



Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'Unité Economique et Sociale Unicancer Année 2024

Madame Sophie BEAUPERE, agissant en qualité de :

- Déléguée Générale de la Fédération Nationale des Centres de Lutte contre le cancer (FNCLCC)
Siret 314 559 139 000 14
- et
- Directrice Générale du Groupement de Coopération Sanitaire Unicancer (GCS Unicancer)
Siret 532 834 090 000 13

entités juridiques composant l'Unité Economique et Sociale Unicancer (UES Unicancer) dont les sièges sociaux sont situés au 101 rue de Tolbiac 75013 PARIS,

décide ce qui suit :

PREAMBULE

Ce plan s'inscrit dans le cadre des articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail portant obligation de négocier un accord d'entreprise ou à défaut, de mettre en place un plan d'action unilatéral fixant les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Après présentation et échange avec les membres du Comité Social et Economique sur les résultats du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de l'année 2023, il a été décidé de reconduire l'intégralité des mesures pour l'année 2024 dans l'attente d'une négociation sur cette thématique au niveau de la branche des CLCC.

La direction de l'UES Unicancer est convaincue de l'importance et de la richesse que représente la mixité professionnelle dans ses entités et décide de travailler à la promotion de l'égalité professionnelle en son sein.

Elle affirme la nécessité de garantir une égalité des chances et de traitement des salariés quel que soit leur sexe et s'accorde à reconnaître que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un enjeu majeur du développement de chaque individu et d'Unicancer.

Les principes d'égalité des chances et de traitement entre tous les membres du personnel constituent une valeur d'entreprise applicable dès l'embauche et tout au long de la carrière.

ARTICLE 1 PERIMETRE DU PLAN D'ACTION – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent plan d'action s'appliquent à l'ensemble du personnel des entreprises composant l'UES Unicancer qui figurent en Annexe 1.

ARTICLE 2 OBJET DU PLAN D'ACTION

L'article R 2242-2 du Code du Travail définit neuf domaines d'action qui sont :

- l'embauche
- la formation,
- la promotion professionnelle,
- la qualification,
- la classification,
- les conditions de travail,
- la sécurité et la santé au travail,
- la rémunération effective
- et l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,

Les entreprises de moins de 300 salariés doivent articuler leur accord ou plan d'action autour d'au moins trois objectifs de progression parmi les neuf définis dont obligatoirement celui portant sur la rémunération effective.

Le plan d'action se base sur les données issues du bilan du plan d'action de l'année 2023 présenté lors de la réunion du Comité Social et Economique du 24 juin 2024.

ARTICLE 3 MESURES RETENUES

Article 3.1. L'embauche

Les recrutements à Unicancer s'adressent aux hommes et aux femmes, sans distinction, sur des critères strictement identiques.

Ils sont basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats.

- Objectif de progression : Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées du recrutement (Direction des Ressources Humaines et managers) des stéréotypes hommes / femmes.
 - *Action 1* : Veiller aux choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi : vigilance sur la terminologie et les stéréotypes (formuler les offres d'emploi de manière asexuée).

Indicateur de suivi :

- Nombre d'offres d'emploi diffusées, analysées et validées.

Evaluation du coût :

- Temps administratif RH

- *Action 2* : Elaborer un guide de bonne conduite en matière de recrutement à destination des managers pour présenter les dispositions légales et réglementaires afin d'éviter des dérives discriminantes.

Indicateur de suivi :

- Nombre de communication du guide de bonne conduite à chaque recrutement.
Objectif : 100% des managers-recruteurs destinataires du guide.

Evaluation du coût :

- Temps administratif RH

Article 3.2. La promotion professionnelle

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein d'Unicancer, la procédure de promotion permet de garantir l'égalité d'accès aux différents postes vacants par appel à candidature diffusé en interne.

- Objectif de progression : Favoriser une meilleure communication autour des possibilités de promotion ouverte à Unicancer.

- *Action 1* : Mettre en place une communication ciblée permettant une meilleure visibilité des postes ouverts à promotion à Unicancer.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'offres ouvertes en interne / nombre total des recrutements.
Objectif : 100% des recrutements ouverts en interne.
- Analyse de la proportion de promotion interne hommes / femmes par catégorie (non-cadres / cadres).

