

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Préambule

~~Par la finalité de son activité et des valeurs qu'il véhicule, le régime général de la Sécurité sociale porte une responsabilité sociale particulière en termes de promotion de la diversité, de non-discrimination et d'égalité des chances.~~

~~Il est porteur de valeurs telles que la solidarité, le respect de la dignité de la personne, de l'égalité et de la justice sociale.~~

~~Le protocole d'accord du 11 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances a permis de réaliser de réels progrès dans ces domaines.~~

~~Le présent protocole d'accord, qui s'inscrit dans la continuité de celui-ci, a pour vocation d'amplifier l'implication des organismes dans des actions permettant de lutter contre toutes les formes de discrimination à l'encontre du salarié telles que définies à l'article L. 1132-1 du Code du travail, c'est-à-dire de celles qui le sont « en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».~~

~~L'égalité des chances et de traitement doit être scrupuleusement respectée en matière de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation, de parcours professionnel et doit permettre de concilier vie professionnelle et vie personnelle.~~

~~Le respect de la diversité et de la non-discrimination est à la base des principes de neutralité et de laïcité du service public auxquels sont assujettis les organismes de Sécurité sociale.~~

~~Dans ce cadre, conformément à ce qu'a rappelé la jurisprudence, tout salarié est tenu au respect de ces principes, qu'il soit ou non en contact avec le public.~~

~~Aussi, il doit s'abstenir, dans l'exercice de son activité professionnelle, de manifester, par des signes extérieurs, ses convictions politiques ou ses croyances religieuses.~~

~~Cet accord marque la volonté du régime général de Sécurité sociale de respecter en son sein la diversité de la société française et de promouvoir à tous les niveaux hiérarchiques et sur toutes les fonctions l'égalité des chances, en complément nécessaire aux dispositions législatives.~~

~~Ses objectifs doivent permettre d'impulser une gestion dynamique de la diversité, source de richesses et d'innovations pour chaque organisme et appellent l'implication de l'ensemble des acteurs du régime général, au travers d'un processus de négociation au plan local.~~

~~Le texte précise des indicateurs à suivre pour vérifier les progrès réalisés.~~

~~Trois champs d'intervention ont été retenus :~~

- ~~- le recrutement et l'insertion professionnelle,~~
- ~~- l'évolution professionnelle,~~
- ~~- la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.~~

{A compléter par la suite}

Article 1 : Objet de l'accord

~~Le rappel des principes légaux de non-discrimination, d'égalité de traitement et de promotion de la diversité ne peut suffire, à lui seul, à les faire progresser s'il ne s'accompagne pas de la prise de conscience de chacun et de la volonté politique de tous les acteurs de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et de mettre en œuvre des actions concrètes.~~

Orientations proposées :

L'objet du présent accord est de souligner et de mettre en œuvre l'engagement de tous pour la promotion de l'égalité des chances et de la diversité, **participant d'un enrichissement collectif et à la cohésion sociale et constituant un atout pour la branche.**

Il s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale des entreprises déployée à la Sécurité sociale, dans chaque organisme. Celle-ci recouvre une conception durable de la gestion des salariés via la mise en place d'une politique RH, managériale et organisationnelle de l'organisme qui matérialise les principes fondamentaux d'un socle commun, guidé par des valeurs de respect, de solidarité et de responsabilité.

TITRE I ~~RECRUTEMENT ET INSERTION PROFESSIONNELLE~~ **RECRUTEMENT, INSERTION DURABLE ET INCLUSION**

CHAPITRE I - OBJECTIFS A ATTEINDRE AU NIVEAU NATIONAL ET ACCOMPAGNEMENT DES ORGANISMES

Article 2 : ~~Objectifs à atteindre au niveau national~~ Ambition

~~Lors d'un recrutement, la détention des compétences et capacités professionnelles requises pour tenir l'emploi est exclusivement appréciée en fonction de critères objectifs.~~

La diversité passe par la mise en place d'une politique de recrutement professionnalisée et faisant reposer l'appréciation des compétences et capacités professionnelles des candidats sur des critères légaux et objectifs.

Cette démarche engage les directions, les services RH et les managers, afin de croiser les regards sur les attendus du poste et la proposition portée par chaque candidat.

A cet effet, les dispositifs de sélection mis en œuvre par les organismes du Régime général de la Sécurité sociale doivent être exempts de toute forme de discrimination **et favoriser la diversité des parcours, expériences et profils des candidats par tout moyen.**

~~En outre, le régime général s'attache à diversifier les profils des salariés qu'il recrute et porte une attention particulière à l'intégration dans ses effectifs de personnes issues de la diversité, de jeunes issus des quartiers prioritaires identifiés dans les politiques de la ville et de candidats ayant un niveau inférieur ou égal au baccalauréat lorsque le profil de l'emploi à pourvoir le permet.~~

Cet engagement en faveur de la diversité nourrit l'attractivité de l'employeur Sécurité sociale auprès d'un large public. Il ouvre plus largement le champ de recrutement pour les postes à pourvoir, en touchant de potentiels candidats plus nombreux.

Le régime général porte une attention renforcée à l'intégration dans ses effectifs :

- **Des jeunes de moins de 30 ans**

Pistes proposées :

Défi démographique à 10 ans et renouvellement générationnel avec une réponse par la mobilisation des dispositifs gouvernementaux pour l'emploi des jeunes, la promotion de l'alternance et des stages.

- **Des travailleurs en situation de handicap**

Pistes proposées : consolider les résultats au regard de l'obligation légale (inscription d'orientations complémentaires selon les résultats sur l'année 2020, à venir).

Par ailleurs, le Régime général s'attache à mettre en place toute action qui favorise la mixité sur les postes où les femmes ou les hommes sont surreprésentés, grâce à une promotion large des emplois et des parcours possibles à la Sécurité sociale, ce qui concourt à déconstruire la vision genrée de certains emplois.

Au-delà de l'embauche, la diversification des profils employés à la Sécurité sociale repose également sur leur intégration durable et l'inclusion, qui permettent à tous les salariés de s'engager dans l'institution sur le long terme.

Plusieurs leviers peuvent être activés.

