

NOTE TECHNIQUE

Protocole d'accord (à durée déterminée) relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

RECRUTEMENT ET INSERTION PROFESSIONNELLE (article 2)

En termes de recrutement, même si un certain nombre d'organismes mettent en œuvre des méthodes de recrutement favorisant l'égalité des chances (Méthode de Recrutement par Simulation (MRS), CV anonyme, jury interne...), l'effort de diversité notamment dans le recrutement doit être poursuivi. Ainsi, au 31 décembre 2009, 50% des organismes versaient une contribution à l'AGEFIPH pour répondre à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés. De plus, près de 60% des recrutements des salariés de niveau 1 à 4 en CDI se font au niveau bac +2 et plus.

Au regard de ce constat, un indicateur de suivi relatif au niveau d'étude lors du recrutement a été inscrit dans le protocole d'accord : « % de salariés embauchés avec un niveau inférieur ou égal au baccalauréat . »

2.2 Modalités d'application au niveau local

2.21 Dispositions communes

L'accord prévoit que les candidats soient informés des méthodes et outils de recrutement utilisés par l'organisme. Cette information, qui peut être portée à la connaissance du candidat à travers le courrier de convocation à l'entretien, permet en retour au candidat de porter à la connaissance de l'organisme ses besoins éventuels en matière d'aménagements spécifiques (avoir recours à un interprète par exemple).

Il est également prévu que l'organisme inclut une clause de « respect de la diversité » dans les contrats signés avec les cabinets de recrutement extérieurs. Cette clause doit permettre à l'organisme de rappeler aux prestataires la politique de l'entreprise en la matière, au moment de la contractualisation de la relation client-fournisseur.

2.3 Accompagnement national

L'Ucanss et les caisses nationales apportent leur appui en mettant à la disposition des organismes des outils d'aide au recrutement ; il s'agit notamment du « Mémento du recrutement » ainsi que du « Guide du recrutement ». Ces outils sont disponibles sur le site www.ucanss.fr dans l'espace ressources humaines, rubrique recrutement (ces outils ne sont accessibles qu'aux personnes habilitées, pensez à vous connecter).

EVOLUTION PROFESSIONNELLE (article 3)

Bien que les femmes représentent 76% de l'effectif total, elles sont inégalement représentées dans les grilles de classification et niveaux de qualification. Ainsi, elles représentent 22% des Directeurs, 39% des agents de direction, 55% des niveaux 8, 68% des niveaux 6 et 83% des niveaux 3. De surcroît, au sein de la famille gestion des situations clients, le métier de gestionnaire conseil était occupé en 1999 par 86% de femmes. Cette proportion est restée la même en 2008, démontrant ainsi la persistance d'une pratique de recrutement sexuée sur ce métier.

Au regard de ce constat, les dispositions communes et spécifiques visent à amener les organismes à revoir leurs pratiques.

3.1 Objectifs nationaux

L'accord prévoit des actions d'identification de désinsertion professionnelle. Pour assurer le maximum d'efficacité, le signalement d'une situation de désinsertion professionnelle doit être le plus précoce possible. Le médecin traitant, le médecin conseil, le médecin du travail, le Service Social de la Carsat et la Cnam doivent travailler en étroite collaboration afin de proposer la solution la mieux adaptée à l'état du salarié.

Acteur central de la mise en œuvre de la politique de diversité et d'égalité des chances de son organisme, le DRH ou responsable RH doit être sensibilisé aux problématiques relatives à ces thèmes. L'organisme pourra faire appel au CIRFE de Strasbourg, qui propose une formation en déclinaison de l'axe sociale de développement durable, intitulée « Inscrire la diversité dans le processus RH » (voir le catalogue de formation sur www.ucanss.fr).

3.2 Modalités d'application au niveau local

3.21 Dispositions communes

Sensibilisation aux problématiques d'insertion

L'accord prévoit que des actions de sensibilisation et/ou formation aux problématiques d'insertion soient dispensées en direction des salariés de l'organisme, et plus particulièrement à l'attention des managers. L'organisme pourra faire appel au CIRFE de Strasbourg, qui propose une formation en déclinaison de l'axe social de développement durable, qui dispense une formation à l'attention des managers qui s'intitule « Conduire une politique d'égalité des chances » (voir le catalogue de formation sur www.ucanss.fr).

Accès à la formation professionnelle

L'accord prévoit le recensement dans l'organisme des salariés qui n'ont bénéficié d'aucune formation depuis 5 ans. Cette période de 5 ans se calcule à compter de la date d'application de l'accord.