Evaluation du coût :

- Temps administratif RH

Article 3.3. Les conditions de travail

Unicancer accorde une attention particulière aux conditions de travail afin qu'elles ne pénalisent pas les salariés.

- Objectif de progression : S'assurer que l'organisation du travail prenne en compte la thématique de l'égalité professionnelle et de la mixité

- *Action 1* : Favoriser la mise en place de dispositif d'aménagement du travail (télétravail, temps partiels choisis) et permettre ainsi aux salariés d'aménager leur travail en fonction de leurs contraintes personnelles tout en tenant compte des nécessités du bon fonctionnement d'Unicancer.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de personnes en télétravail / effectif total.
- Nombre de temps partiels choisis / total temps partiels

Evaluation du coût :

- Temps administratif RH

Article 3.4. La rémunération effective

Les mesures relatives à la rémunération effective visent à réduire les différences de traitement que celles-ci relèvent de l'acte d'embauche ou du déroulement de carrière. Elles doivent également permettre de réduire voire de neutraliser l'impact de la parentalité sur la rémunération.

- Objectif de progression : Neutraliser ou réduire l'impact de la parentalité sur la rémunération effective des salariés.

- *Action 1* : Permettre aux salariés de bénéficier d'un mécanisme de compensation de leur perte de rémunération à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation).

Indicateur de suivi :

- Nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif.
Objectif : 100% des salariés concernés compensés de leur perte de rémunération potentielle.

Evaluation du coût :

- Temps administratif RH

- *Action 2* : Indemniser à 100% du salaire net réel avant Prélèvement A la Source les salariés en congé maternité, paternité et d'adoption, y compris pour la part dépassant le plafond annuel de la sécurité sociale.

Indicateur de suivi :

- Nombre de salariés bénéficiaires.
Objectif : 100% des salariés concernés.

Evaluation du coût :

- Temps administratif RH

Article 3.5. L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Chacun partageant la conviction selon laquelle l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est source d'épanouissement et de performance, Unicancer poursuit le développement de ses politiques et de ses pratiques favorisant l'atteinte de cet équilibre.

Outre les dispositions contenues dans la Convention Collective Nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 qui prévoit déjà un certain nombre de mesures plus favorables que le code du travail telles que :

- Art. 2.4.2.3. Réduction d'une heure par jour du temps de travail à partir du 3^{ème} mois de grossesse pour les salariées dont le temps de travail est supérieur à 4 heures.
- Art. 2.4.2.4. Congé d'adoption de 3 mois
- Art. 2.4.3. Jours pour événements familiaux

- Art. 2.4.3.5. Absences liées aux charges de famille :
 - Enfants malades
 - Rentrée scolaire

Unicancer s'engage sur les dispositions suivantes :

- Objectif de progression : Permettre une meilleure anticipation de la gestion des compétences dans le cadre des congés familiaux.
 - *Action 1* : Réaliser et mettre à disposition des salariés concernés un guide de la parentalité.
 - Indicateur de suivi :
 - Nombre de guides transmis aux personnes concernés (hommes et femmes).
Objectif : 100% des salariés concernés destinataires du guide.
 - Evaluation du coût :
 - Temps administratif RH

ARTICLE 4 MODALITES DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS ET LA REALISATION DES OBJECTIFS

Le suivi des conditions et des modalités d'application du présent plan d'action sera présenté une fois par an au Comité Social et Economique.

Pour en faciliter le suivi, un tableau de bord des indicateurs est présenté en Annexe 2.

ARTICLE 5 DUREE DU PLAN D'ACTION

Le présent plan d'action est conclu pour une durée d'un an. Il entre en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2024. Un bilan sera réalisé pour l'année écoulée et seront précisés les objectifs pour l'année à venir.

ARTICLE 8 INFORMATION/CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET INFORMATION DES SALARIES DES ENTREPRISES ENTRANT DANS LE CHAMP DE L'UES UNICANCER

Conformément au 3° de l'article L. 3121-8 du Code du Travail, les membres des instances représentatives du personnel de l'UES Unicancer ont été informés et consultés sur les modalités de ce plan d'action lors de la réunion du Comité Social et Economique du 24 juin 2024.

