



Responsabilité Sociale de l'Employeur

(R.S.E.)

Protocole relatif à la promotion de la diversité et

de l'égalité des chances

Mars 2011

Préambule

Celui ci affiche les valeurs portées par notre institution, solidarité, respect de la dignité humaine, égalité et justice sociale.

Le présent accord vise, dans le cadre de la responsabilité sociale de l'employeur, à lutter contre toutes les formes de discrimination ayant pour origine le sexe, l'orientation sexuelle, les mœurs, l'age, la situation de famille ou de grossesse, l'origine, l'appartenance ou non à une ethnie, nation, race, les convictions religieuses, les opinions politiques, activités syndicales, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé ou de handicap, les caractéristiques génétiques.

Cet accord marque donc la volonté de respecter et d'impulser une gestion dynamique de la diversité, de promouvoir sur tous les niveaux hiérarchiques et toutes les fonctions l'égalité des chances, dans le cadre d'une prise de conscience et de la volonté de tous les acteurs de faire évoluer les mentalités.

Trois champs d'intervention ont été retenus:

- recrutement et insertion professionnelle
- évolution professionnelle
- conciliation entre vie professionnelle et vie privée

I-Recrutement et insertion professionnelle

Les procédures de recrutement doivent être exemptes de toute forme de discrimination et doivent viser à une diversification des sources de recrutement, par une intégration de profils variés (expériences professionnelles diverses, culture, origine et sexe, age, personnes issues de la diversité, jeunes issus des zones urbaines sensibles).

Une attention particulière doit être portée au recrutement de personnes en situation de handicap, sur le recrutement de personnes avec un niveau d'études inférieur ou égal au baccalauréat, sur la représentation équilibrée femmes et hommes, notamment de l'encadrement jusqu'aux postes de direction.

Ces objectifs se traduisent en actions et indicateurs liés:

- poursuite de l'expérimentation concernant le CV anonyme (% d'organismes y ayant recours)
- diminution entre 2009 et 2014 de la contribution AGEFIPH de 20% au plan national (% d'organismes ayant vu leur contribution diminuer)
- d'ici 2014 totalité des organismes ayant mis en œuvre ou utilisant un outil favorisant la diversité d'embauche (% d'organismes ayant recours à des partenariats: maison pour l'emploi, pole emploi, associations spécialisées)

- accroître de 10% le nombre d'embauches avec un niveau inférieur au baccalauréat (% d'embauches sur ce critère)
- d'ici fin 2012 chaque organisme aura réalisé un plan de mise en conformité pour l'accès des locaux aux salariés en situation de handicap ainsi que la mise en conformité d'un espace de travail
- % de femmes par niveaux rapportés à l'effectif de cette population

Incidences au niveau local

Outre une vérification de la conformité des procédures de recrutement relative à la non discrimination, les CE ou DP sont informés de ces processus et leurs évolutions. Dans ce cadre ces procédures sont adaptées: recrutement par simulation, CV anonyme, partenariats missions locales... Dans le cadre d'un recours à un jury de sélection, sa composition doit en être mixte, avec participation possible d'un membre des RH formé aux enjeux de non discrimination.

En cas de recours à un cabinet de recrutement interne, une clause de respect de la diversité doit figurer au contrat passé avec cette structure.

Dispositions spécifiques

Concernant les salariés en situation de handicap ou en difficulté d'insertion, diverses mesures doivent être mises en place.

- Sensibilisation du personnel aux problématiques du handicap et communication sur la politique appliquée, interlocuteurs dédiés
- adaptation des lieux et postes de travail, mise en place d'un transport adapté ou prise en charge de l'adaptation des véhicules (en partenariat éventuel avec des structures spécialisées dans ce type d'intervention)
- recours aux établissements ou services d'aide au travail, entreprises d'insertion et appels d'offres adaptés afin de favoriser ces recours
- partenariats avec des entreprises spécialisées et des CRP (centres de rééducation professionnelle)
- développement de relations avec les écoles, les universités, les organismes de formation spécialisés (GRETA, AFPA..) afin d'accueillir et insérer en organismes des stagiaires, notamment des jeunes issus de zones urbaines sensibles (ZUS).

