

## **Accord du 18 décembre 2025** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2650224M

IDCC : 897

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

**Présanse,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNPST ;**

**FSS CFTD ;**

**CFTC santé sociaux ;**

**FFSMAS CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) réaffirment leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, principe à valeur constitutionnelle rappelé dans le préambule de la constitution du 27 octobre 1946, selon lequel « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

Conscients que l'égalité professionnelle constitue un facteur essentiel de cohésion sociale, de qualité de vie au travail et de performance collective, les partenaires sociaux souhaitent inscrire le présent accord dans la continuité des engagements pris en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

À ce titre, ils rappellent les fondements juridiques applicables, notamment :

- la notion de salaire égal pour un travail de valeur égale, telle que définie à l'article L. 3221-4 du code du travail ;
- la définition de la rémunération figurant à l'article L. 3221-3 du même code ;
- les principes de non-discrimination tels que définis à l'article L. 1132-1 du même code et dans la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Le présent accord de branche a pour objet de définir les orientations permettant d'assurer et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des SPSTI.

Les partenaires sociaux souhaitent que chaque service de prévention et de santé au travail développe son propre engagement et sa politique interne en la matière, dans le respect du cadre fixé par le présent accord.

Conformément aux dispositions légales, dans les SPSTI où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De même, l'obligation de négociation quadriennale au niveau de la branche n'exonère pas les SPSTI de leur responsabilité d'engager la négociation d'un accord égalité professionnelle ou de mettre en place un plan d'action unilatéral.

Par ailleurs, toutes les structures d'au moins 50 salariés sont tenues de calculer et de publier chaque année, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, leur index de l'égalité professionnelle (art. L. 1142-8 du code du travail).

Afin de faciliter la mise en œuvre de ces dispositions et d'accompagner les partenaires sociaux dans la négociation locale relative à l'égalité professionnelle, des outils méthodologiques et documents types (par exemple : trame d'accord, base de données thématique, accord de méthode, fiches pratiques) seront proposés dans le courant du premier trimestre 2026.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que, parmi les neuf thèmes de négociation obligatoire en entreprise prévus à l'article R. 2242-2 du code du travail, quatre axes ont été retenus au niveau de la branche :

1. L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
2. La sécurité et la santé au travail ;
3. L'embauche et les parcours professionnels ;
4. La rémunération effective.

Pour rappel, le domaine de la rémunération effective est un domaine obligatoire au sein des accords égalité professionnelle et plans d'action unilatéraux, cette obligation s'applique également aux entreprises conformément à l'article R. 2242-2 du code du travail.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), y compris ceux employant moins de 50 salariés.

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**

Une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale est un facteur d'amélioration de la qualité de vie et des conditions au travail, pour tous les salariés. Elle contribue activement à l'égalité entre les femmes et les hommes, par la remise en cause des stéréotypes sur la répartition des rôles entre les femmes et les hommes, que ce soit dans la vie professionnelle ou familiale et pour toutes les autres activités personnelles.

La branche des SPSTI considère que l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés est un enjeu majeur. À ce titre, la branche s'engage à rendre compatible le travail avec les situations personnelles des salariés (parentalité, proche aideance...), afin qu'elles ne soient pas un frein pour l'évolution professionnelle des salariés.

## **Article 1.1 | Favoriser des modes d'aménagement du temps de travail facilitant l'articulation des temps de vie**

Les SPSTI doivent engager des négociations au niveau local visant à développer des modalités d'organisation du travail favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ces aménagements, tels que la souplesse des horaires, le recours au télétravail lorsque les missions le permettent, ou encore la prise en compte des contraintes familiales, constituent des leviers essentiels pour garantir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. En facilitant l'articulation des temps de vie, ils contribuent à prévenir les inégalités liées aux charges familiales, qui pèsent encore majoritairement sur les femmes, et favorisent ainsi des parcours professionnels plus équilibrés et durables pour l'ensemble des salariés du secteur.