Ce recensement doit se faire chaque année durant la période d'application de l'accord.

La notion de formation s'entend comme toutes les formations que le salarié a pu suivre au cours de ces 5 dernières années (plan de formation, DIF, CIF, VAE, BPI, bilan de compétences, etc....).

Au regard de ce recensement, s'il est constaté qu'un salarié n'a pas bénéficié de formation au cours des cinq dernières années, il appartient à la direction ou au service des ressources humaines d'en déterminer les raisons et de prendre toutes les mesures adaptées afin de remédier à cette situation.

Absence de longue durée

Dès lors qu'un salarié est absent pour une durée égale ou supérieure à six mois, il convient d'organiser un entretien à son retour.

Cet entretien peut être organisé soit par la ligne hiérarchique, soit par le service des ressources humaines.

Cet entretien a pour objectif d'évoquer les besoins en formation ou d'adaptation de la charge de travail afin de tenir compte de l'absence du salarié.

3.22 Dispositions spécifiques

Situation comparée entre les hommes et les femmes.

Légalement, l'entreprise a une triple obligation annuelle qui a été renforcée avec la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites :

1. Etablir un rapport de situation comparée (articles L2323-47 et L2323-57 du code du travail) ;
2. Négocier sur l'égalité salariale dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires (article L2242-7 du code du travail) ;

La négociation annuelle vise à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

3. Négocier sur l'égalité professionnelle (article L2242-5 du code du travail).

Le défaut de négociation ou la non réalisation des objectifs sera sanctionné par une pénalité.

Le législateur rend obligatoire la négociation au niveau de l'entreprise.

L'accord de branche sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances n'est pas exonérateur de l'obligation de négocier localement sur l'égalité professionnelle et par conséquent du risque de pénalité.

En conséquence, dès lors que l'organisme a un effectif d'au moins 50 salariés, il lui appartient d'ouvrir des négociations afin d'être couvert par un accord relatif à l'égalité professionnelle.

A défaut d'accord, l'organisme devra réaliser, si nécessaire, un plan de rattrapage et des actions correctrices.

Cependant, à ce jour, nous sommes encore dans l'attente des décret et circulaire d'application. Ces derniers devront être prochainement publiés.

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 chaque organisme d'au moins 50 salariés tel que prévu à l'article 5 de l'accord sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Ainsi, il est prévu que chaque organisme d'au moins 50 salariés doit engager, au regard de l'accord négocié au niveau national, une négociation avec les partenaires sociaux sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

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

CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE (article 4)

Au 31 décembre 2009, 17.2% des salariés du régime général ont opté pour le temps partiel dont 94.3% sont des femmes. Le travail à temps partiel ne doit pas être considéré comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle et ne doit pas constituer un frein en matière d'évolution de carrière.

4.2 Modalités d'application au niveau local

Absences prolongées

Lorsqu'un salarié est absent durant une période de plus de 3 mois de l'organisme pour quelque raison que ce soit, il peut, s'il le souhaite, rester destinataire de toutes les informations générales transmises aux salariés.

Il appartient à la direction de l'organisme de le proposer au salarié.

Cette transmission d'informations peut être réalisée prioritairement par mail, mais elle peut également être faite par courrier si le salarié le demande.

Contraintes familiales

Aménagement de l'organisation du travail

Il est prévu de pouvoir faciliter l'aménagement de l'organisation de travail des salariés qui ont une garde alternée ou occasionnelle de leur(s) enfant(s).

Ainsi, cet aménagement peut notamment passer par un aménagement des horaires de travail consistant par exemple à permettre au salarié de réduire son temps de travail les semaines où il reçoit ses enfants et à compenser le déficit les autres semaines.

Cet aménagement des horaires de travail est une option laissée à l'appréciation de la direction de l'organisme qui la met en œuvre en fonction des contraintes organisationnelles des équipes de travail.

Utilisation du solde des autorisations d'absence pour donner des soins à un enfant malade en cas d'hospitalisation

Il est prévu qu'en cas d'hospitalisation d'un enfant malade, il est possible d'utiliser les autorisations d'absence définies aux articles 39 de la Convention collective du 8 février 1957, et 19.2 de la Convention collective du 4 avril 2006.