Une copie du présent plan d'action est mise à disposition de l'ensemble du personnel des entreprises composant l'UES Unicancer sur l'intranet.

ARTICLE 9 FORMALITE DE DEPOT

Le plan d'action fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 24 juin 2024

La Direction des entreprises de l'UES Unicancer



Sophie BEAUPERE

ANNEXE 1

LISTE DES ENTREPRISES COMPOSANT L'UES UNICANCER AU JOUR DE LA SIGNATURE DU PRESENT PLAN D'ACTION

ANNEXE 2

TABLEAU DE BORD DES INDICATEURS DE SUIVI DES MESURES MISES EN ŒUVRE DANS LE CADRE DU PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES



Annexe 1

Liste des entreprises concernées par le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle hommes / femmes au sein de l'Unité Economique et Sociale Unicancer

- Fédération Nationale des Centres de Lutte contre le Cancer (FNCLCC)
101 rue de Tolbiac
75013 PARIS

Siret 314 559 139 000 14
Code APE : 9499Z

- Groupement de Coopération Sanitaire Unicancer (GCS Unicancer)
101 rue de Tolbiac
75013 PARIS

Siret 532 834 090 000 13
Code APE : 8610Z



Annexe 2

Tableau de bord des indicateurs de suivi des mesures mises en œuvre dans le cadre du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle hommes / femmes au sein de l'Unité Economique et Sociale Unicancer

Objectif de progression	Action	Indicateurs	Périodicité
L'EMBAUCHE			
Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées du recrutement (Direction des Ressources Humaines et managers) des stéréotypes femmes / hommes	<ul style="list-style-type: none"> Veiller aux choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi : vigilance sur la terminologie et les stéréotypes (formuler les offres d'emploi de manière asexuée). 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'offres d'emploi diffusées, analysées et validées 	Au 31/12
	<ul style="list-style-type: none"> Elaborer un guide de bonne conduite en matière de recrutement à destination des managers pour présenter les dispositions légales et réglementaires afin d'éviter des dérives discriminantes. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de communication du guide de bonne conduite à chaque recrutement 	Au 31/12
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE			
Favoriser une meilleure communication autour des possibilités de promotion ouverte à Unicancer	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place une communication ciblée permettant une meilleure visibilité des postes ouverts à promotion à Unicancer 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'offres ouvertes en interne / nombre de recrutements 	Au 31/12
		<ul style="list-style-type: none"> Analyse de la proportion de promotion interne femmes / hommes par catégorie (non-cadres / cadres) 	Au 31/12
LES CONDITIONS DE TRAVAIL			
S'assurer que l'organisation du travail prenne en compte la thématique de l'égalité professionnelle et de la mixité	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser la mise en place de dispositif d'aménagement d'horaires (horaires aménagés, télétravail, temps partiels choisis) et permettre ainsi aux salariés d'aménager leurs horaires en fonction de leur contraintes personnelles tout en tenant compte des nécessités du bon fonctionnement d'Unicancer. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de personnes en télétravail 	Au 31/12
		<ul style="list-style-type: none"> Nombre de temps partiels choisis / total temps partiels 	Au 31/12

Objectif de progression	Action	Indicateurs	Périodicité
LA REMUERATION EFFECTIVE			
Neutraliser ou réduire l'impact de la parentalité sur la rémunération effectif des salariés	<ul style="list-style-type: none"> Permettre aux salariés de bénéficier d'un mécanisme de compensation de leur perte de rémunération à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation) 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif 	Au 31/12
	<ul style="list-style-type: none"> Indemniser à 100% du salaire réel les salariés en congé maternité, paternité et d'adoption, y compris pour la part dépassant le plafond annuel de la sécurité sociale 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de salariés bénéficiaires 	Au 31/12
L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE			
Permettre une meilleure anticipation de la gestion des compétences dans le cadre des congés familiaux	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser et mettre à disposition des salariés concernés un guide de la parentalité 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de guides transmis 	Au 31/12