Plusieurs leviers ont été identifiés par les partenaires sociaux, de manière non exhaustive, parmi lesquels :

- le télétravail ;
- le droit à la déconnexion ;
- l'analyse de la charge de travail pour garantir une correspondance de celle-ci au prorata du temps travaillé ;
- l'aménagement du temps de travail sur la semaine ou le mois via des dispositifs flexibles tant pour les salariés à temps complet qu'à temps partiel (par exemple semaine de 4 jours ou 4,5 jours sur un temps plein, annualisation du temps de travail) ;
- la mise en place d'autorisations d'absences exceptionnelles avec maintien de la rémunération pour les salariés parents, les salariés en situation de monoparentalité, les salariés proche-aidants, etc.

Ces actions constituent une liste non exhaustive de mesures pouvant être mobilisées par les SPSTI dans le cadre de leurs négociations sur l'égalité professionnelle. La mise en place de ces actions par les SPSTI s'inscrira dans le cadre du domaine « articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale » au sens de l'article R. 2242-2 du code du travail.

### **Article 1.1.1 | Mobiliser le télétravail pour favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**

Conclu le 25 janvier 2022, un accord-cadre de branche portant sur la mise en œuvre réussie du télétravail dans les SPSTI visait à répondre au souhait de développement du télétravail régulier comme mode d'organisation du travail, tout en permettant de maintenir le bon fonctionnement des SPSTI.

Il est rappelé que la mise en place du télétravail peut permettre de répondre à des demandes de salariés pour un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, pour améliorer leur qualité de vie au travail et pour réduire leur temps de trajet.

Pour rappel également, les dispositions légales et conventionnelles applicables aux relations de travail s'appliquent à tous les salariés, indifféremment de leur recours au télétravail ou pas. Le salarié en télétravail a les mêmes droits légaux et conventionnels que celui qui exécute son travail dans les locaux du service. Ainsi, par exemple, la durée du travail du salarié est identique, qu'il soit sur site ou en télétravail. Aussi, les dispositions notamment relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail, à l'acquisition de titres-restaurant, par exemple, s'appliquent, que le salarié soit en télétravail ou non, ainsi que celles concernant les salariés sous convention de forfait jours.

Il est également rappelé que l'employeur doit porter une attention particulière aux salariés en situation de handicap afin de ne pas créer de situation d'isolement du collectif de travail, d'autant plus lors du recours au télétravail.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail doit pouvoir être mobilisé pour accompagner le travailleur dans son rôle d'aidant, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. Le télétravail peut aussi être utilisé pour les femmes enceintes, les personnes atteintes de pathologies chroniques et autres parcours médicaux.

Afin de formaliser et sécuriser le recours au télétravail, les partenaires sociaux demandent aux SPSTI :

- de formaliser, par un accord d'entreprise ou par une charte interne, les modalités de recours au télétravail ;
- de préciser les règles applicables concernant les horaires, le suivi de l'activité et la communication avec l'équipe ;
- de veiller à ce que l'ensemble des salariés, quel que soit leur poste ou situation, bénéficie de ces mesures de manière équitable.

À la demande de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), Présanse recensera et diffusera les bonnes pratiques issues des SPSTI afin de soutenir l'ensemble des SPSTI dans la mise en œuvre des dispositifs favorisant l'articulation entre télétravail et vie personnelle.

### **Article 1.1.2 | *Le droit à la déconnexion comme garantie d'un exercice du travail respectueux de la santé et de l'équilibre des temps de vie des salariés***

Le droit à la déconnexion, inscrit dans le code du travail depuis 2016 (art. L. 2242-17), vise à garantir le respect des temps de repos et de la vie personnelle des salariés face à l'hyperconnexion numérique. Il constitue également un levier important de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sans encadrement clair du temps de travail numérique, cela peut renforcer les inégalités de charge mentale, de fatigue et, *in fine*, d'opportunités de carrière.

Afin de sécuriser la situation des salariés face à ce phénomène d'hyperconnexion, les SPSTI doivent mettre en œuvre le droit à la déconnexion, notamment par la mise en place de règles explicites sur le sujet, par une sensibilisation des managers et un accompagnement des pratiques collectives (charte, accord spécifique sur le sujet, notes de services, etc.).