- **la sensibilisation à toute forme de diversité.**

Pistes proposées :

Changer le regard sur le handicap visible et non visible par des leviers visant à une remise en cause des stéréotypes.

- **la prise en charge précoce du risque de désinsertion,**

Piste proposée :

Maintenir dans l'emploi les collaborateurs qui font face à des situations de fragilité par un accompagnement et une adaptation du poste de travail.

Article 3 : ~~Accompagnement national~~ Objectifs à atteindre au niveau national et accompagnement

3.1 - Promotion des métiers du régime général de la Sécurité sociale

~~L'Ucanss et les caisses nationales promeuvent la diversité des métiers du régime général de la Sécurité sociale, notamment au moyen du site www.lesmetiersdelasecuritesociale.fr et des~~

~~sites propres à chaque branche, de la participation à des salons et forums de présentation des métiers, du développement des partenariats permettant de favoriser une meilleure connaissance des possibilités d'emploi et des modalités de recrutement dans les organismes et de campagnes de communication externe.~~

~~Dans ce cadre, le régime général s'attache à favoriser la promotion des métiers dits sexués auprès de candidats de l'autre sexe afin de viser une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans ces emplois.~~

La Sécurité sociale est paradoxalement très connue pour sa mission de service public, mais encore trop peu visible en tant qu'employeur. Gagner en notoriété permet d'attirer plus de candidats et de diversifier les profils qui répondent aux offres d'emploi,

Leviers d'évolution proposés :

- Poursuite de la démarche de promotion des métiers du Régime général de sécurité sociale et des parcours possibles : déploiement régulier de campagnes de communication interbranches.
- Démarches de partenariats ciblés contractualisées auprès d'intermédiaires œuvrant auprès des publics prioritaires, déclinables par les organismes locaux : établissements d'enseignement, acteurs de l'insertion ou œuvrant sur le champ du handicap, intermédiaires auprès des jeunes.

3.2 - Actions sur les outils d'aide au recrutement

~~L'Ucanss vérifie, à travers les dépôts de vacances de postes dans la bourse des emplois, qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ou comportant une forme quelconque de discrimination ne figure dans les offres d'emploi mises en ligne, et ce, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.~~

~~Elle engage une démarche de conception et d'expérimentation d'un outil d'aide au recrutement adapté à l'environnement institutionnel permettant notamment d'apprécier les capacités d'adaptation des candidats, favorisant ainsi une diversification des profils des salariés recrutés, et en assure la promotion.~~

Afin de favoriser un recrutement diversifié au sein des organismes, les partenaires sociaux soulignent que les critères déterminants sont les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle.

Leviers d'évolution proposés :

- Pérennisation de l'outil de multidiffusion, qui pourra être complété pour faciliter la diffusion des offres d'emplois auprès d'intermédiaires qui œuvrent auprès de publics prioritairement ciblés.
- Diffusion d'un guide de bonnes pratiques aux recruteurs locaux (sécuriser les recrutements sur le sujet de la discrimination, promotion des avantages institutionnels, lisibilité des offres à l'extérieur de l'Institution).
- Partage de l'expérience d'organismes ayant innové en matière de recrutement sur le champ de l'attractivité des emplois ou de la diversification des profils.
- Mise en place d'opérations ciblées de recrutement à l'échelle interbranche (forums, réseaux sociaux).

3.3 - Action spécifique en faveur du recrutement **selon des cibles prioritaires salariés et l'accueil de stagiaires en situation de handicap**

3.3.1. *Travailleurs en situation de handicap*

Les partenaires sociaux du régime général considèrent que la présence de salariés en situation de handicap est une richesse pour les organismes et qu'il convient de poursuivre les actions d'accompagnement visant à favoriser leur intégration par la voie de stages ~~et de recrutement et à changer le regard porté sur le handicap~~ **et la mobilisation des dispositifs d'emploi particuliers comme les CDD tremplins ou les emplois accompagnés.**

~~A cet effet, l'Ucanss, développe les partenariats utiles à la mise en œuvre des actions d'accompagnement suivantes :~~

~~– réalisation de guides à destination des employeurs locaux sur l'emploi de personnes en situation de handicap et les possibilités d'accueil de stagiaires~~

~~– conception d'une offre de formation à destination des recruteurs pour les sensibiliser à ce sujet~~

~~– mise en œuvre d'une solution permettant une multi-diffusion des vacances de postes publiés sur la bourse des emplois vers des sites spécialisés dans le recrutement de salariés en situation de handicap et participation à des forums et salons pour l'emploi de personnes placées dans cette situation.~~

~~– promotion auprès des organismes du dispositif Parthage (Programme d'accompagnement, et de recrutement, de travailleurs handicapés pour l'accès généralisé à l'emploi) conçu par les UGECAM, qui vise à permettre de favoriser l'embauche de travailleurs handicapés, dans le cadre de contrats à durée indéterminée.~~

~~Par ailleurs, le régime général poursuit son engagement permettant l'emploi indirect de personnes en situation de handicap au travers des procédures d'achats de biens et prestations qu'il met en œuvre.~~

~~Dans cette perspective, l'Ucanss s'attache à favoriser le développement d'achats auprès du secteur adapté et protégé.~~

Leviers d'évolution proposés :

- Portage des dispositifs d'insertion des travailleurs en situation de handicap auprès des organismes locaux, en particulier les services RH, pour favoriser le recours à ces contrats.
- Diversifier les modalités de recrutement des salariés reconnus travailleurs handicapés, à travers par exemple leur embauche en alternance (professionnalisation et apprentissage) au sein du Régime général.
- Selon les résultats 2020 sur l'obligation légale d'emploi, en lien avec les modalités de calcul rénové, possibilité d'accompagnement renforcé des organismes en écart avec l'objectif de de 6% afin de favoriser leur progression.
- Valorisation de la convention de partenariat avec GESAT, conclue dans le cadre de la stratégie RSO sur le processus achat avec le réseau national des prestataires du Secteur du Travail Protégé et Adapté (annuaire des entreprises adaptées et ESAT selon le secteur géographique, publication des appels d'offres sur le réseau, actions de sensibilisation).