Ces articles prévoient que le salarié qui doit interrompre son travail pour donner des soins à un enfant malade dont il a la charge effective au sens des prestations familiales est autorisé, sur justification médicale, à s'absenter dans la limite d'un crédit de 6 jours ouvrés payés, par année

civile, jusqu'au 18ème anniversaire de l'enfant. Ce crédit annuel s'apprécie quel que soit le nombre d'enfants à charge. Il est porté à 12 jours ouvrés payés lorsque l'enfant malade est âgé de moins de 11 ans.

Compte tenu de la rédaction de l'article 4.22 de l'accord, la simple hospitalisation de l'enfant permet désormais au salarié de bénéficier d'une autorisation d'absence.

Il est précisé, dans ce dernier cas, que si un salarié a épuisé ses jours pour l'année en cours et que son enfant est hospitalisé, il pourra utiliser le solde de jours non utilisés l'année précédente.

Ainsi, à titre d'exemple, un salarié a un enfant de 9 ans hospitalisé entre le 14 novembre 2011 et le 22 novembre 2011 inclus soit 8 jours ouvrés. Au titre de l'année 2011, le salarié s'est déjà absenté pendant 9 jours pour donner des soins à son enfant. Il ne lui reste en conséquence qu'un solde de 3 jours.

Cependant, ce même salarié ne s'était absenté que 8 jours au titre de l'année 2010. Dès lors, il pourra utiliser le solde de 4 jours non utilisé en 2010 pour accompagner son enfant hospitalisé en 2011.

Le texte précise que le nombre total de jours accordés pour une année civile ne peut dépasser 20 jours ouvrés. Ainsi, un salarié qui élève un enfant de moins de 12 ans ne peut reporter, pour accompagner un enfant hospitalisé, plus de 8 jours ouvrés d'une année sur l'autre.

L'utilisation de ces autorisations d'absence peut être accordée en cas d'hospitalisation de l'enfant à domicile.

Solidarité familiale

L'accord prévoit la possibilité d'aménager l'horaire de travail pour un salarié dès lors qu'un membre de sa famille (conjoint ou assimilé, ascendant ou descendant) est hospitalisé ou malade.

Pour bénéficier de cet aménagement d'horaire, le salarié doit présenter un justificatif médical.

Cet aménagement des horaires de travail mis en place à la demande du salarié doit être organisé par la direction en fonction des possibilités du service.

Dès lors que cet aménagement d'horaire n'est pas possible pour des raisons d'organisation de service, ce salarié pourra bénéficier d'autorisations d'absence non rémunérées dans la limite de vingt jours ouvrés par année civile.

Ces autorisations d'absences doivent être automatiquement accordées dès lors que le salarié présente un justificatif médical.

Enfin, le texte prévoit que les salariés qui bénéficient d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie bénéficient d'un complément de rémunération afin de leur assurer un maintien total de rémunération.

Le salarié en congé de solidarité familial qui souhaite bénéficier de cette allocation doit compléter un formulaire (CNAMTS 77 -01/2011) et l'adresser à sa Cnam, accompagné d'une attestation de son employeur qui précise la date de début et de fin du congé.

Cette allocation, d'un montant de 53,17 € bruts par jour, est versée pendant 21 jours maximum.

Le mécanisme de la subrogation n'est pas possible dans le cadre de ce dispositif même en cas de maintien total de rémunération.

Le bénéfice de cette mesure est subordonné au versement de l'allocation. Il appartient au salarié d'apporter la preuve du versement de cette dernière et de son montant afin que l'on puisse calculer le montant du maintien de salaire à verser.

Prise en charge des cotisations retraite par l'employeur

Dans le cadre de la conciliation vie privée / vie professionnelle, le protocole d'accord prévoit que les salariés qui travaillent à temps partiel et qui ont un enfant à charge de moins de 15 ans bénéficient de la prise en charge par l'employeur de leurs cotisations patronales et salariales d'assurance retraite, y compris de retraite complémentaire, calculées sur la base d'un salaire à temps plein.

Cette prise en charge de cotisations retraite est possible si deux conditions cumulatives sont réunies :

- Avoir au moins un enfant à charge de moins de 15 ans (mêmes conditions que pour le bénéfice des congés supplémentaires pour enfant à charge),
- Travailler **au moins** 4/5 d'un temps plein, soit au moins 28 heures par semaine.

Ainsi, les salariés qui travaillent moins d'un 4/5 d'un temps plein, alors même qu'ils ont un enfant de moins de 15 ans à charge, ne peuvent pas bénéficier de cette mesure.