Ces actions contribueront directement à la réduction des inégalités de conditions d'exercice du travail et permettront de garantir une meilleure conciliation des temps de vie pour toutes et tous.

### **Article 1.1.3 | *Les autorisations d'absences et aménagements du temps de travail pour favoriser la conciliation entre obligations professionnelles et personnelles***

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que les articles 16 et 17 de la convention collective nationale des SPSTI prévoient déjà certaines mesures favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour aller plus loin que les dispositions prévues par la convention collective nationale, les SPSTI sont encouragés à proposer des aménagements d'horaires adaptés aux contraintes familiales liées à la rentrée scolaire prenant la forme d'autorisations d'absence.

À cette fin :

- les salariés peuvent formuler une demande auprès du service RH, selon une procédure interne définie par le service ;
- un délai raisonnable devra être prévu pour l’instruction de la demande ;
- la communication sur ce dispositif devra être claire et accessible à l’ensemble des salariés, afin d’assurer une bonne information et une équité de traitement ;
- le maintien de la rémunération est à décider à l’échelle de chaque SPSTI (maintien de la rémunération ou rattrapage des heures d’absence sur une période prévue).

Également, les SPSTI peuvent prévoir que la durée du congé parental d’éducation, telle que fixée par les dispositions légales et réglementaires, soit intégralement prise en compte dans la détermination des avantages liés à l’ancienneté (ex. primes, progression dans l’échelle de rémunération).

Enfin, conformément à l’article L. 2241-1 du code du travail, dans le cadre de la négociation, les SPSTI proposent des mesures permettant l’aménagement des horaires des salariés proches aidants, afin de faciliter l’articulation entre obligations professionnelles et responsabilités d’aide auprès d’un proche dépendant, en situation de handicap, en maladie chronique, ou en parcours médical (exemple : PMA ou autres).

#### **Article 1.1.4 | *Encourager la prise en compte de la parentalité et de l’aide familiale au sein des SPSTI grâce à l’information et à l’harmonisation des pratiques***

La prise en compte de la parentalité au travail a une incidence directe sur la promotion de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les responsabilités liées à la parentalité, qu’il s’agisse de la naissance d’un enfant, de la gestion du congé parental ou de l’organisation des temps scolaires et périscolaires, pèsent encore majoritairement sur les femmes.

En adaptant les conditions de travail et en harmonisant les pratiques, les SPSTI contribuent à réduire les inégalités de parcours professionnel et à garantir que la parentalité n’entrave pas le développement de carrière pour aucune des collaboratrices ou collaborateurs.

Afin de s’inscrire dans cette dynamique, les partenaires sociaux ont décidé d’étendre le bénéfice des dispositions de la convention collective nationale concernant le congé de maternité et de paternité.

En effet, la convention collective nationale des SPSTI prévoit à l’article 18 : « Les salariées comptant un an de présence dans le service de santé au travail interentreprises ont droit, pendant toute la durée de leur congé maternité défini ci-dessus, à des indemnités complémentaires, dont le montant est calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues, tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance, elles perçoivent l’équivalent de leur salaire net. »

Désormais, le présent accord prévoit que les salariés en congé de maternité, en congé d’adoption et de paternité bénéficient d’un maintien intégral de leur rémunération sans condition d’ancienneté. Ainsi, les SPSTI verseront une indemnité complémentaire aux indemnités journalières déjà perçues par les salariés sans prise en compte de l’ancienneté.

Le SPSTI mettra en place une politique d’information et de communication sur cette nouvelle disposition, à destination de ses salariés.

Afin d’accompagner les SPSTI dans le déploiement de cette action forte, Présanse transmettra et tiendra à disposition des services un kit composé d’une note explicative, d’un livret sur les bonnes pratiques « employeur » à destination des directions des SPSTI, et d’un « guide de la parentalité » pour une diffusion auprès des équipes salariées.