3.3.2. Emploi des jeunes

Leviers d'évolution proposés :

- Mobilisation des dispositifs gouvernementaux en faveur de l'emploi des jeunes avec un accompagnement adapté des organismes locaux (engagement en 2020 auprès du Haut-Commissaire à l'emploi, dans l'opération 1 jeune 1 solution).
- Développement de l'alternance en tant que levier prioritaire porté par l'Ucanss dans le cadre de la politique de formation institutionnelle.

3.4 - ~~Autres actions~~ Insertion durable et inclusion

~~Le service civique, destiné aux jeunes âgés de 16 à 25 ans (30 ans pour les personnes en situation de handicap) offre l'opportunité aux jeunes volontaires de s'engager, sans condition de diplôme, pour une durée de 6 à 12 mois, dans une mission d'intérêt général, notamment dans le domaine de la protection sociale. Ce dispositif offre aux jeunes volontaires un cadre d'engagement citoyen leur permettant de gagner en confiance en eux, de développer des compétences et de porter une réflexion sur leur avenir professionnel. Pour les organismes de sécurité sociale, il est une opportunité de faire découvrir le service public de la sécurité sociale et, par la découverte de ses missions et de ses métiers, d'attirer de futurs salariés aux profils diversifiés.~~

~~A cette fin, l'Ucanss et les caisses nationales développent un partenariat avec l'Agence du service civique afin d'obtenir un agrément national permettant aux organismes du régime général d'accueillir de jeunes volontaires. Elles assurent la promotion de ce dispositif.~~

~~Par ailleurs, l'Ucanss et les caisses nationales s'attachent à renforcer la responsabilité sociale du régime général en faveur de la diversité, notamment, en formant les acheteurs à l'utilisation des clauses sociales dans les procédures de marchés, et en diffusant des guides sur l'achat socio-responsable aux organismes.~~

Le Régime général inscrit son action en faveur de la diversité dans la durée, dans une logique d'inclusion.

Dans ce cadre, l'intégration constitue une étape fondamentale permettant à chaque nouvel embauché de trouver sa place dans les organismes, quel que soit son profil ou son parcours.

Leviers d'évolution proposés :

- Déploiement d'actions de sensibilisation sur le regard porté sur la perception du handicap visible et non visible dans le cadre de la politique institutionnelle .
- Prévention du risque de discrimination au cours de la vie professionnelle, portée en interbranche, sur la base des bonnes pratiques déployées par les organismes locaux et à travers la formation (mieux connaître les mécanismes de discrimination involontaire reposant sur des stéréotypes).
- Actions structurantes sur le volet de l'insertion durable dans une visée de prévention du risque de désinsertion tout au long de la vie professionnelle : mise à dispositions d'outils pour détecter les signaux d'éloignement de l'emploi et favoriser le maintien dans l'emploi (enjeu notamment concernant les maladies chroniques avec plan de retour adapté au travail).

Objectifs à atteindre au cours de la période couverte par l'accord de 2016

- atteindre un taux de 75% d'organismes ayant une contribution Agefiph égale à zéro ;
- faire en sorte que les embauchés de niveau inférieur ou égal au baccalauréat représentent au moins 25% du total des salariés recrutés ;
- expérimenter un outil institutionnel de recrutement favorisant une diversification des profils des salariés recrutés ;
- obtenir l'agrément national auprès de l'Agence du service civique afin de permettre aux organismes d'avoir recours au dispositif.

Indicateurs inscrits dans l'accord de 2016 :

- nombre d'organismes ayant une contribution Agefiph égale à zéro ;
- pourcentage de salariés ayant au moment de l'embauche un niveau inférieur ou égal au baccalauréat ;
- mise à disposition auprès d'un panel d'organismes, dans le cadre d'une phase expérimentale, d'un outil institutionnel de recrutement ;
- nombre d'organismes ayant recours au dispositif du service civique.

Proposition d'objectifs à atteindre au cours de la période qui serait couverte par un futur accord :

- Réduire le nombre d'organismes ne respectant pas l'obligation légale d'embauche des travailleurs handicapés : **objectif à préciser selon les résultats sur 2020**
- Augmenter la part des salariés de – de 30 ans dans le total des embauches en CDI
- Promouvoir l'emploi à la Sécurité sociale auprès des publics cibles prioritaires
- Former et sensibiliser les acteurs des organismes au risque de discrimination
- Embaucher des travailleurs reconnus handicapés par le biais de l'alternance

Indicateurs proposés : à préciser selon les objectifs retenus

CHAPITRE II - DECLINAISON PAR LES ORGANISMES ~~DES OBJECTIFS NATIONAUX~~**Article 4 : Favoriser un recrutement diversifié****4.1 – Promotion locale de l'emploi dans l'organisme****Modalité de déclinaison proposée :**

- Appui sur les campagnes de marque employeur Sécurité sociale et de branche pour mettre en place toute démarche de communication et tout partenariat pour faire connaître les offres et la diversité des parcours.

4.2 – Diffusion d'offres d'emploi ouvertes à tout profil**Modalités de déclinaison proposées :**

- Libeller de manière neutre, non-genré et non discriminatoire les offres d'emploi, quelle que soit la nature de l'emploi proposé.
- Mise en place d'un comité de rédaction afin de soumettre l'offre d'emploi à un regard non expert pour s'assurer de sa bonne compréhension par un large public.

~~4.1~~ 4.3 - Méthodes et outils de recrutement

Modalités de déclinaison proposées :

- Les organismes ~~vérifient régulièrement que leurs procédures de recrutement sont exemptes de toute forme de discrimination~~ s'attachent à mettre en place des procédures de recrutement permettant de prévenir toute forme de discrimination à l'embauche.
- Afin de diversifier les profils des salariés qu'ils recrutent, les organismes ~~s'attachent~~ veillent à utiliser des méthodes et outils ad hoc (outil institutionnel de recrutement, méthode de recrutement par simulation, **CV anonyme**, ~~partenariat avec des missions locales...~~) **qui favorisent l'appréciation objective des compétences et des parcours des candidats.**
- **Les organismes veillent à rendre leur offre d'emploi accessibles à tout type de handicap, notamment visuel, ou les diffusent sur des sites partenaires auprès des salariés porteur de handicap.**
- **Possibilité d'encadrement des pratiques par l'élaboration d'une charte, d'un guide ou d'un processus décrivant l'éthique de leur politique de recrutement, et de développement des outils de sensibilisation permettant d'accompagner les parties prenantes à un recrutement.**

Une information du ~~comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel~~ **comité social et économique** est effectuée sur les processus de recrutement et leurs évolutions.

