



PLAN D'ACTIONS RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
HOMMES/FEMMES
CLINIQUE SAINT CHARLES
(Convention Collective FHP du 18 Avril 2002)

PREAMBULE

La loi n° 2010-1330 du 9 Novembre 2010 portant réforme de la retraite impose la négociation d'un plan d'actions sur l'égalité professionnelle (hommes/femmes) au 1^{er} janvier 2012.

Le Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 fixe à deux les domaines d'actions, appartenant au bilan social, devant faire l'objet d'un plan d'actions pour les entreprises employant moins de 300 salariés.

Article 1. Domaines objets du plan d'actions

Le présent plan d'action vise à prévenir des écarts de situation entre les hommes et les femmes.

L'analyse de la situation se fait au moyen des indicateurs déjà suivis dans le rapport annuel. En annexe, les indicateurs seront systématiquement présentés en respectant :

- Répartition H/F en chiffres et en pourcentage de l'effectif total féminin et masculin, selon les catégories professionnelles.
- Une répartition H/F en chiffres et en pourcentage de l'effectif total féminin et masculin, selon les filières de l'établissement.

La clinique Saint Charles, vu la spécificité de son activité réglementée a retenu l'option minimale légale en choisissant 3 domaines significatifs sur les 8 possibles

Domaines retenus :

- l'embauche
- l'articulation entre la vie privée et l'exercice des responsabilités familiales
- la formation professionnelle

Autres domaines possibles:

- la promotion professionnelle
- la rémunération
- la qualification
- la classification
- les conditions de travail

Des décisions suite aux Négociations Annuelles Obligatoires des années futures pourront éventuellement venir compléter les domaines précités.




RAPPEL : Principe d'égalité de traitement

La Clinique Saint Charles affirme que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit.

Tous les actes de gestion des rémunérations et évolution de carrière doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels, c'est-à-dire sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe.

La Clinique Saint Charles s'assure, sur la base des critères précités, du respect des critères professionnels précités, du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en termes de rémunération et de déroulement de carrière.

De la même manière, la Clinique Saint Charles applique le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel, sachant que les salariés à temps partiel sont majoritairement, pour ne pas dire exclusivement, des femmes.

Article 2. diagnostic de l'entreprise

Voir rapport annuel section égalité hommes/femmes

Article 3. Domaine n°1 : Le recrutement

Les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir par la Clinique Saint Charles s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction. A cet effet, la Clinique Saint Charles reste attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

La Clinique s'engage à respecter les mêmes critères de sélection pour les femmes et pour les hommes afin que le choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplômes détenus...) et les compétences requises pour les emplois proposés.

En interne

Le développement de la mixité dans le recrutement passe avant tout par la sensibilisation des principaux acteurs de recrutement sur les déséquilibres constatés, les stéréotypes de genre et les enjeux de la mixité au sein de la Clinique Saint Charles, la communication aux salariés, des principes clés de non discrimination.

En externe

A ce titre, la Clinique Saint Charles poursuivra à encourager les initiatives des femmes et des hommes exerçant des métiers où ils se trouvent peu représenté(e)s à participer à la présentation de leur métier aujourd'hui occupés majoritairement par des femmes (exemple : infirmier). Indicateurs : voir tableau joint

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Article 4. Domaine n°2 : Les rémunérations

La Clinique Saint Charles poursuit son engagement de garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et/ou d'expérience acquise au type de responsabilités confiées.

Les rémunérations sont celles de la grille de classification de la CCU FHP du 18 Avril 2002. Les primes catégorielles attribuées sont identiques par catégorie d'emploi, quel que soit le sexe du (de la) salarié(e).

Les négociations salariales ne font état de différence prenant en compte le sexe du (de la) salarié(e).

La prise en compte de l'ancienneté est conforme aux dispositions de la CCU FHP et gérée dans et par le logiciel de paie. Une vérification est faite chaque mois pour s'assurer de la bonne prise en compte du nouveau coefficient correspondant à l'ancienneté.

Indicateurs : voir tableau joint

Article 5. La formation professionnelle

La Clinique Saint Charles veille à ce que les moyens apportés, tant pour le développement professionnel de chacun, que pour l'adaptation aux évolutions de la Clinique, soient équilibrés dans sa répartition entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi, la Clinique Saint Charles s'engage à ce que tous les salariés aient un droit d'accès égal à la formation professionnelle, qu'il s'agisse :

- De la Formation Professionnelle Continue
- Du Droit Individuel à la Formation
- D'une période de professionnalisation
- D'un congé Individuel de Formation

Les demandes de formation sont examinées de façon objective et leur prise en charge dépendent de :

- Des priorités établies par la Clinique Saint Charles
- Des financements mis à disposition

Indicateurs : voir tableau joint

Article 6. l'articulation entre la vie privée et l'exercice des responsabilités familiales

La parentalité

La Clinique Saint Charles est attentive à ce que le congé parental d'éducation des enfants ne constitue pas un frein dans l'évolution professionnelle des collaborateurs. Ainsi, afin d'optimiser la reprise du travail suite à un congé parental d'éducation à temps complet ou plus, il est possible de réaliser un ou plusieurs entretiens individuels avec la DRH en vue de faire le point sur leur évolution de carrière et d'aborder leur plan de formation.