Ces outils contiendront notamment des informations sur les sujets suivants :

- le cadre légal et réglementaire des dispositifs en lien avec la parentalité ;
- les dispositifs existants pour la garde et l'accueil des enfants ;
- les dispositifs d'épargne-temps ;
- les modalités de don de jours.

Cette ressource sera à amender au sein de chaque SPSTI avec les mesures existantes à leur échelle (accords collectifs négociés, pratiques et usages, dispositions diverses, etc.).

#### Indicateurs de suivi sur le chapitre 1<sup>er</sup> « Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale »

- Taux de SPSTI ayant formalisé un accord collectif ou une charte interne de télétravail (en cohérence avec l'accord-cadre de branche) ;
- Taux de SPSTI ayant négocié ou mis en place un accord interne/charte/note de service sur le droit à la déconnexion ;
- Nombre de SPSTI ayant pris en compte la durée totale du congé parental d'éducation dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté ;
- Nombre de SPSTI ayant prévu des possibilités d'aménagement des horaires des salariés en situation de proche aidance ;
- Nombre de SPSTI ayant prévu des possibilités d'aménagement des horaires pour la rentrée scolaire.

## Chapitre 2 La sécurité et la santé au travail

### Article 2.1 | *Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)*

Afin d'amplifier la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, le présent accord prévoit que les SPSTI doivent mettre en place une action de sensibilisation dédiée pour tous les nouveaux entrants et, tous les 2 ans pour l'ensemble des salariés. En cas de violences sexistes et sexuelles avérées dans le service, la sensibilisation doit être programmée dans les plus brefs délais. Les dates-clés telles que le 25 janvier (journée nationale contre le sexisme), le 8 mars (journée internationale des luttes des droits des femmes) ou le 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes) pourraient constituer le cadre de cette ou de ces action(s) de sensibilisation.

Ces actions de sensibilisation mises en place par les SPSTI pourront être animées par des organismes externes spécialisés sur la thématique des violences sexistes et sexuelles au travail ou par des collaborateurs à l'interne. Les temps tenus par des collaborateurs des services prendront la forme de temps de sensibilisation et d'échanges internes animés par des salariés expressément formés et spécialisés sur le sujet. Ces temps de sensibilisation d'une durée variable pouvant aller d'une heure à une journée dédiée, se tiendront auprès du plus grand nombre de collaborateurs possibles afin d'en accentuer la portée.

La branche demande également aux SPSTI de mettre en place des actions de sensibilisation spécifiques, dédiées aux encadrants, ainsi que des campagnes de sensibilisation et de prévention par la diffusion de supports (affiches, expositions, flyers, livrets, baromètres des violences, etc.) lors de journées dédiées mentionnées ci-dessus et au niveau de points de rencontre (accueil, salle de pause, panneaux d'affichage, etc.).

En complément, le présent accord souhaite amener les SPSTI à prolonger et amplifier la démarche entreprise avec le renouvellement, tous les deux ans, d'actions de formation plus



conséquentes, en lien avec les collaborateurs occupant le rôle de référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes ».

L'accord prévoit en outre la nécessité pour les SPSTI d'avoir un référent, désigné par le CSE quand il existe.

Dans la mesure du possible, il est désigné au sein des CSE, un binôme de référents « harcèlement sexuel et agissements sexistes », de préférence mixte, et dont les missions sont pensées en articulation avec la fonction RH du SPSTI elle-même identifiée comme personne ressource. Cette mesure a vocation à renforcer la capacité de réaction des référents et à laisser le choix de l'interlocuteur ou interlocutrice aux salariés qui souhaiteraient signaler une situation.

L'accord rappelle qu'il est crucial d'anticiper et de prévoir les moyens de protection et d'accompagnement des salariés confrontés aux violences sexistes et sexuelles au travail et de sécuriser le protocole de recueil et de traitement des signalements. Les SPSTI autorisent les victimes de VSST à s'absenter sur leur temps de travail pour effectuer les démarches médico-administratives en lien avec leur situation. Ces temps d'absence sont rémunérés comme du temps de travail.