Les candidats sont également informés des méthodes et outils de recrutement utilisés par l'organisme.

~~4.2~~ 4.4- Participants aux opérations de recrutement

L'organisme veille à ce que l'ensemble des ~~recruteurs~~ **parties prenantes au recrutement (la fonction RH mais aussi les manager et les directions d'organisme)** soit sensibilisé aux enjeux de la diversité, ~~et~~ de l'égalité des chances **et de non-discrimination.**

~~Une composition associant des femmes et des hommes doit être recherchée lors de la constitution des jurys de sélection.~~

Modalité de déclinaison proposée :

- Attentes sur la mise en place d'un processus de recrutement associant une diversité d'acteurs internes et d'expertises afin d'apprécier objectivement le profil des candidats selon les compétences attendues : différentes fonctions, juniors / séniors..

~~La fonction ressources humaines participe à ces jurys. Elle y est représentée par le biais d'un de ses membres formé aux enjeux de non-discrimination.~~

Quand l'organisme fait appel à des cabinets de recrutement extérieurs, il inclut une clause de « respect de la diversité » dans les contrats signés avec eux **et s'assure que les méthodes et modalités d'organisation, favorisent la diversité des profils.**

Modalité de déclinaison proposée :

- Mobilisation attendue des dispositifs de CDD tremplin ou de contrats accompagnés pour accueillir les salariés en situation de handicap dans un cadre adapté et progressif

Article 5 : Favoriser une insertion durable des collaborateurs

~~5.1 – Promouvoir les métiers de la sécurité sociale afin d'attirer de nouveaux salariés~~

~~Conformément aux dispositions de l'article 3.1. du présent accord, l'Ucanss et les caisses nationales promeuvent la diversité des métiers du régime général de la Sécurité sociale.~~

~~Les opérations visant à assurer, auprès du grand public, la promotion des métiers du régime général de la Sécurité sociale (campagnes de communication, participation à des salons ...) sont amplifiées.~~

~~Elles doivent permettre de diversifier les profils des personnes intéressées par un travail au sein de l'Institution, étape préalable au développement d'une politique de recrutement prenant en considération les caractéristiques des organismes, notamment en matière de pyramide des âges ou de mixité des emplois.~~

Reprise dans le 3.2 du volet promotion des métiers afin d'attirer de nouveaux salariés

~~5.2 1 - Organiser un parcours d'accueil des nouveaux embauchés~~

~~5.21 11. Investir dans la formation des nouveaux embauchés~~

L'intégration des salariés fait l'objet d'un investissement en formation.

Ainsi, chaque nouvel embauché en contrat à durée indéterminée est obligatoirement inscrit, dès son recrutement, et au plus tard dans les premiers mois qui suivent, au dispositif PASS (Parcours d'accueil à la Sécurité sociale).

L'organisme accorde au salarié le temps nécessaire au suivi de ce dispositif.

Cette formation permet au salarié d'acquérir les connaissances de base sur le Régime général de la Sécurité sociale, et sur la protection sociale.

Elle contribue ainsi à une meilleure compréhension du Régime général et de ses finalités, donnant du sens au travail du salarié, favorisant ainsi une bonne intégration.

~~5.22 12. Organiser un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés~~

L'organisme met en place un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés afin de faciliter leur insertion dans l'organisme et leur équipe de travail.

Un livret d'accueil, précisant les informations pratiques concernant la vie dans l'organisme, est remis à chacun d'eux.

Chaque nouvel embauché doit pouvoir s'adresser, pendant les premières semaines suivant son arrivée, à un salarié référent préalablement identifié pour l'aider à s'intégrer dans l'organisme.

Ce référent, qui se distingue du tuteur, est choisi sur la base du volontariat. Il est chargé de faciliter l'intégration du salarié dans son nouvel environnement professionnel. Il veille à l'aider à mieux connaître l'organisme, son poste et ses collègues.

Un accompagnement par la formation est proposé au référent, si nécessaire.

Dans ce cadre, un entretien de suivi est organisé entre le nouvel embauché, son manager et le référent pour vérifier le bon déroulement de l'intégration dans l'organisme.

Cet entretien de suivi permet d'apprécier si le nouvel embauché s'est bien approprié toutes les informations nécessaires à sa bonne intégration.

Cette évaluation ne doit pas être confondue avec l'appréciation de la capacité du salarié à occuper l'emploi pour lequel il a été recruté, qui a un caractère plus large, et relève de la responsabilité du seul manager.

~~5.3~~ 5.2 - Développer une politique d'accueil des stagiaires

Les stages en entreprise permettent à des jeunes en cours de scolarisation, y compris au niveau de l'enseignement supérieur, d'avoir un premier contact avec le monde du travail.

Ils sont également l'occasion pour ces jeunes de découvrir les métiers du Régime général de la Sécurité sociale. À ce titre, ils doivent être encouragés.

En vue de mettre en œuvre cette politique d'accueil dans le bassin d'emploi local, l'organisme recense annuellement les possibilités d'offres de stages et développe des partenariats avec des établissements d'enseignement ou de formation professionnelle de droit commun ou de droit spécialisé tels les centres ou écoles de réadaptation professionnelle.

Ces partenariats doivent permettre d'accueillir des stagiaires pendant leur formation professionnelle ou leur parcours de réinsertion.

Un suivi de cette politique d'accueil est organisé par l'Ucanss au plan national.

~~5.4~~ 5.3 - Développer l'insertion professionnelle par l'alternance

La branche professionnelle du régime général de la Sécurité sociale poursuit le développement d'une politique de recrutement de salariés en contrat de professionnalisation, dispositif facteur d'intégration professionnelle.

A l'occasion du recrutement de salariés en contrat **en alternance de professionnalisation ou d'apprentissage**, les organismes s'engagent à mener les actions de communication nécessaires pour permettre de recueillir des candidatures d'hommes ou de femmes selon le sexe le moins représenté dans l'emploi visé.