Accompagnement national

L'UCANSS et les caisses nationales, via leur sites (notamment www.lesmetiersdela.securitesociale.fr), ou par des manifestations spécifiques, s'attachent à faire connaître nos métiers notamment vis à vis des personnes en situation de handicap et des jeunes issus des ZUS.

L'UCANSS met à disposition des organismes des outils d'aide au recrutement, ainsi qu'une aide méthodologique relative à la déclaration obligatoire d'emploi, dans le cadre d'accueil et d'insertion de personnes en situation de handicap. Elle engage également une réflexion associant médecins du travail, spécialistes prévention et membres du secteur associatif, sur les modalités d'aménagement de postes.

II-Évolution professionnelle

L'évolution professionnelle doit reposer essentiellement sur des critères objectifs en ne correspondant qu'aux compétences, aux capacités et à l'expérience mises en œuvre.

Les dispositifs de formation doivent être accessibles à l'ensemble des salariés, sans distinction de sexe ou de situation de handicap.

L'organisation du travail doit faire l'objet d'une possible adaptation afin de favoriser la promotion et l'évolution des carrières des femmes. Des actions de rééquilibrage doivent être recherchées, en particulier par des mobilités internes, dans les secteurs où la sur représentation féminine est constatée. De plus, l'accès aux formations qualifiantes doit leur être facilité afin de leur permettre

d'accéder à des postes d'encadrement et de direction.

Les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes opportunités que les salariés à temps plein.

Actions et indicateurs liés:

- rééquilibrage hommes/femmes sur les niveaux de qualification supérieurs (% H/F ayant bénéficié d'une promotion, comparaison des niveaux de rémunération H/F, nombre de salariés H/F ayant bénéficié d'une période de professionnalisation, d'une formation qualifiante)
- amélioration de l'accès à la formation des salariés en situation de handicap (nombre de salariés H/F ayant suivi une formation qualifiante)
- d'ici 2013, formation de 80% des DRH ou responsables RH aux questions de diversité, égalité des chances, égalité de traitement (% ayant suivi cette formation)
- assurer une évolution de carrière équitable homme/femmes (nombre de plans d'action de réduction des écarts)

Incidences au niveau local

L'accès à la FP doit être garanti à tout salarié. L'organisme recense ceux n'ayant pas suivi de formation depuis 5 ans, en détermine les raisons et prend les mesures adaptées.

Une absence de longue durée supérieure ou égale à 6 mois (maternité, adoption, congé parental, congé sans solde, congé sabbatique, maladie, ALD, mandat syndical) ne doit pas entraîner de difficultés à la reprise de l'emploi et le salarié concerné bénéficie d'un entretien au cours duquel des mesures d'accompagnement sont évoquées.

L'évaluation des salariés doit être exempte de toute forme de discrimination, et l'organisme doit dans le cas contraire y remédier.

Tout organisme de 50 salariés et plus, rédige un rapport annuel relatif à la situation H/F, présenté au CE.

Un suivi statistique, portant sur les augmentations individuelles et les promotions et concernant les salariés en situation de handicap, est réalisé chaque année.

Accompagnement national

L'UCANSS s'engage à développer des dispositifs de formation à distance, et traiter les questions d'accessibilité des formations nationales, ainsi qu'une recherche de développement d'une offre de formation intégrant une logique de proximité.

Concernant l'EN3S, elle met en place un dispositif d'accompagnement pour la préparation au concours.

III-Conciliation vie professionnelle, vie privée

La bonne articulation entre ces deux éléments étant de nature à favoriser une meilleure intégration et implication, du salarié, la vie professionnelle ne doit pas faire obstacle aux activités extra professionnelles, et les contraintes de la vie familiale intégrées à l'organisation du travail (aide apportée à une personne à charge, contraintes liées aux enfants...)