Indicateurs : voir tableau joint

AGS
4
X

Article 7. DATE D'EFFET

Ce plan d'actions prendra effet au lendemain du jour de son dépôt à la DIRECCTE.

Article 8. DUREE DU PLAN D'ACTION

Ce plan d'action sera effectif pendant 3 ans.

Article 9. DEPOT ET PUBLICITE

Ce plan d'actions sera déposé auprès de la DIRECCTE de Lyon (20 boulevard Eugène Deruelle, 69432 LYON CEDEX 03) dans le ressort de laquelle il a été conclu, en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera affiché sur les tableaux d'information de la clinique.

Fait à Lyon, le 21 décembre 2011 en cinq exemplaires originaux

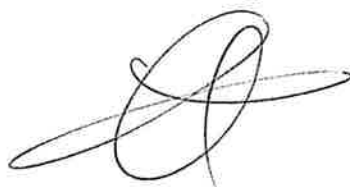
Pour le CE

Anne Cécile CLAVAUT



Pour le CHSCT

Nathalie JUST



Pour la Clinique Saint Charles
Xavier DEHESTRU, Directeur



**PLAN D' ACTIONS SUR L'EGALITE HOMME/FEMME –
Clinique Saint Charles – applicable au 1^{er} janvier 2012**

Risque	Objectifs	Indicateurs
Principe d'égalité de traitement hommes/femmes	- Tous les actes de gestion des rémunérations et évolution de carrière doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels, c'est-à-dire sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe	- Sondage annuel sur 5 personnes qui occupent le même poste sur l'égalité H/F du salaire de base.

**PLAN D'ACTIONS SUR L'EGALITE HOMME/FEMME –
Clinique Saint Charles – applicable au 1^{er} janvier 2012**

Le recrutement	les indicateurs porteront sur le nombre de recrutements, en distinguant les CDD et les CDI, les contrats à temps complet et ceux à temps partiel en distinguant le H/F
	Les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir par la Clinique Saint Charles s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction Respect des mêmes critères de sélection pour les femmes et pour les hommes afin que le choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplômes détenus...) et les compétences requises pour les emplois proposés En interne - Le développement de la mixité dans le recrutement passe avant tout par la sensibilisation des principaux acteurs de recrutement sur les déséquilibres constatés, les stéréotypes de genre et les enjeux de la mixité au sein de la Clinique Saint Charles, la communication aux salariés, des principes clés de non discrimination En externe - A ce titre, la Clinique Saint Charles poursuivra à encourager les initiatives des femmes et des hommes exerçant des métiers où ils se trouvent peu représenté(e)s à participer à la présentation de leur métier aujourd'hui occupés majoritairement par des femmes (exemple : infirmier).

**PLAN D'ACTIONS SUR L'EGALITE HOMME/FEMME –
Clinique Saint Charles – applicable au 1^{er} janvier 2012**

Egalité de traitement entre les salariés à temps partiels et les salariés à temps complet	- Le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel, sachant que les salariés à temps partiel sont majoritairement, pour ne pas dire exclusivement, des femmes	
Les rémunérations	- Garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et/ou d'expérience acquise au type de responsabilités confiées - Les rémunérations sont celles de la grille de classification de la CCU FHP du 18 Avril 2002. Les primes catégorielles attribuées sont identiques par catégorie d'emploi, quel que soit le sexe du (de la) salarié(e).	- % d'évolution des rémunérations conventionnelles moyennes par catégorie et par H/F

**PLAN D'ACTIONS SUR L'EGALITE HOMME/FEMME –
Clinique Saint Charles – applicable au 1^{er} janvier 2012**

L'accès à la formation professionnelle	- Veiller à ce que les moyens apportés, tant pour le développement professionnel de chacun, que pour l'adaptation aux évolutions de la Clinique, soient équilibrés dans sa répartition entre les femmes et les hommes - Tous les salariés aient un droit d'accès égal à la formation professionnelle, qu'il s'agisse : • De la Formation Professionnelle Continue • Du Droit Individuel à la Formation • D'une période de professionnalisation • D'un congé individuel de Formation - Les demandes de formation sont examinées de façon objective et leur prise en charge dépendent de : Des priorités établies par la Clinique Saint Charles Des financements mis à disposition	- Communications annuelles au CE par écrit des orientations de l'établissement en matière de formation, le bilan et le plan de formation. Chaque salarié, au cours de ses entretiens annuels, pourra discuter de ses souhaits de formation. - Nombre d'heures d'actions de formation par - Catégories socioprofessionnelles - Par H/F - Répartition par type d'actions (nombre) et par H/F pour les : - Formations d'adaptation au poste de travail - Maintien dans l'emploi - Développement des compétences
La parentalité	- La Clinique Saint Charles est attentive à ce que le congé parental d'éducation des enfants ne constitue pas un frein dans l'évolution professionnelle des collaborateurs. Ainsi, afin d'optimiser la reprise du travail suite à un congé parental d'éducation à temps complet ou plus, il est possible de réaliser un ou plusieurs entretiens individuels avec la DRH en vue de faire le point sur leur évolution de carrière et d'aborder leur plan de formation	- Nbr Entretiens auprès du service RH sur demande et selon disponibilités - Décompte annuel des effectifs en congés familiaux à temps partiel et ceux à temps complet, effectif ayant eu des congés ou des absences pour enfants malades. H/F