits doivent être mobilisés dans le cadre de la démarche de développement de leur qualité de vie au travail. Certains vont permettre d'identifier et de formaliser les facteurs de risques professionnels, d'autres vont constituer des outils, des leviers pour l'action en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Ils prennent tout leur sens dans le cadre d'une politique volontariste d'amélioration de la qualité de vie au travail.

11.6. Outils présents dans l'entreprise

Les signataires se réfèrent aux différents outils mis en place dans les entreprises indispensables au pilotage de la politique de préservation de la santé physique et psychique des salarié(e)s, et notamment :

- le document unique d'évaluation des risques professionnels et la fiche entreprise réalisée par la médecine du travail ;
- le (la) salarié(e) référent(e) ;
- le CSE ;

- l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail interentreprises auquel l'entreprise adhère ;
- la base de données économiques et sociales.

11.7. Leviers pouvant aider à la mise en place d'une politique d'amélioration de la QVT et de l'égalité professionnelle

L'ANACT propose, entre autres, des outils pertinents en matière de démarche d'amélioration de la QVT. <https://www.anact.fr/outils/pilotage-dynamique-qualite-de-vie-au-travail>

11.8. Droit d'expression des salarié(e)s dans l'entreprise

Les partenaires sociaux considèrent comme indispensable les échanges d'informations nécessaires au bon fonctionnement des établissements et qui visent à améliorer les conditions de travail de chacun. À cet effet, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent mettre en œuvre le dispositif relatif au droit d'expression des salarié(e)s soit dans le cadre de la négociation sur la QVT, soit dans le cadre d'une consultation du CSE.

11.9. Espace de dialogue, un levier de la QVT et de l'égalité professionnelle

L'ANACT a publié un document et un kit sur ces espaces de dialogue pouvant être utilement mobilisé dans les entreprises. <https://www.anact.fr/outils/espaces-de-discussion>

Article 12

Nouvelles technologies de l'information et de la communication et temps de travail

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication sont aujourd'hui largement utilisées dans les entreprises.

Pour que les NTIC participent au bien-être des salarié(e)s et qu'elles soient positivement acceptées dans l'entreprise, 3 axes de travail pourront être mis en œuvre :

- former à l'utilisation des NTIC les salarié(e)s ayant des difficultés particulières pour les maîtriser ;
- s'assurer que l'utilisation de ces moyens ne conduit pas à isoler les salarié.es et à ce que des relations respectueuses sur le fond et sur la forme soient garanties ;
- veiller à ce que la vie privée du (de la) salarié(e) soit préservée.

Les entreprises rechercheront les moyens de concilier vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte des exigences propres aux caractéristiques de l'entreprise et des fonctions exercées, par exemple, de temps de déconnexion, comme cela se pratique déjà dans certaines entreprises. Elles mettront en place des actions de sensibilisation et/ou de formation sur le bon usage des NTIC auprès des salarié(e)s et du management.

Elles intégreront, soit dans un accord, soit dans une charte, les modalités d'application du droit à la déconnexion dans les conditions définies par l'article L. 2242-8 (7°) du code du travail.

Les partenaires sociaux précisent que cet accord ou charte devra notamment préciser :

- les modalités d'application de ce droit à la déconnexion ;
- les éventuelles actions de formations et de sensibilisation à l'usage raisonnable des outils numériques.

En amont de la négociation, les partenaires sociaux pourront préconiser la réalisation d'un diagnostic quantitatif et qualitatif sur l'usage des outils numériques en s'appuyant sur le vécu des professionnels.

Article 13

Communication

Les partenaires sociaux s'engagent à redéfinir la feuille de route de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée au regard des informations collectées nécessaires pour la communication ainsi que pour le suivi de cet accord, ceci à partir du deuxième semestre 2019.

TITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Article 14

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il produira effet à compter du jour qui suit son dépôt. Il cessera de produire effet 4 ans après cette date de dépôt.