L'accord rappelle aussi que le SPSTI informe le salarié victime que les VSST peuvent faire l'objet d'une déclaration d'accident du travail.

Afin d'accompagner les services dans cette démarche, Présanse mettra à disposition des SPSTI un outil de type « fiche d'information » qui sera à compléter directement par les SPSTI avec les coordonnées des associations et organismes pouvant accompagner les salariés, ce qui concrétisera le rôle d'orientation des victimes par les services.

## **Article 2.2 | Améliorer l'accompagnement des salariés confrontés à des maladies chroniques**

La prise en compte par l'employeur des maladies chroniques dont les salariés peuvent être atteints permet de renforcer la performance collective grâce à une anticipation des impacts de la santé sur l'organisation du travail et de prévenir l'absentéisme, le turn-over ou la désinsertion professionnelle.

L'accord demande donc aux SPSTI de se saisir du sujet et à réfléchir à la promotion de conditions de travail adaptées aux besoins des salariés atteints de maladies chroniques ainsi qu'à des mesures d'accompagnements des salariés concernés.

Parmi les pathologies gynécologiques chroniques, les partenaires sociaux souhaitent mettre en avant l'endométriose, du fait de sa prévalence dans la population et du manque de visibilité dont cette maladie chronique pâtit encore aujourd'hui.

L'endométriose touche environ une femme sur dix en âge de procréer en France<sup>[1]</sup> et le contexte professionnel est particulièrement concerné puisque près de 65 % des personnes atteintes déclarent que l'endométriose a un impact négatif sur leur activité professionnelle<sup>[2]</sup>.

Prendre en compte cette pathologie dans le cadre de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes est essentiel. En effet, la maladie, majoritairement féminine, peut entraîner des obstacles à la progression de carrière, à l'égalité d'accès aux responsabilités, ou à la conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

[1] EndoFrance – « Endométriose, vie affective et sexuelle » – décembre 2021.

[2] Enquête EndoVie – IPSOS – Gédéon Richter – EndoFrance – janvier 2020.

Également, Présanse s'engage à transmettre à l'ensemble des SPSTI des outils d'information et de sensibilisation dans le courant du premier trimestre 2026 du présent accord, parmi lesquels notamment :

- le guide du ministère de la santé : « Vivre avec une maladie chronique : parcours de santé des malades chroniques » ;
- le guide ANACT : « Endométriose et travail : comprendre et agir » ;
- le guide de l'association EndoFrance : « Comprendre une endométriose ».

#### Indicateurs de suivi sur le chapitre 2 « La sécurité et la santé au travail »

- Nombre de SPSTI ayant programmé une action au cours des 2 dernières années de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles au travail ;
- Nombre de SPSTI ayant communiqué des outils/supports auprès des salariés sur la thématique des violences sexistes et sexuelles au travail ;
- Nombre de SPSTI ayant désigné un référent ou un binôme « harcèlement sexuel et agissements sexistes » ;
- Nombre de SPSTI ayant prévu une formation initiale ou renouvellement des référents au cours des deux dernières années ;
- Nombre de SPSTI ayant mis en place des mesures d'accompagnement sur une ou plusieurs maladies chroniques.

### Chapitre 3 L'embauche et les parcours professionnels

Afin de garantir une égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein des services de prévention et de santé au travail, la branche affirme sa volonté de promouvoir une politique d'embauche et de gestion des parcours professionnels fondée sur des critères exclusivement liés aux compétences, aux qualifications et à l'expérience. Elle s'engage à favoriser la mixité dans l'ensemble des métiers, y compris ceux historiquement marqués par une surreprésentation d'un sexe, et à prévenir toute forme de discrimination à l'entrée comme au cours de la carrière. Cette démarche vise à offrir à chaque salarié des perspectives professionnelles équitables et à renforcer l'attractivité des métiers de la branche auprès de tous les talents.