~~L'insertion professionnelle est également favorisée par le développement de certifications au sein de la branche professionnelle et leur inscription au Répertoire national des certifications professionnelles.~~

Cette démarche permet, ~~notamment aux personnes ayant un niveau inférieur ou égal au bac, de poursuivre leur formation tout en acquérant une première expérience professionnelle~~ **aux publics ciblés par ce contrat d'insertion de se professionnaliser en acquérant une qualification professionnelle reconnue en vue d'accéder à un poste déterminé.**

Modalités de déclinaison proposées :

- Favorisation de l'insertion professionnelle par cette voie par le développement de certificats de qualification professionnelle et inscriptions au Répertoire national des certifications professionnelles favorisant ainsi l'employabilité.
- Développement du recrutement des jeunes en contrat d'apprentissage : permettre de poursuivre leur formation initiale en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

- L'alternance peut représenter un levier pour s'engager dans la diversité en favorisant le recrutement de demandeurs d'emploi, de jeunes et des personnes en situation de handicap.

Article 6 : Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

Afin d'accueillir et d'accompagner les salariés en situation de handicap, l'organisme met en place tout ou partie des mesures suivantes :

- sensibilisation et/ou formation du collectif de travail à la question du handicap ;
- communication sur les démarches administratives relatives à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), ainsi que sur la politique de l'organisme en matière de non-discrimination fondée sur le handicap ;
- orientation des salariés vers les interlocuteurs dédiés ;
- contractualisation de partenariats avec des structures spécialisées afin de rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap (aménagement matériels ou organisationnels garantissant notamment l'accessibilité aux outils informatiques) ;
- prise en charge de la mise à disposition d'un transport adapté par des structures spécialisées et/ou orientation du salarié vers les structures ad hoc de transport et/ou prise en charge de l'adaptation du véhicule utilisé par le salarié en situation de handicap ;
- recours aux établissements ou services d'aide au travail et entreprises d'insertion, notamment en favorisant ces structures dans les appels d'offre ;
- conclusion de partenariats avec des entreprises adaptées et des Centres de rééducation professionnelle (CRP) identifiés par le biais des Ugecam.

TITRE II EMPLOYABILITÉ TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE I - OBJECTIFS A ATTEINDRE AU NIVEAU NATIONAL ET ACCOMPAGNEMENT DES ORGANISMES

Article 7 : ~~Objectifs à atteindre au niveau national~~ Ambition

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs, permettant d'apprécier les compétences et capacités professionnelles mises en œuvre, ainsi que l'expérience professionnelle acquise.

Le développement des compétences constituant un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leurs qualifications et de leur

carrière professionnelle, le Régime général porte une attention particulière à l'égal accès de tous à la formation professionnelle.

Il s'engage à garantir l'égalité des chances de tous les salariés dans le déroulement de leur carrière professionnelle, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles, notamment leur sexe, leur situation familiale, leur âge ou leur situation au regard du handicap.

A cet égard, le Régime général développe notamment toute action permettant d'assurer aux femmes les mêmes chances que celles offertes aux hommes d'accéder à des emplois relevant de niveaux de qualification supérieurs. **Il s'agit notamment de lutter contre les effets de « plafond de verre » tout en favorisant la mixité professionnelle.**

Les partenaires sociaux rappellent également que **les congés ou le travail à temps partiel liés à la parentalité ou aux solidarités familiales ne doivent pas être considérés** comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Aussi, les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes opportunités d'évolution professionnelle que ceux travaillant à temps plein, y compris dans l'accès à des postes de managers, une situation de travail à temps partiel n'étant pas incompatible avec l'exercice de responsabilités managériales.

Le régime général de Sécurité sociale comprend plus de 80 métiers différents. La diversité des missions et des postes constitue un levier essentiel pour permettre à chaque salarié de construire un projet professionnel dynamique et diversifié. Ces opportunités de carrière constituent un argument d'attractivité à l'embauche, et un levier de fidélisations des salariés.

Enfin, le Régime général s'engage à prévenir ou identifier pour le réduire, tout risque de désinsertion professionnelle, notamment en cas de retour à l'emploi après une période d'absence de longue durée. Pour cela, des actions d'accompagnement sont définies par les organismes.

Article 8 : Objectifs à atteindre au niveau national et accompagnement national

~~8.1 Renforcement de l'observation et de l'analyse~~

~~La mise en œuvre d'actions adaptées au niveau des organismes nécessite que soit préalablement posé un diagnostic de la situation locale au regard de l'égalité des chances de l'ensemble des salariés en matière d'évolution professionnelle.~~

~~Afin d'accompagner les organismes dans la réalisation de ce diagnostic, l'Ucanss met à leur disposition un outil facilitant la rédaction du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes.~~

~~Un appui leur est également proposé pour leur permettre de réaliser un suivi statistique des salariés en situation de handicap.~~

8.1 Favoriser une bonne connaissance des opportunités d'emploi et de mobilités au sein du régime général de la Sécurité sociale

Leviers d'évolution proposés :

- Développement d'une stratégie de communication interne visant à promouvoir la diversité des organismes, des métiers et les opportunités d'évolution.
- Renforcement de l'information à disposition des salariés pour mieux connaître les métiers sur les différentes branches du Régime général.

8.2 Favoriser le développement des compétences tout au long de la vie professionnelle

Leviers d'évolution proposés :

- Constat d'une diversification des modalités de développement des compétences avec en lien une mise en place de stratégies multimodales.
- Sur le poste de travail : acculturation digitale en tant qu'enjeu prioritaire pour tous les salariés dans un objectif de maintien de l'employabilité tout au long de la vie professionnelle.
- Dans le cadre de parcours professionnel : affirmation du développement des compétences en tant que levier de changement de métiers dans un objectif de carrière dynamique contribuant à la fidélisation des salariés.