Article 15

Suivi de l'accord

Une commission de suivi composée d'au plus 2 représentants par organisation syndicale représentative de salariés au niveau de la branche est mise en place. La délégation patronale ne devra pas dépasser en nombre celle de la délégation salariale.

Elle se réunira au moins une fois par an. La commission de suivi devra rendre un avis annuel à la CPPNI. Dans le dernier semestre de la troisième année, la CPPNI devra engager les négociations en vue de valider un nouvel accord.

Article 16

Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail.

Article 17

Modalités d'application de l'accord

Compte tenu de l'objet de l'accord et de l'attention qu'apportent les parties à la promotion de la qualité de vie au travail pour l'ensemble des salarié(e)s de la branche, il n'a pas été jugé opportun de définir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

Article 18

Dépôt. – Extension

Dès lors qu'il n'aura fait l'objet d'aucune opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Simultanément, l'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 12 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

**Facteurs facilitant l'élaboration d'une démarche de qualité de vie au travail
dans le cadre du dialogue social**

La qualité de l'engagement à tous les niveaux de l'entreprise :

- prise en compte des enjeux de la vie personnelle des salarié(e)s par les dirigeants des entreprises à tous les niveaux, par les partenaires sociaux et pour ce qui concerne l'environnement de l'entreprise, par l'État et les collectivités territoriales ;
- modes d'implication des salarié(e)s, y compris de l'encadrement, favorisant l'expression des femmes et des hommes dans la vie au travail.

La qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise sur :

- l'environnement économique ;
- les objectifs et orientations stratégiques ;
- les valeurs auxquelles se réfère l'entreprise exprimées par exemple, dans les chartes d'entreprise y compris dans ses relations avec son environnement
- les « caractéristiques » des salarié(e)s.

La qualité des relations sociales et de travail :

- reconnaissance du travail ;
- égalité salariale entre les femmes et les hommes. Respect, écoute des salariés ;
- mise en place d'espaces de dialogue et d'expression des salarié(e)s ;
- information adaptée aux enjeux des relations sociales et de travail ;
- dialogue social aux différents niveaux (établissement, entreprise) ;
- rôle des institutions représentatives du personnel ;
- modalités de participation aux décisions.

La qualité du contenu du travail :

- autonomie ;
- variété des tâches ;
- degré de responsabilité ;
- enrichissement des compétences ;
- capacité d'expression des salarié(e)s ;
- sens donné au travail.

La qualité de l'environnement physique :

- sécurité ;
- ambiances physiques.

La qualité de l'organisation du travail :

- qualité du pilotage ;
- capacité d'appui de l'organisation dans la résolution des problèmes ;
- rôle et appui du management de proximité ;
- démarche de progrès ;
- anticipation de la charge de travail pour sa gestion optimale ;
- organisations apprenantes ;

- conséquences de l'impact de la généralisation des nouvelles technologies de l'information et de communication (distinction des temps de travail liés aux moyens électroniques tels qu'e-mail à distance, portable...) ;
- anticipation des conséquences des restructurations des entreprises sur la qualité de vie au travail et l'emploi.

Les possibilités de réalisation et de développement personnel :

- formation ;
- acquis de l'expérience ;
- développement des compétences ;
- déroulement de carrière et égalité de ces déroulements de carrière entre les femmes et les hommes ;
- égal accès entre les femmes et les hommes aux fonctions de direction ;
- lutte contre les stéréotypes attachés à la maternité et à la parentalité ;
- prise en compte des diversités.

La possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle :

- prise en compte de la parentalité (au cours de la vie professionnelle) ;
- attention portée à la conciliation vie professionnelle/vie personnelle ;
- rythmes et horaires de travail ;
- attention portée aux temps sociaux (transports, accès aux services).

ANNEXE 2

Prévention des TMS dans les activités d'aide et de soin en établissement recommandation R 471



Prévention des TMS dans les activités d'aide et de soins en établissement

- Pour vous aider à :
- supprimer ou réduire au maximum les risques professionnels liés à la manutention de personnes, selon le degré d'autonomie des personnes aidées et tout en les respectant.