#### Article 3.1 | *Garantir une égalité réelle entre les femmes et les hommes à l'embauche*

Dans le cadre du présent domaine, les partenaires sociaux réaffirment l'obligation légale pour les SPSTI de garantir des pratiques de recrutement exemptes de toute discrimination, notamment fondée sur le sexe ou la situation familiale. Les offres d'emploi doivent être rédigées de manière neutre et ne comporter aucune mention susceptible d'orienter les candidatures en fonction du genre. L'utilisation systématique de la mention « F/H » constitue à cet égard un élément essentiel pour assurer la neutralité des annonces et favoriser un accès équitable de toutes et tous aux postes proposés. Au-delà du respect des dispositions légales, les partenaires sociaux entendent promouvoir une culture de recrutement fondée exclusivement sur les compétences et les qualifications, contribuant ainsi à renforcer la mixité et l'égalité dès l'entrée dans la carrière.

Dans cette perspective, Présanse proposera dans le courant du premier trimestre 2026, en complément de la mention « F/H », un paragraphe type valorisant les principes d'égalité, de mixité professionnelle et la fourchette de rémunération. Chaque SPSTI devra l'intégrer à ses trames d'offres d'emploi afin d'affirmer son engagement en faveur d'un recrutement non discriminatoire.



Souhaitant aller plus loin que les obligations légales, l'accord étend également à l'ensemble des SPSTI, sans prise en compte de leur effectif, l'exigence de formation des personnes en charge du recrutement à la non-discrimination à l'embauche.

Cette formation devra être suivie par les acteurs concernés et renouvelée tous les cinq ans.

Présanse mettra en outre à disposition des SPSTI, dans le courant du premier trimestre 2026, un modèle de paragraphe à joindre aux convocations à l'entretien de recrutement. Ce texte rappellera aux candidats les principes de non-discrimination applicables au sein de l'organisation, ainsi que leurs droits et les coordonnées des instances de recours internes et externes.

### **Article 3.2 | *Garantir une équité de traitement dans l'évolution et la mobilité professionnelle***

La branche réaffirme auprès des SPSTI que l'appréciation individuelle des salariés est fondée sur le travail accompli, sans particularisme ni impact entre les femmes et les hommes, d'un temps partiel, de la maternité ou d'un congé pour raisons familiales. Les femmes doivent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, et d'accès aux postes à responsabilité.

### **Article 3.3 | *Préparer l'entretien de parcours professionnels de retour pour sécuriser la reprise du poste de travail***

La branche rappelle que selon les dispositions légales en vigueur (articles L. 6315-1, alinéa 2 et L. 1225-57 du code du travail), chaque salarié de retour de congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur.

Cet entretien a pour objectif d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en matière de qualification, d'emploi et d'accès à la formation. Il peut également permettre d'identifier, le cas échéant, les besoins d'accompagnement ou d'adaptation du poste afin de sécuriser la reprise d'activité.

Le SPSTI informera le salarié par tout moyen approprié, de la tenue de cet entretien, qui doit être organisé dans un délai raisonnable suivant la reprise du poste.

À la demande du salarié en congé parental d'éducation, l'entretien professionnel peut être réalisé avant la fin de ce congé, afin de préparer au mieux son retour.

Aucune mesure défavorable ou discriminante ne peut résulter du retour de congé ou du contenu de l'entretien professionnel, conformément aux principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

#### **Indicateurs de suivi du chapitre 3 « L'embauche et les parcours professionnels »**

- Nombre de SPSTI ayant intégré un paragraphe rappelant les principes de non-discrimination dans les convocations aux entretiens de recrutement ;
- Nombre de SPSTI ayant formé au moins une personne en charge du recrutement à la non-discrimination à l'embauche ;
- Nombre de SPSTI proposant systématiquement aux salariés un entretien de parcours professionnel de retour.

### Article 4.1 | Principe d'égalité de rémunération entre les salariés

La rémunération constitue un levier essentiel de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les partenaires sociaux rappellent que le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale implique non seulement l'absence de discrimination directe, mais également la prévention de tout écart injustifié pouvant résulter de pratiques ou de mécanismes internes.

