



**AVENANT N°1 A L'ACCORD D'ENTREPRISE
SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La société Clinique du Mousseau située 2/4 avenue du Mousseau 91000 EVRY, représentée par M. Hubert LOCQUEVILLE agissant en qualité de Directeur Général

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise représentées respectivement par leur délégué syndical :

- L'organisation syndicale CGT représentée par M. POHER Olivier en sa qualité de délégué syndical ;

D'autre part.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Le présent avenant est conclu en application du 2° de l'article L. 2242-1 du Code du travail, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La loi Avenir, du 5 septembre 2018, a créé un index devant permettre de passer à une obligation de résultat en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Au sens de l'article L. 1142-8 du Code du Travail, depuis le 1er mars 2020, les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de publier des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'index se calcule sur 100 points répartis sur 4 indicateurs pour les entreprises de moins de 250 salariés, et sur 5 indicateurs pour celles de 250 salariés et plus.

5 indicateurs sont ainsi à mesurer dans l'entreprise :

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 40 points ;
- Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : 20 points ;
- Écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes : 15 points ;
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15 points ;
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 10 points.

Le décret du 25 février 2022 prévoit des seuils en dessous desquels les entreprises sont tenues de fixer des objectifs de progression et, le cas échéant, des mesures de correction afin d'assurer le respect des dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

- Lorsque la note obtenue à l'index est comprise entre 75 et 84 points, l'entreprise doit mettre en place **des objectifs de progression** ;
- Lorsque la note obtenue à l'index est inférieure à 75 points, l'entreprise doit mettre en place **des objectifs de progression et des mesures de correction** ainsi que, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial.

Compte tenu du résultat de l'index de l'entreprise qui est égal à 81 points, l'entreprise doit mettre en place des objectifs de progression.

Une négociation a été engagée au cours d'une réunion qui a eu lieu le 9 août 2022.



Article 1 – Objet

Le présent avenant a pour objet de fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur n'ayant pas obtenu la note maximale.

Article 2 - Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés de la Clinique.

Article 3 – Situation de l'entreprise

Voici les résultats obtenus par l'entreprise pour chacun des indicateurs composant l'index égalité femmes/hommes :

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 36/40 ;
- Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : 20/20 ;
- Écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes : 15/15 ;
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 0/ 15 ;
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 10/ 10.

Au regard de ces données, 2 indicateurs n'atteignent pas la note maximale requise.

Article 4 – Objectifs de progression

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes :

Objectifs de progression : une attention particulière sera portée sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité :

Objectifs de progression : l'ensemble des salariées revenant d'un congé maternité susceptible d'être augmenté le seront.

Article 5 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au terme de l'accord initial.

Les stipulations de l'accord initial non modifiées par le présent avenant demeurent inchangées.



Article 6 - Révision et dénonciation de l'avenant

L'avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

La partie qui souhaite réviser l'avenant informera par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge toutes les parties signataires de son souhait, en précisant les dispositions de l'avenant dont elle souhaite la révision et ses propositions de remplacement. Cette révision pourra être faite à tout moment.

Une réunion de négociation sera organisée à l'initiative de la Direction dans les 2 mois qui suivront la première présentation de ladite lettre, sauf circonstances légitimes qui permettraient de justifier d'un délai supérieur.

Le présent avenant pourra également être dénoncé par l'une ou les parties signataires, dans les conditions prévues par les articles L 2261-9 et suivants du Code du travail après un préavis de 3 mois courant à compter de la première présentation de la lettre de dénonciation.

La partie signataire qui dénonce l'avenant doit en informer chaque autre partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Article 7 - Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé sur la plateforme « TéléAccords » du ministère du travail.

Il sera également déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à EVRY le 23 août 2022

En 2 exemplaires originaux

Pour la Direction de la Clinique

Hubert LOCQUEVILLER

DORÉ A.
DEH

Pour les Organisations syndicales

Olivier POHER – Délégué syndical CGT