~~8.2.1 Favoriser l'accès à la formation de tous les salariés~~

~~Des formations à distance ont commencé à être mises en œuvre dans le régime général. Cette démarche sera renforcée dans la mesure où elle permet de limiter les temps de déplacement, favorise la conciliation du suivi d'une formation et des contraintes de la vie personnelle et facilite l'accès à la formation des salariés souffrant d'un handicap rendant plus difficile leur mobilité. A cet effet, les organismes de formation, dont l'Institut national de formation (Institut 4.10) s'appuient davantage sur les possibilités offertes par les outils numériques, sans toutefois négliger la nécessité d'intégrer également des temps de formation en présentiel utiles aux échanges entre les participants. Dans ce cadre, tous les moyens de développer une offre de formation de proximité sont recherchés.~~

~~Par ailleurs, les partenaires sociaux, l'Ucanss et les caisses nationales s'attachent à promouvoir l'accès aux CQP de personnes en situation de handicap. A cet effet, une expérimentation est menée afin d'identifier les actions nécessaires au renforcement de l'accompagnement de ces salariés dans l'obtention de ce titre.~~

La formation professionnelle reste la modalité essentielle de développement des compétences au sein du Régime général, et trouve une traduction dans une offre de formation institutionnelle régulièrement développée et mise à jour, que ce soit dans le cadre de la formation en alternance, de la formation certifiante ou de la formation continue.

Leviers d'évolution proposés :

- Encouragement de la démarche d'accès à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), qui peut être accompagnée collectivement.
- Communication sur l'ensemble des dispositifs de formation avec appui sur un support mis à disposition de chaque salarié, notamment dans le cadre des EP.
- Enjeu de la mobilisation de la formation ouverte et à distance (FOAD) et de son déploiement afin d'assurer le développement des compétences des salariés : limitation des temps de déplacement, flexibilité dans l'organisation des formations, conciliation des temps, accessibilité pour les salariés en situation de handicap.
- Promotion de l'accès aux CQP de personnes en situation de handicap
- Mention explicite du règlement des formations du Régime général qui prévoit que tout candidat à un examen présentant un handicap peut demander à bénéficier d'un aménagement des épreuves afin de composer dans les mêmes conditions que les autres candidats.

8.2.2 Les autres modalités de développement des compétences

Le Régime général accompagne le développement des compétences par la mobilisation de dispositifs complémentaires.

Leviers d'évolution proposés :

- Favorisation de toute démarche qui participe à la transmission de savoirs et savoir-faire entre salariés par un cadrage institutionnel de ces démarches : tutorat et mentorat.
- Cadrage institutionnel mis à disposition des organismes s'agissant des engagements externes à l'image du mécénat de compétences.

8.3 Accompagner le maintien dans l'emploi et le retour dans l'emploi après une longue absence

En raison de l'allongement de la vie professionnelle, le risque de survenance d'un handicap ou d'une maladie, pouvant éloigner du travail en cours de carrière est de plus en plus prégnant.

Leviers d'évolution proposés :

- Enjeu majeur de prévention de la désinsertion professionnelle avec optique de détection précoce des signes de rupture : démarche interbranche de sensibilisation à la prise en compte des signaux faibles
- Reconnaissance RQTH des salariés en place : déploiement d'une campagne de communication pour faciliter son recours
- Reprise d'activité après une absence de longue durée : organisation d'un EP, accompagnement à la reprise de poste

~~8.3 8.4 - Encourager et soutenir les candidatures de femmes aux emplois de management supérieur et de direction~~ Soutenir l'évolution professionnelle et salariale des femmes au sein du Régime général.

L'égalité salariale entre femmes et hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. La réduction des écarts, notamment ceux corollés à l'effet structure dû à la nature des postes occupées par les femmes, constitue un enjeu prioritaire pour les partenaires sociaux,

Pour prévenir un éventuel effet de « plafond de verre », pouvant conduire des femmes à renoncer à postuler aux emplois les plus élevés, l'Ucanss, en lien avec les caisses nationales, expérimente des actions d'accompagnement ou de mentorat.

Leviers d'évolution proposés :

- Pilotage de l'impact des politiques menées sur l'évolution salariale comparée des femmes et des hommes, à travers le suivi pour les organismes de plus de 50 salariés, de l'index relatif à l'égalité salariale femme/homme.
- Accompagnement renforcé des organismes qui n'atteignent pas 75 points/100 à l'index afin d'accompagner leur progression.

- Reprise d'activité après une absence de longue durée : organisation d'un EP, accompagnement à la reprise de poste.

8.5 Déployer des outils et dispositifs d'aide à la mobilité professionnelle

Leviers d'évolution proposés :

La formation professionnelle en tant que vecteur de mobilité :

- Effort en matière de certification avec enregistrement au RNCP permettant d'obtenir un niveau de qualification reconnu, accessibilité des CQP par formation initiale et VAE, approche par blocs de compétences pour favoriser les passerelles.
- Actions en appui des politiques RH des organismes : formation en amont pour les salariés, via l'offre « se préparer à une mobilité », formation concernant la prise de poste des managers, modules pour les RH sur le pilotage et l'accompagnement des mobilités.

Objectifs à atteindre au cours de la période couverte par l'accord de 2016

- assurer la formation des DRH ou responsables des ressources humaines aux questions de diversité, d'égalité des chances et d'égalité de traitement ;
- lever par l'engagement d'actions adéquates les obstacles à une meilleure représentation hommes/femmes sur les niveaux de qualification supérieurs ;
- améliorer l'accès à la formation, notamment pour les salariés en situation de handicap, ainsi que pour ceux ayant des obligations familiales.

Indicateurs inscrits dans l'accord de 2016 :

- % 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.

Proposition d'objectifs à atteindre au cours de la période qui serait couverte par un futur accord :

- Déployer une campagne marque employeur interne visant à promouvoir la diversité des missions et les parcours possibles à la Sécurité sociale
- Réduire le nombre d'organismes ayant un index salarial < 75 points
- Réduire l'écart salarial entre femme et homme - % en baisse au terme de l'accord.
- Indicateur sur le taux d'accès à la formation autour de la nécessité d'informer, de développer des actions de promotion des actions et dispositifs de formation

Indicateurs proposés : à préciser selon les objectifs retenus

Article 9 : Garantir l'accès à la formation professionnelle

Afin de veiller à garantir l'égal accès de tous les salariés à la formation professionnelle, l'organisme recense les salariés n'ayant suivi aucune action de formation depuis quatre ans dans le cadre du dispositif d'entretien professionnel instauré par la loi du 5 mars 2014.

