

ACCORD RELATIF AUX OBJECTIFS DE PROGRESSION DE L'INDEX EGALITE HOMME FEMME

Entre

Le Centre Antoine Lacassagne
Dont le siège est à Nice, 33 avenue de Valombrose
Représenté par son Directeur Général, Monsieur le Professeur E. BARRANGER

D'une Part

Et les organisations syndicales soussignées,

D'autre part

Préambule

L'Index de l'égalité a été conçu comme un outil pratique pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises.

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, l'Index se calcule chaque année à partir de cinq indicateurs qui impactent directement ou indirectement les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes :

- L'écart de rémunération : comparaison des rémunérations moyennes des femmes et des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socio-professionnelle (ou par classification ou par méthode de cotation spécifique). Le résultat de l'indicateur varie de 0 à 40 points ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes. Le résultat de l'indicateur varie de 0 à 20 points ;
- L'écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes. Le résultat de l'indicateur varie de 0 à 15 points ;
- Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé de maternité avant la fin de l'année de référence. Le résultat de l'indicateur varie de 0 à 15 points ;
- Le nombre de personnes du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations. Le résultat de l'indicateur varie de 0 à 10 points ; L'Index varie ainsi de 0 à 100 points

Le Centre Antoine Lacassagne a publié en mars 2022 son index égalité homme femme pour l'année 2021.

L'index global est de 83, décliné par indicateurs comme suit :

- Indicateur écart de rémunérations : 38 sur 40
- Indicateur écart de taux d'augmentation : 20 sur 20
- Indicateur écart de taux de promotion : 10 sur 15
- Indicateur retour de congés maternité : 15 sur 15
- Indicateur hautes rémunérations: 0 sur 20

La « Loi Rixain » publiée au Journal officiel du 26 décembre 2021, visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes, instaure de nouvelles obligations pour les entreprises. Elle prévoit notamment que les entreprises dont l'index est inférieur à 85 doivent mettre en place des objectifs de progression dans les domaines où le score maximum n'est pas atteint.

Ces domaines sont les suivants :

- Indicateur écart de rémunérations : 38 soit un écart supérieur à 1% et inférieur ou égal à 2 %
- Indicateur écart de taux de promotion : 10 soit un écart de répartition des promotions supérieur à 2 % et inférieur ou égal à 5 %
- Indicateur hautes rémunérations: 0 ce qui signifie que barème des 10 plus hautes rémunérations fait état de 9 hommes pour 1 femme

Chaque objectif de progression doit être assorti d'au moins une action. Chaque action sera suivie au travers d'au moins un indicateur chiffré qui permettra de mesurer l'impact de l'action mise en œuvre dans le domaine déterminé, et le cas échéant, de justifier de son renouvellement.

ARTICLE 1 : Objectifs de progression permettant de réduire l'écart de rémunération entre Hommes et Femmes

La rémunération au Centre Antoine Lacassagne est constituée principalement :

- du salaire de base (RMAG);
- des primes et gratifications (PVA, PPI, BIC, BAC);

Objectif de progression	Action	Indicateur
Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salarié(e)s à leur retour de congé parental d'éducation temps plein ou de leur congés maternité, y compris lorsque les salarié(e)s sont physiquement absents aux dates des entretiens d'évaluation annuelle (campagnes bornées dans le temps)	Permettre aux salarié(e)s de bénéficier d'un entretien d'évaluation annuel susceptible d'impacter leur rémunération (BIC, PPI, PVA) consécutivement à leur reprise, même lorsque la campagne annuelle est clôturée	Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'un entretien à leur retour de congé parental temps plein et/ou de congé maternité
Assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération effective durant toutes la carrière : en début de carrière, après 10 ans d'expérience, après 20 ans et après 30 ans.	Réalisation de contrôle périodique comparatif des salaires en début de carrière, après 10 ans d'expérience, après 20 ans, après 30 ans.	Nombre de contrôles réalisés à <ul style="list-style-type: none"> - L'embauche - 10 ans d'expérience - 20 ans d'expérience - 30 ans d'expérience
Neutraliser ou réduire l'impact de la parentalité sur la rémunération effective des salarié(e)s	Assurer aux salarié(e)s en situation de famille monoparentale un jour d'absence autorisée rémunérée à 100 %, pour enfant malade	Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'un jour supplémentaire d'absence autorisée rémunérée