Il est donc convenu:

- sensibilisation des manager à la conciliation vie professionnelle et vie privée lors de l'EAEA
- assurance d'une évolution de carrière des salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que ceux à temps plein (% des effectifs temps partiel par niveau et par sexe, % salariés temps partiel ayant eu des points de compétence et ayant eu une promotion, nombre de congés paternité)

Incidences au niveau local

Respect par l'encadrement des horaires de réunion compris dans une plage horaire déterminée.
Recours encouragé aux technologies telles que télé conférences, visio conférences.
L'EAEA, à la demande du salarié, est l'occasion d'évoquer les modalités d'aménagement du temps et de l'organisation de travail, en lien avec la conciliation vie professionnelle, vie privée.
Pour les salariés absents pour plus de 3 mois, l'organisme propose de rester destinataires de toutes les informations générales adressées au personnel.

Dispositions spécifiques

Contraintes familiales: l'organisme favorise les pratiques managériales respectant l'évolution professionnelle des salariés parents ou élevant des enfants :

- aménagement de l'organisation du travail par adaptation du temps de travail, suivant les modalités d'application de la garde alternée,
- autorisations d'absences enfant malade utilisables en cas d'hospitalisation,
- possibilité dans ce cadre d'utilisation du solde des jours enfant malade non consommés l'année précédente, avec limitation du total à 20 jours ouvrés.

Solidarité familiale: Aménagement possible des horaires en cas de maladie, hospitalisation du conjoint ou assimilé, ascendants ou descendants directs, sur justificatif médical. Si l'aménagement ne peut être accordé, possibilité d'autorisations d'absences non rémunérées dans la limite de 20 jours ouvrés par an.

Un complément de rémunération est versé au salarié bénéficiant d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, afin d'assurer le maintien de la rémunération.

Engagement humanitaire et caritatif: Les périodes correspondant à cet engagement sont assimilées, dans la limite de 12 mois à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté. Au retour la reconnaissance des compétences acquises, peut, sur demande du salarié, être suivie par l'organisme de mesures d'accompagnement relatives à cette valorisation (notamment aide à la constitution d'un dossier de VAE).

Prise en charge des cotisations retraite par l'employeur: Pour les salariés ayant un enfant à charge de moins de 15 ans les cotisations retraite salariales et patronales sont calculées sur un temps plein, lorsqu'ils travaillent à temps partiel pour une durée correspondant au moins à 4/5 d'un temps plein, et prises en charge par l'employeur, jusqu'au 15ème anniversaire de l'enfant.

Accompagnement national

Une plaquette élaborée par l'UCANSS sera distribuée à l'ensemble des salariés et disponible sur le site. Un espace spécifique sera créé sur le site internet.

IV-Dispositions diverses

Un référent diversité, qui assiste et conseille les organismes, est créé au niveau de l'UCANSS.

Un comité paritaire de suivi est institué, composé du Directeur de l'UCANSS, de représentants des OSN, et procède annuellement à un bilan d'application et d'évaluation des résultats.

Dans chaque organisme de plus de 50 salariés, une négociation doit s'engager avec les partenaires sociaux sur la promotion de la diversité et l'égalité des chances. Si aucun accord n'est conclu, l'organisme décline les éléments du présent accord au travers d'un plan d'action, présenté au CE.

La direction lors d'une réunion annuelle du CE, présente les éléments d'analyse et d'évolution relatifs à la diversité et la non discrimination.

Un livret présentant les mesures en matière de promotion de la diversité et l'égalité des chances est remis à chaque salarié ainsi qu'à chaque nouvel embauché.

Le présent accord arrivera à expiration le 31 décembre 2015.

ANALYSE et POSITION DE LA FEDERATION CFTC

Si nous nous félicitons de l'approche initiée par l'UCANSS, nous déplorons cependant un certain mélange des genres et un « compactage » de différentes problématiques dans un accord qui ressemble à ces cavaliers législatifs, dans lesquels les pouvoirs publics mettent tout et n'importe quoi.

Ainsi dans le même accord figurent des éléments relatifs à la non discrimination, à l'insertion de populations éloignées de l'emploi, des personnes en situation de handicap, à l'égalité hommes/femmes au niveau de la formation, des parcours professionnels, à la conciliation vie professionnelle/vie privée, à l'engagement caritatif, aux situations familiales critiques (garde alternée, fin de vie d'un proche..), bref un joli galimatias dans lequel chacun trouvera sans doute ce qu'il cherche mais aussi ce qu'il ne cherche pas...