Il en détermine les raisons, et prend toute mesure adaptée pour prévenir ou corriger cette situation si elle se présente.

Par ailleurs, les organismes locaux mettent en œuvre des actions régulières d'information des salariés sur les modalités d'utilisation de dispositifs tels que le compte personnel de formation et la validation des acquis de l'expérience.

Enfin, dans leurs processus d'achats de formation, les organismes s'attachent à exiger de l'opérateur qu'il dispense sa prestation dans des conditions de proximité favorisant un égal accès pour tous (proximité géographique, formation à distance ...).

Article 10 : Parcours professionnel et rémunération effective

10.1 - Développer des actions visant à favoriser la conception et la réalisation du projet professionnel du salarié

La mobilité fonctionnelle, interne à l'organisme, constitue un premier cadre possible de réalisation d'un parcours professionnel. Dans cette perspective, l'organisme met en œuvre une procédure d'examen systématique des demandes de mobilité interne en provenance de ses salariés. Il les informe des résultats de leur démarche. Il développe en outre toute action permettant aux salariés de mieux connaître les métiers exercés par leurs collègues des autres services.

Par ailleurs, les organismes s'attachent à promouvoir une meilleure connaissance des métiers exercés dans les différentes branches de législation. Ils s'appuient à cet effet sur les outils institutionnels existants, notamment le site dédié aux métiers de la Sécurité sociale dont ils assurent régulièrement la promotion auprès de leurs salariés. Par le développement de relations de réciprocité avec les organismes des autres branches situés dans la même circonscription géographique, ils s'efforcent de proposer 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.

10.2 - Prévenir les risques de désinsertion professionnelle

10.21. Gérer les absences de longue durée

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents pour une longue durée, l'organisme leur propose de rester destinataires durant leur absence, de toutes les informations générales adressées au personnel.

Par ailleurs, l'organisme veille à ce qu'une absence supérieure ou égale à six mois (maternité, adoption, congé parental, congé sans solde, congé sabbatique, maladie, affection de longue durée, exercice d'un mandat syndical), n'entraîne pas une difficulté du salarié à reprendre son emploi.

Pour ce faire, le salarié bénéficie d'un entretien au cours duquel sont évoquées, si nécessaire, des mesures d'accompagnement à la reprise d'activité, notamment en matière de besoins en formation, et de réorganisation éventuelle de la charge de travail.

Cet entretien vaut entretien professionnel.

10.22 - Sensibiliser aux problématiques d'insertion et de désinsertion

Des actions de sensibilisation et/ou de formation aux problématiques d'insertion et de désinsertion sont dispensées en direction des salariés de l'organisme, et plus particulièrement à l'attention des managers **sur la base de l'offre développée en interbranche.**

10.3 - Se doter d'outils adaptés

10.3.1. - Vérifier les procédures d'évaluation des salariés

Les organismes vérifient régulièrement que leurs procédures d'appréciation et d'évaluation des salariés sont exemptes de toute forme de discrimination. Dans le cas contraire, les mesures nécessaires sont prises pour remédier à cette situation.

10.3.2. - ~~Etablir un rapport sur~~ **Piloter la situation salariale comparée entre les femmes et les hommes** ~~les hommes et les femmes~~

~~Tout organisme employant cinquante salariés et plus rédige un rapport annuel relatif à la situation comparée entre les hommes et les femmes. Ce rapport est communiqué aux membres du comité d'entreprise dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale de l'organisme, les conditions de travail et l'emploi.~~

~~A défaut d'accord relatif à l'égalité professionnelle tel que prévu à l'article L 2242-5 du code du travail, l'organisme, met en place un plan d'action visant à corriger les écarts.~~

Modalités de déclinaison proposées :

- Mise en place par les organismes de toute action visant à favoriser la postulation des femmes et leur représentation à tous les niveaux de postes, notamment d'encadrement, de direction et d'expertise.
- Pilotage par les organismes de la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avec appui sur les dispositifs légaux : situation comparée des femmes et des hommes dans le cadre de l'obligation annuelle de consultation du CSE et publication de l'index relatif à l'égalité salariale entre femme et homme (mise en œuvre d'un plan d'actions pour résorber les écarts en cas de score inférieur à 75 points / 100).
- Vigilance des organismes sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes lors de l'embauche.

10.33. - Assurer un suivi statistique des salariés en situation de handicap

~~Un examen de situation qui s'appuie sur un suivi statistique des salariés en situation de handicap est réalisé chaque année.~~

~~Il porte sur les augmentations individuelles, et les promotions dont ont bénéficié les intéressés.~~

Les organismes locaux pilotent les évolutions professionnelles et salariales des salariés porteurs de handicap. Leur attention porte sur les augmentations individuelles, et les promotions dont ont bénéficié les intéressés.

TITRE III

CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

CHAPITRE I - OBJECTIFS A ATTEINDRE AU NIVEAU NATIONAL

Article 11 : Ambition et objectifs à atteindre au niveau national

L'employeur s'attache à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des salariés. Une bonne articulation entre ces deux domaines est en effet de nature à favoriser une meilleure intégration et implication du salarié au niveau du collectif de travail et participe des actions de prévention en matière de santé au travail.

Dans toute la mesure du possible, l'organisation du travail doit tenir compte des impératifs liés à la vie familiale afin que ceux-ci ne pénalisent pas le salarié dans son activité professionnelle.

Il en est de même des contraintes résultant de l'aide apportée à une personne à charge.

Par ailleurs, la vie professionnelle ne doit pas constituer un obstacle aux activités extra-professionnelles du salarié.

Toutefois, si l'employeur s'attache à favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle du salarié, il veille à ne pas s'immiscer dans la vie privée de ses salariés.

La conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle constitue en enjeu renforcé par le déploiement des outils numériques et le développement du télétravail.

L'accès à distance représente une modalité de travail et de formation favorisant une meilleure articulation avec la vie personnelle.

Néanmoins, il renforce le risque de non-distinction des temps de vie professionnelle et de vie privée, nécessitant une vigilance des employeurs, managers et salariés.

