**ACCORD COLLECTIF**

**SANTE AU FEMININ – JOURS D’ABSENCES AUTORISEES EN CAS D’ENDOMETRIOSE, POUR LES COLLABORATRICES DE STERIMED SAS**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**La Société STERIMED SAS**, société par actions simplifiées au capital de 16 722 000 Euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Perpignan sous le numéro 501 626 741, ayant son siège social Route de Céret, 66110 Amélie-les-Bains,

**Représentée par** XXX, en sa qualité de Responsable des Ressources Humaines, dûment habilitée à l’effet des présentes,

**Ci-après dénommée « la Société »**

**D’une part,**

**ET**

* **Le Syndicat CFE-CGC**, représenté par XXX, agissant en qualité de Délégué Syndical,
* **Le Syndicat CFDT**, représenté par XXX, agissant en qualité de Délégué Syndical,
* **Le Syndicat CGT**, représenté par XXX, agissant en qualité de Délégué Syndical,
* **Le Syndicat FO**, représenté par XXX, agissant en qualité de Délégué Syndical,

**D’autre part.**

**PREAMBULE**

Conscients des enjeux et des défis auxquels les femmes peuvent être confrontées en matière de santé, et soucieux de leur bien-être au travail, les parties ont souhaité mettre en place des mesures visant à soutenir les femmes dans leur parcours professionnel tout en prenant en considération leurs besoins spécifiques liés à la santé.

Le présent accord vise à mettre en place des mesures concrètes afin de répondre à certains besoins des collaboratrices, en particulier en ce qui concerne l’endométriose.

La législation portant sur cette situation pouvant être amenée à évoluer sur les prochains mois, les mesures énoncées dans le présent accord sont considérées comme expérimentales et transitoires. Elles seront réévaluées afin de les adapter, le cas échéant, aux nouvelles dispositions légales et réglementaires qui viendraient à être adoptées.

Cette démarche constitue une approche adaptée pour soutenir les femmes dans leur épanouissement professionnel et favoriser ainsi une culture de travail inclusive.

Ceci étant, il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – DEFINITION

L’endométriose est une maladie gynécologique chronique de la femme en âge de procréer qui se caractérise par le développement d’une muqueuse utérine (l’endomètre) en dehors de l’utérus, provoquant des douleurs pelviennes, des troubles menstruels et d'autres symptômes invalidants.

L’endométriose peut être diagnostiquée à n’importe quel âge, et peut faire l’objet d’une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

ARTICLE 2 – Champ d’application

Le présent accord est applicable à l’ensemble des collaboratrices, quel que soit la nature de leur contrat de travail ou convention.

Les mesures mises en place s'appliquent, sans distinction, à toutes les formes d'endométriose reconnues par les professionnels de santé.

ARTICLE 3 – Autorisation d’absence pour les femmes souffrant d’endométriose

Les salariées concernées devront fournir un justificatif de leur diagnostic d'endométriose établi par un professionnel de santé compétent auprès du service des Ressources Humaines. Un seul justificatif du diagnostic d’endométriose sera nécessaire, pour justifier la première demande ainsi que les suivantes.

Les informations transmises seront portées au dossier de la collaboratrice, et conservées uniquement à des fins de gestion du personnel, conformément aux dispositions en vigueur en matière de confidentialité et de gestion des données personnelles.

Pour des raisons de fluidité de fonctionnement, il sera recommandé que la collaboratrice informe son responsable hiérarchique.

Au travers du présent accord, les parties conviennent que les salariées souffrant d'endométriose médicalement diagnostiquée, peuvent bénéficier d’un jour d’absence autorisée par mois, soit au total 12 jours par année civile. Cette absence est réputée sans incidence sur la rémunération, et donc payée au même titre que les jours de travail effectif.

En cas d’évolution de la législation en la matière, la solution la plus favorable sera retenue.

ARTICLE 4 – Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé

La démarche auprès de la MDPH concernant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé n’est pas obligatoire pour l’obtention des jours d’absence autorisée.

Toutefois, elle est fortement recommandée, à des fins de prévention et de garantie d’emploi, en cas d’évolution des symptômes. Les Référents Handicap au sein de Sterimed sont voués à accompagner les collaboratrices dans leurs démarches et dans leur recherche d’information.

ARTICLE 5 - Entrée en vigueur et durée de l’accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et prend effet le 1er Décembre 2023.

ARTICLE 6 - Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l’article L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail.

La demande de révision, qui pourra intervenir à tout moment, devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La demande devra comporter l’indication des dispositions dont la révision est demandée.

L’ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ de l’accord ainsi que la Direction se réuniront alors dans un délai de quinze (15) jours calendaires à compter de la réception de cette demande afin d’envisager l’éventuelle conclusion d’un avenant de révision.

L’éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifiera.

ARTICLE 7 – Publicité et dépôt

Cet accord est édité et signé en trois exemplaires originaux, dont un conservé au service des Ressources Humaines. Une copie électronique est adressée à chaque partie signataire.

Deux exemplaires sont adressés (dont un en support électronique), sous la responsabilité de la Direction, à la DREETS dont relève le siège de l’entreprise et un exemplaire au secrétariat greffe du Conseil de Prud’hommes.

Fait à AMELIE-LES-BAINS

En 3 exemplaires

Le 28 NOVEMBRE 2023

Pour l’entreprise STERIMED SAS

**XXX**, Responsable des Ressources Humaines

Et pour

* Le syndicat **CFE-CGC**

Représenté par **XXX**,Délégué Syndical

* Le syndicat **CFDT**

Représenté par **XXX**, Délégué Syndical,

* Le syndicat **CGT**

Représenté par **XXX**, Délégué Syndical,

* Le syndicat **FO**

Représenté par **XXX**, Délégué Syndical,