WP
JA
RD

ARTICLE 2. Objectifs de progression permettant de réduire l'écart de taux de promotion entre les Hommes et les Femmes

La promotion professionnelle et le déroulement de carrière sont des axes forts de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il apparaît important de développer les actions visant à faire progresser la promotion professionnelle autour des deux axes suivants :

- L'accès aux dispositifs de promotion et au déroulement de carrière (susciter des demandes de promotion, diffuser les offres de promotion interne, proposer les actions de promotion).
- L'organisation de la promotion (lever des freins et les contraintes associées aux changements de poste et de fonction).

Objectif de progression	Action	Indicateur
Favoriser une meilleure communication autour des possibilités de promotion ouverte dans l'établissement	Publication systématique d'appel à candidature pour les postes permettant une promotion professionnelle	Nombre d'appels à candidature réalisés
Doter les managers des outils nécessaires à la prise en compte de l'égalité professionnelle dans le déroulement de carrière	Mise en place d'actions de sensibilisation / formation à une bonne prise en compte de l'égalité professionnelle et de la mixité dans la carrière professionnelle	Nombre d'actions de sensibilisation, et nombre de managers ayant participé à ces actions

ARTICLE 3. Objectif de progression permettant de s'assurer de l'accès égal des hommes et des femmes aux plus hauts salaires

En référence à la convention collective, les plus hauts salaires sont ceux qui bénéficient de mécanismes de prise en compte de l'ancienneté et de ceux qui concernent les salariés exerçant des postes à responsabilité.

Assurer l'égal accès des hommes et des femmes aux plus hauts salaires repose donc sur :

- Une égale prise en compte de l'ancienneté et un déroulé de carrière équivalent entre homme et femme totalisant la même expérience professionnelle
- Une égale valorisation des prises de responsabilités entre hommes et femmes dans l'établissement

Objectif de progression	Action	Indicateur
S'assurer que les postes à responsabilité sont équitablement rémunérés entre homme et femme	Etude systématiques des postes à responsabilité afin d'assurer une rémunération identique à responsabilité équivalente	Nombre de dossiers individuels analysés

ARTICLE 4 : Formalité de dépôt légal de publicité

Conformément aux nouvelles formalités de dépôt d'un accord collectif datant du 28 mars 2018, le présent accord sera, à la diligence du Centre Antoine Lacassagne, déposé sur la plateforme en ligne TéléAccords qui le transmettra directement auprès de la Dreets compétente.

En outre, il sera remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes de Nice.

Il sera également notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au Centre Antoine Lacassagne à l'issue de la procédure de signature.

Cet accord sera enregistré dans la BDES du Centre Antoine Lacassagne.

Il sera enfin positionné sous Kaliweb – Direction des Ressources Humaines – Accords d'entreprise – Année 2021.

Fait à Nice, le

Le Syndicat CGT

Richard Dalmas



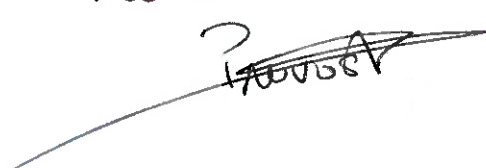
Le Syndicat FO

Sacquinne Angelet



Le Syndicat CFE-CGC

Nabacka Puvost



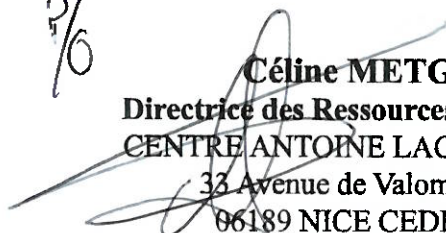
Monsieur Le Directeur Général

P/O

Céline METGE

**Directrice des Ressources Humaines
CENTRE ANTOINE LACASSAGNE**

**33 Avenue de Valombrese
06189 NICE CEDEX 2**



*NP
SA
m*