Un salarié peut bénéficier de cette mesure quelque soit la répartition de son horaire de travail dans la semaine. Elle s'applique à un salarié dont le temps partiel est choisi dans le cadre du protocole du 20 juillet 1976 ou recruté directement à temps partiel.

Cette prise en charge est d'application automatique **à effet du 1^{er} juin 2011** aux contrats en cours dès lors que les deux conditions cumulatives sont remplies. Elle ne donne pas lieu à une formalisation écrite.

Elle prend automatiquement fin au mois anniversaire des 15 ans du dernier enfant à charge.

MODALITES DE SUIVI ET D'ACCOMPAGNEMENT A LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD (article 5.1)

Déclinaison de l'accord au plan local

L'accord prévoit que chaque organisme de plus de 50 salariés doit engager, au regard de l'accord négocié au niveau national, une négociation avec les partenaires sociaux sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Au travers de cette disposition, il a été décidé d'élargir l'obligation de négociation sur l'égalité entre les hommes et les femmes telle que prévue par la loi du 9 novembre 2010 à l'ensemble des thèmes entrant dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Si aucun accord n'est conclu avec les partenaires sociaux, l'organisme a la possibilité de décliner les dispositions de l'accord au travers d'un plan d'action.

Toutefois, dans la mesure où, à ce jour, le décret et la circulaire ministérielle d'application relatifs à l'obligation de négocier sur l'égalité entre les hommes et les femmes ne sont pas encore publiés, il

est conseillé d'attendre leur publication avant d'entamer des négociations relatives à la déclinaison de cet accord.

A ce titre, l'Ucanss rédigera une nouvelle lettre circulaire afin d'accompagner les organismes dans leurs négociations.

Protocole d'accord (à durée indéterminée) relatif à l'incidence du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances sur les dispositions conventionnelles.

Le second texte conclu pour une durée indéterminée, modifie de manière pérenne la convention collective en supprimant les dispositions conventionnelles contraires à l'égalité de traitement (non discrimination à raison de l'état de santé ou du handicap, de l'âge, de la situation de famille et de la nationalité) et en introduisant de nouveaux dispositifs.

A ce titre, certains dispositifs exposés dans l'accord à durée déterminée sont repris dans l'accord à durée indéterminée, il s'agit de :

- l'utilisation du solde des autorisations d'absence pour donner des soins à un enfant malade en cas d'hospitalisation ;
- la prise en charge par l'employeur des cotisations retraite des salariés à temps partiel.

Assimilation du concubin notoire et du partenaire de PACS au conjoint dans l'application des dispositions conventionnelles visant à favoriser l'égalité de traitement en fonction des situations familiales.

• Chapitre XIV du Règlement intérieur type

Le chapitre XIV du Règlement intérieur type a été modifié et accorde désormais le même nombre de jours de congés pour les salariés qui se pacsent que les salariés qui se marient.

Ainsi, les deux derniers tirets du paragraphe « *Congés de courte durée* » sont maintenant ainsi rédigés :

- mariage ou union par PACS du salarié : **6 jours ouvrables**
- décès du conjoint, du concubin, du partenaire de PACS, ou d'un enfant : **3 jours ouvrables**

En cas de mariage, postérieur à la conclusion d'un PACS, avec le même partenaire, il ne peut pas y avoir de deuxième ouverture de droit.

Cette disposition est applicable pour tous les PACS conclus à compter de la date d'agrément de l'accord. Aucun effet rétroactif n'est possible, ces dispositions ne concernant que les PACS conclus à compter la date d'agrément du présent accord soit le 24 mai 2011.

Plus largement, l'accord prévoit dans son article VII une assimilation générale des concubins et partenaires de PACS au conjoint pour l'application des dispositions conventionnelles présentes et à venir.

Aide à l'insertion professionnelle du conjoint ou assimilé dans le cadre d'une mobilité dans le cadre de l'article 16 de la Convention collective du 8 février 1957

• Article 16 de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957

Il a été ajouté à l'article 16 de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957, qui prévoit les modalités d'accompagnement en cas d'acceptation par un salarié d'une offre d'emploi entraînant un changement volontaire d'organisme employeur, des dispositions relatives à l'insertion professionnelle du conjoint ou assimilé dans la zone géographique d'accueil du salarié muté. Ainsi, désormais, les caisses nationales étudient, avec le concours des organismes de la

région considérée, les éventuelles possibilités d'emploi existant au sein des organismes du régime général de la région.