

FICHE 2 ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Au sein du régime général, en 2014 :

- 78% des salariés sont des femmes ;
- 46% des agents de direction sont des femmes ;
- 63% de organismes ont rédigé un rapport de situation comparée (RSC) et 16,8% des organismes ont mis en place un plan de réduction des écarts.

La nature des postes occupés et les caractéristiques personnelles (diplômes et expérience professionnelle) expliquent en grande partie les différences salariales constatées :

- Les femmes sont ainsi surreprésentées dans les fonctions les moins rémunérées des niveaux employés, et sont sous représentées dans les fonctions les plus rémunérées ;
- 12 % des hommes ont un niveau de formation bac+5 pour 6% de femmes ;
- Les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes (46,2 ans contre 45,4 ans) et dans les catégories où les écarts de rémunération sont les plus significatifs, les hommes ont en moyenne 3 à 5 ans de plus que les femmes.

Au regard de ce constat, les indicateurs suivants ont été inscrits dans le protocole d'accord :

- % de DRH ou responsables des ressources humaines ayant suivi une formation relative aux questions de diversité, d'égalité des chances et d'égalité de traitement ;
- % de salariés (H/F) par niveaux de qualification rapporté à l'effectif de ces populations ;
- % de salariés (H/F) ayant bénéficié d'une promotion rapporté à l'effectif de ces populations ;
- comparaison des niveaux de rémunération entre hommes et femmes à niveau de qualification équivalent ; nombre de plans d'action de réduction des écarts ;
- % de salariés en situation de handicap ayant suivi une formation qualifiante ;
- % de salariés ayant suivi une formation qualifiante ; % de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation.

1 - Accompagnement national

Participant à une meilleure connaissance par l'organisme de sa situation, l'accord prévoit la mise à disposition par l'Ucanss d'un outil facilitant la rédaction du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes.

Un appui est également proposé pour réaliser un suivi statistique des salariés en situation de handicap. Cette offre mise en place en 2011 est en cours de mise à jour pour tenir compte des récentes réformes législatives.

Afin de promouvoir l'accès aux CQP par des personnes en situation de handicap, l'Ucanss et les caisses nationales vont mener une expérimentation dans le but d'identifier les actions nécessaires au renforcement de l'accompagnement de ces salariés dans l'obtention de ce titre.

Il est également inscrit dans l'accord la conduite d'une expérimentation par l'Ucanss et les caisses nationales d'actions d'accompagnement ou de mentorat. L'objectif est d'encourager et soutenir les candidatures de femmes aux emplois de management supérieur et de direction.

2 - Déclinaison par les organismes des objectifs nationaux

- **Garantir l'accès à la formation professionnelle**

L'accord maintient la disposition du précédent protocole qui prévoyait le recensement dans l'organisme des salariés qui n'ont bénéficié d'aucune formation afin d'en déterminer les raisons et prendre toutes mesures adaptées pour prévenir ou corriger cette situation si elle se présente.

La fréquence de ce recensement est fixée à 4 ans.

De plus, les organismes s'attachent à favoriser un égal accès pour tous aux dispositifs de formation en exigeant, lors du processus d'achats de formation, que l'opérateur dispense sa prestation dans des conditions de proximité (proximité géographique, formation à distance).

- **Parcours professionnel et rémunération effective**

L'accord prévoit de développer des actions visant à favoriser la conception et la réalisation du projet professionnel du salarié notamment en mettant en œuvre une procédure d'examen systématique de demandes de mobilité interne en provenance de salarié.

Les organismes s'attachent aussi à promouvoir une meilleure connaissance des métiers exercés dans les différentes branches de législation en proposant à leurs salariés, en appui d'un projet de mobilité, des temps de découverte des métiers des organismes voisins notamment sous la forme d'une période d'immersion.

Un guide de la mobilité à l'attention des salariés est en cours d'élaboration et sera mis à votre disposition dans les prochaines semaines.

- **Prévenir les risques de désinsertion professionnelle**

L'accord prévoit que l'organisme :

- propose aux salariés absents pour une longue durée de rester destinataires durant leur absence de toutes les informations générales adressées au personnel. Dès lors que le salarié est absent six mois ou plus, il bénéficie d'un entretien permettant d'évoquer les mesures nécessaires à la reprise d'activité. Cet entretien vaut entretien professionnel.
- poursuive ses actions de formation ou de sensibilisation aux problématiques d'insertion et de désinsertion en direction des salariés de l'organisme, et plus particulièrement à l'attention des managers.

- **Se doter d'outils adaptés**

L'accord prévoit que l'organisme :

- vérifie que les procédures d'appréciation et d'évaluation des salariés sont exemptes de toute forme de discrimination.
- réalise un rapport de situation comparée. Si des écarts sont constatés, un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, un plan d'action est mis en place visant à les corriger.
- réalise un suivi statistique annuel des salariés en situation de handicap. Il porte sur les augmentations individuelles et les promotions dont ont bénéficié les intéressés.