

Accord de méthode du 23 septembre 2024
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2451058M

IDCC : 2046

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

Sud santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. Le contexte

Dans le cadre de l'agenda social établi pour l'année 2024, il a été décidé d'engager une réflexion paritaire sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) dans laquelle s'inscrit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui pourra faire l'objet d'un avenant distinct.

En 2023, la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer (FNCLCC) a mené une démarche prospective avec pour ambition d'anticiper les évolutions à horizon de 5 à 10 ans en matière de ressources humaines, afin de rendre les centres de lutte contre le cancer (CLCC) plus attractifs et de renforcer la fidélisation des personnels. Les conclusions de ce travail de fond incitent à poursuivre nos engagements en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à plusieurs titres :

- veiller au respect de l'égalité professionnelle dans nos processus, nos organisations et dans les rémunérations ;
- encourager la mixité professionnelle dans les équipes et contribuer à une répartition non genrée des rôles et des fonctions entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès aux postes à responsabilités ;

- prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSS) : communication régulière sur les VSS, formation, protocole de gestion des signalements, etc.

II. Le cadrage de l'accord

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est encadrée par un ensemble de textes réglementaires et notamment :

- l'obligation de réaliser et de publier l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes (loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 – décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019) visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relative à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail ;
- l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au moins tous les quatre ans ou à défaut de concevoir un plan d'actions incluant notamment des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et à favoriser la qualité de vie et des conditions de travail (art. L. 2241-1).

Pour guider la négociation d'un avenant relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est possible de s'appuyer sur différentes sources documentaires, dont :

- « 10 recommandations pour négocier un accord égalité professionnelle et qualité de vie et des conditions de travail » de l'ANACT publié en 2022 sur la base d'une analyse de 50 accords signés en 2021 et 2022 ;
- la convention de partenariat Unicancer « Donner des ELLES à la santé ».

Il a été convenu de structurer l'avenant égalité professionnelle entre les femmes et les hommes autour de trois grands axes :

1. Réaliser un diagnostic

Afin de compléter l'index égalité professionnelle, un diagnostic sera réalisé avec :

- un rapport de situation comparé entre les femmes et les hommes, ou bilan genré ;
- l'établissement d'indicateurs à suivre périodiquement afin de mesurer l'amélioration continue de cette démarche ;
- un recensement des mesures déjà mises en œuvre dans les centres de lutte contre le cancer (CLCC).

2. Veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines

Les principes d'égalité professionnelle se déclinent dans l'ensemble des processus RH (recrutement, formation, promotion, qualification, rémunération, évaluation, parcours professionnels, etc.) et l'organisation du travail (temps de travail, articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, conditions de travail, santé sécurité, mixité des équipes, management, etc.).

3. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Au-delà du rappel du cadre légal, cet axe traduit l'engagement d'Unicancer en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles par une communication régulière sur les VSS, la formation/sensibilisation et aussi la mise en place d'un protocole de gestion des signalements.

Les propositions du GTP seront présentées et négociées en CPPNI.

III. Le calendrier prévisionnel

De septembre 2024 à décembre 2025.

IV. Les modalités de fonctionnement du groupe de travail paritaire

IV.1. La composition

Chaque délégation syndicale signataire doit veiller au maximum à assurer une continuité et une participation effective aux travaux.

Le groupe est ainsi constitué :

- 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des CLCC, désignés par leurs organisations. Parmi ces 3 représentants, des experts pourront être associés ;
- la délégation patronale composée de représentants des centres de lutte contre le cancer et de la DRH groupe de la FNCLCC (nombre qui ne pourra être supérieur à celui des délégations syndicales).

Par ailleurs, il bénéficie, au titre de l'appui technique et du secrétariat, du concours de collaborateurs de la DRH groupe de la FNCLCC.

IV.2. Organisation des réunions

IV.2.1. Convocation

La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer convoque le groupe de travail paritaire par mail. Les documents de travail sont transmis, sauf exception, au moins une semaine avant la réunion. Les réunions seront organisées en présentiel au siège de la fédération et/ou sous forme de visioconférence.

IV.2.2. Documents de travail

Les documents de travail sont confidentiels et ne peuvent être diffusés que confidentiellement au sein de chaque organisation. Bien évidemment, chaque organisation dispose de sa liberté d'expression sous réserve de ne pas divulguer les documents de travail non présentés en CPPNI.

IV.2.3. Compte-rendu des réunions

Le compte-rendu des réunions du GTP est établi par la DRH Groupe de la FNCLCC et est approuvé en début de séance de la réunion suivante.

IV.2.4. Autorisations d'absence et remboursement de frais

Les membres du groupe de travail régulièrement convoqués et présents aux réunions bénéficient :

- d'une journée préparatoire à chaque réunion du groupe de travail paritaire ;
- d'une autorisation d'absence pour participer à ce groupe de travail paritaire.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de leur rémunération.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement sont pris en charge par la fédération selon les règles habituelles.

Fait à Paris, le 23 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)