Conformément aux dispositions légales applicables (art. L. 2312-18 du code du travail), les SPSTI d'au moins 50 salariés élaborent chaque année un rapport de situation comparée portant sur l'emploi, la formation et la rémunération des femmes et des hommes. Ce rapport, intégré à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), constitue un outil d'analyse indispensable pour identifier d'éventuels écarts au sein des SPSTI.

Afin d'accompagner les SPSTI dans cette démarche annuelle de collecte, de mise à jour et d'analyse des données chiffrées et sexuées, et dans un souci d'harmonisation des pratiques, Présanse s'engage à mettre à disposition une trame commune de BDESE destinée à l'ensemble des services.

Cette démarche vise à favoriser la complétude et la comparabilité des tableaux de suivi utilisés par les SPSTI. Les données ainsi collectées permettront d'assurer un suivi efficace de la mise en œuvre du présent accord et de disposer, au niveau national, d'indicateurs propres à chaque SPSTI remontés au niveau national en matière d'égalité professionnelle, comprenant notamment les notes obtenues par les services à l'ensemble des indicateurs de l'index égalité professionnelle.

Il est rappelé conformément à l'article L. 2312-36 du code du travail que cette base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Pour aller plus loin, les partenaires sociaux encouragent les SPSTI à réaliser un examen régulier des rémunérations par classification professionnelle et pour les postes de travail comparables, afin de vérifier que les éventuelles différences observées reposent sur des critères objectifs, pertinents et transparents.

Lorsque des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes apparaissent et ne peuvent être explicitement justifiés, les SPSTI s'engagent à définir et mettre en œuvre, dans les plus brefs délais, des mesures correctives appropriées. Celles-ci peuvent notamment prendre la forme d'ajustements salariaux, de révisions des critères d'évaluation ou de mesures organisationnelles visant à assurer une plus grande équité.

À travers ces orientations, l'accord de branche vise à renforcer la capacité des SPSTI à prévenir et corriger les écarts de rémunération, tout en sécurisant leurs pratiques et en favorisant un cadre commun de référence pour l'ensemble de la branche.

#### Indicateurs de suivi sur le chapitre 4 « La rémunération effective »

- Nombre de SPSTI utilisant la trame de BDESE mise à disposition par la branche ;
- Nombre de SPSTI ayant calculé et publié leur index égalité professionnelle ;
- Répartition des SPSTI par tranche de notes obtenues à l'index (inférieure à 75/100 ; 75-84/100 ; 85-100/100) ;
- Nombre de SPSTI n'ayant pas obtenu la totalité des points à l'indicateur relatif aux augmentations au retour de congé maternité (15/15).

## Chapitre 5 Les dispositions finales

### Article 5.1 | *Modalité de suivi de l'accord*

Un bilan annuel des modalités de mise en œuvre des dispositions du présent l'accord, prenant la forme d'enquêtes périodiques auprès des SPSTI, est présenté, à la demande des partenaires sociaux, à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le respect des dispositions qui lui sont applicables.

Afin de favoriser l'appropriation et la mise en œuvre du présent accord par l'ensemble des SPSTI, les partenaires sociaux s'engagent à organiser, via Présanse, une communication annuelle autour des actions et avancées constatées. Cette communication pourra prendre différentes formes (exemples : newsletter thématique, fiche de synthèse...).

Ces actions visent à :

- sensibiliser les directions, les représentants du personnel et les salariés ;
- valoriser les pratiques innovantes ;
- et diffuser les outils permettant d'accompagner les SPSTI dans l'application du présent accord.

### Article 5.2 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, étant précisé qu'il fera l'objet de l'ouverture d'une nouvelle négociation dans 4 ans, et qu'il pourra être révisé dans l'intervalle.

### Article 5.3 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2026.

### Article 5.4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord s'applique à tous les SPSTI et ne justifie donc pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

### Article 5.5 | *Révision*

Cet accord pourra faire l'objet d'une révision selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de prévention et de santé au travail interentreprises et de l'article L. 2261-7 du code du travail.

### Article 5.6 | *Dénonciation*

Cet accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions posées par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

### Article 5.7 | *Dépôt et extension*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Présanse accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 18 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)