



Paris, le mardi 14 juin 2011

**Circulaire** : 019-11

**Émetteur** : Direction du Développement et de l'Accompagnement des Ressources Humaines

**Objet** : Protocole d'accord du 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

Après l'accord du 26 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors et à la gestion des secondes parties de carrière, les partenaires sociaux du régime général ont mené une négociation portant sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Ses dispositions sont présentées et développées afin de faciliter leur mise en œuvre dans les organismes.

Les négociations ont abouti à un accord signé le 21 mars 2011 par l'Ucanss, la Fédération PSTE de la protection sociale du travail et de l'emploi CFDT, le Syndicat national du personnel de direction des organismes sociaux CFDT (SNPDOS CFDT), la Fédération CGT, la Cofict, le Syndicat national Force Ouvrière des cadres des organismes sociaux CGT/FO (SNFOCOS), la Fédération CFTC.

Il a été agréé par la tutelle le 24 mai 2011. Il est conclu pour une durée déterminée et arrivera à expiration le 31 décembre 2015.

Dans la continuité de l'accord du 26 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors et à la gestion des secondes parties de carrière, l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances a vocation à étendre la responsabilité sociale de l'employeur aux thèmes de l'égalité entre les hommes et les femmes, des situations de handicap et de l'insertion professionnelle.

Source de richesses et d'innovations, les partenaires sociaux du régime général de Sécurité sociale souhaitent que soit respectée la diversité de la société française et promouvoir à tous les niveaux hiérarchiques et sur toutes les fonctions l'égalité des chances.

Par conséquent, une approche par les processus ressources humaines a été adoptée car celle-ci, en ce qu'elle permet d'atteindre tous les salariés de l'organisme, offre de réelles opportunités pour travailler en faveur d'une meilleure égalité des chances.

Trois domaines sont visés par l'accord national : le recrutement et l'insertion professionnelle, l'évolution professionnelle et la conciliation vie professionnelle / vie privée. Chaque processus se décline à travers des objectifs dont la mise en œuvre sera suivie par des indicateurs au niveau national.

Un comité paritaire de suivi veillera, annuellement et au terme de l'accord fin 2015, à évaluer la progression du régime général dans ces trois domaines à travers l'atteinte de ces objectifs nationaux chiffrés.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ayant instauré une obligation de négocier dans les entreprises un accord collectif relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes, il a été décidé, en cours de négociation, d'élargir cette négociation à l'ensemble des thèmes entrant dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Dans la mesure où les conditions de réussite d'une démarche de responsabilité sociale de l'employeur dépendent directement de l'implication des différents acteurs de l'organisme, ces négociations sur l'égalité entre les hommes et les femmes pourront s'inscrire dans le cadre plus global de la négociation que devront ouvrir tous les organismes de plus de 50 salariés.

Si aucun accord n'est conclu, l'organisme décline les dispositions de l'accord national au travers d'un plan d'action.

Les dispositions communes de l'accord visent à favoriser l'égalité des chances pour tous. Les dispositions spécifiques, en fonction du contexte local, visent à prendre en compte les caractéristiques particulières de certaines populations et situations.

Chaque organisme pourra s'appuyer sur un accompagnement national proposé par l'Ucanss et les caisses nationales.

Cet appui prend ou prendra la forme d'une mise à disposition d'outils (mémento du recrutement, guide du recrutement, guide de l'organisme public socio-responsable, outil facilitant la rédaction du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes) et d'une valorisation d'actions concourant à faciliter les démarches des organismes (promotion de nos métiers lors de manifestations organisées par les intermédiaires de l'emploi, livret destiné à communiquer sur les mesures prises par les organismes en matière de responsabilité sociale).

Cet accord national est accompagné d'un second texte qui, conclu pour une durée indéterminée, modifie de la convention collective en supprimant les dispositions conventionnelles obsolètes au regard de l'égalité de traitement des salariés, et en introduisant un certain nombre de dispositions telles que l'assimilation des concubins et partenaires de PACS au conjoint, avec notamment l'extension du congé mariage en cas d'union par le PACS.

Le second accord a été signé par les six organisations syndicales précitées plus haut, plus la Fec-FO.

Afin de vous permettre d'appréhender au mieux les enjeux de cet accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et vous faciliter sa mise en œuvre, je vous adresse en annexe une note technique précisant certains points d'application de l'accord.

Il est par ailleurs rappelé que des journées régionales sont prévues pour accompagner la mise en œuvre de ces accords dans les organismes (le 7 juin à Dijon, 9 juin à Bordeaux, 15 juin et 5 juillet à Paris, 28 juin à Marseille, et 30 juin à Rennes).

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Philippe Renard  
Directeur

**Document(s) annexe(s) :**

- Note Technique Accord RSE LC019,