Nous déplorons donc d'une part que ces différentes problématiques, livrées en vrac n'aient pas fait l'objet d'un découpage logique, avec des négociations et des accords différenciés suivant les grandes thématiques abordées. Il nous a semblé que le chantier RSE ouvert en 2009 avec l'accord Seniors, devait pour des raisons politiques, être bouclé rapidement, justifiant donc cette manière de faire.

D'autre part, il existe une différence flagrante de niveau entre certaines grandes généralités et aspirations affichées dans les premiers paragraphes de l'accord (clause de diversité à intégrer à un contrat avec une entreprise de recrutement, partenariat avec les GRETA et l'AFPA...), et d'autres éléments, beaucoup plus détaillés, spécifiques et avantageux, d'application d'ailleurs beaucoup plus rapide (aménagement du temps de travail pour contrainte familiale, report des jours enfant malade d'une année sur l'autre...).

De même la plupart des mesures, même si elles sont accompagnées d'indicateurs de mesure, ne sont pas contraignantes, les organismes ayant depuis longtemps pris l'habitude de contourner certaines dispositions si ce n'est de ne simplement pas les appliquer.

Nous nous demandons combien d'embauches de jeunes issu de zones urbaines sensibles vont être réalisées ou combien de recrutement par la méthode de la simulation vont être activés, d'autant plus que les indicateurs sont pour la plupart nationaux et que les éléments statistiques locaux seront sans nul doute non communiqués aux OS.

Cependant, la nécessité d'une négociation locale , qui sans aboutir, oblige l'organisme à décliner les dispositions de cet accord en plan d'action, nous apparaît positive.

Le dernier point négatif relevé, et c'est désormais un classique, concerne le financement des diverses actions proposées qui n'apparaît en clair dans aucun article du texte, à l'identique de l'accord Seniors.

Concernant les aspects positifs, la modernisation de certains articles de la CCN en les adaptant aux évolutions sociétales (PACS, familles recomposées, régime des gardes d'enfants en cas de divorce...) semble une avancée intéressante. De même que les modifications (dont certaines déjà citées) destinées à améliorer la conciliation vie professionnelle/vie privée recueillent notre agrément:

- prise en charge des cotisations retraite pour les salariés à temps partiel ayant un enfant de moins de 15 ans
- assouplissement d'horaire et aménagement des organisations de travail suivant les situations familiales
- reconnaissance de l'engagement caritatif
- principe d'égalité H/F pour l'accès aux formations avec des développements spécifiques concernant la proximité de certaines formations actuellement seulement nationales

Nous constatons également une réelle volonté en faveur des personnes en situation de handicap avec des propositions relatives d'une part à une augmentation des embauches de ces salariés, des efforts concernant l'accès aux locaux, aux postes de travail et sur les modalités de déplacement habitat/travail.

Lors des négociations il avait également été fait une demande concernant les salariés subissant une altération de leur état de santé lors de leur vie professionnelle, qui semble avoir été entendue avec une communication sur les démarches à effectuer pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et une sensibilisation de l'ensemble du personnel aux problématiques du handicap.

Enfin, nous nous félicitons de l'affichage clair du principe de non discrimination en matière d'évolution professionnelle, seuls les compétences, les capacités professionnelles et l'expérience devant être pris en compte.

C'est pour nous une déclaration qui ne doit pas rester de principe, et qui peut même être jugée révolutionnaire pour certains organismes (chacun reconnaîtra les siens...).

Malgré les risques évoqués ci-dessus, notamment dans la possibilité d'une négociation locale qui puisse ne pas aboutir et en l'absence de contraintes réelles pesant sur les organismes de base, ainsi que la non affectation de dispositifs budgétaires fléchés, le Conseil Fédéral a décidé de faire confiance à la responsabilité des Employeurs de terrain et de signer ce double protocole.

La CFTC espère que sa confiance ne sera pas trahie.