Objectifs à atteindre au cours de la période couverte par l'accord de 2016

- sensibiliser les managers à l'intégration des questions de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle dans l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement ;
- assurer l'évolution de carrière des salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que celle des salariés à temps plein ;
- sensibiliser les salariés aux règles concernant la laïcité dans l'organisme ;

Indicateurs inscrits dans l'accord de 2016 :

- % des effectifs à temps partiel par niveau de qualification et par sexe ;
- % de salariés ayant bénéficié de points de compétences parmi ceux travaillant à temps partiel ;
- % de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion.

Proposition d'objectifs à atteindre au cours de la période qui serait couverte par un futur accord :

- assurer l'évolution de carrière des salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que celle des salariés à temps plein
Indicateurs proposés : à préciser selon les objectifs retenus

CHAPITRE II - DECLINAISON PAR LES ORGANISMES

Article 12 : Retenir une organisation du travail respectant le domaine de la vie personnelle du salarié

12.1 - Organiser les réunions dans le respect de la vie personnelle du salarié

Dans le respect du principe de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et en dehors de cas exceptionnels, le management veille à respecter autant que faire se peut des horaires de réunion compris dans une plage horaire déterminée au niveau de l'organisme.

La fixation de ces horaires doit également tenir compte de la répartition du temps de travail, et des horaires de travail, des salariés travaillant à temps partiel, ainsi que de ceux des salariés bénéficiant d'une formule de travail à distance.

Le recours aux technologies de communication (téléconférence, visioconférence) qui limitent les déplacements, est encouragé.

12.2 - Garantir un droit à la déconnexion

Les outils numériques, s'ils constituent une opportunité notamment en matière de développement de nouvelles organisations du travail comme le travail à distance, ne doivent cependant pas conduire à confondre le temps de travail et le temps de repos.

En conséquence, l'employeur met en œuvre un droit à la déconnexion du salarié en dehors des horaires habituels de travail.

L'usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone en dehors des horaires de travail doit conserver un caractère exceptionnel et être justifié par l'importance et l'urgence du sujet traité.

En tout état de cause, le salarié n'est pas tenu de répondre à ces sollicitations en dehors de ses jours et horaires habituels de travail.

Dans le respect de ces principes, l'organisme définit, à son niveau, les règles de bonne pratique qui doivent être mises en œuvre, par exemple en élaborant une charte de bon usage des outils de communication, et en assure la publicité nécessaire.

Par ailleurs, s'agissant de situations de télétravail, les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié sont précisées dans l'avenant au contrat de travail. Elles sont portées à la connaissance du manager du télétravailleur et de ses collègues de travail.

Modalités de déclinaison proposées :

- Définition du droit à la déconnexion : Il s'agit du droit pour les salariés ne pas être connectés et joignables via les outils informatiques et téléphonique nomades professionnels, pendant les temps de repos ou congés.
- Possibilité d'une charte ou d'un accord qui fixe les droits et devoirs en matière de connexion pour matérialiser la garantie du droit à la déconnexion.

Article 13 : Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement

A la demande du salarié, l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement est l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, et notamment d'aborder les modalités d'aménagement du temps de travail, ainsi que l'organisation du travail.

Article 14 : Tenir compte des engagements familiaux

14.1 - Développer des pratiques managériales respectueuses de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

L'organisme s'engage à respecter la charte de la parentalité en entreprise.

Il favorise les pratiques et comportements managériaux respectant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés ~~éduquant des enfants~~ **ayant une charge familiale, liée à l'éducation des enfants.**

Dans la mesure du possible, un aménagement de l'organisation du travail est envisagé pour les salariés ayant la garde alternée ou occasionnelle de leur(s) enfant(s).

Cet aménagement peut, notamment, consister à permettre au salarié concerné de réduire son temps de travail les semaines où il accueille son ou ses enfants, le déficit en temps de travail étant compensé sur les autres semaines.

La situation des familles monoparentales doit être également prise en considération en ce qui concerne l'organisation du travail, et faire l'objet d'un accompagnement particulier.

14.2 - Mesures spécifiques pour faciliter l'organisation de la garde des enfants en cas de départ en formation

Afin que le fait d'avoir des enfants en bas âge, ne constitue pas un frein en matière d'accès à la formation du salarié, l'organisme s'attache à mettre en œuvre des mesures permettant au salarié d'organiser la garde de son ou de ses enfants durant la période de formation.

Il s'engage notamment à ce titre à respecter un délai de prévenance suffisant avant le départ en formation, à intégrer dans le cahier des charges du prestataire de formation des conditions de déploiement en proximité de la formation, à fixer des horaires et des jours de formation tenant compte, dans toute la mesure du possible, des horaires et jours habituels de travail du salarié.

14.3 Don de jours de repos

Les organismes sont invités à négocier des accords permettant aux salariés de faire don de jours de repos au bénéfice d'un de leurs collègues dont l'enfant, le conjoint, ou un ascendant est gravement malade. Les modalités pratiques de mise en œuvre sont définies dans ce cadre.

~~**Article 15 : Accompagner les solidarités familiales**~~

~~**15.1 Aide aux aidants**~~

~~Un aménagement des horaires de travail peut être accordé au salarié, dans la mesure où son poste de travail le permet, en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de sa famille~~

~~(conjoint ou assimilé, ascendants ou descendants directs), sur présentation d'un justificatif médical.~~

~~Si un tel aménagement des horaires n'est pas envisageable pour des raisons d'organisation du service, des autorisations d'absence non rémunérées sont accordées dans la limite de 20 jours ouvrés par an.~~

~~Par ailleurs, un complément de rémunération est versé au salarié qui bénéficie d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie au sens du Code de la Sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération.~~

Proposition de suppression liée à la conclusion de l'accord soutien aux aidants

~~15.2 – Don de jours de repos~~

~~Les organismes sont invités à négocier des accords permettant aux salariés de faire don de jours de repos au bénéfice d'un de leurs collègues dont l'enfant, le conjoint, ou un ascendant est gravement malade. Les modalités pratiques de mise en œuvre sont définies dans ce cadre.~~

Proposition de reprise dans un nouvel article 14-3

~~Article 16 : Concilier vie professionnelle et engagement humanitaire et caritatif~~

~~Les périodes pendant lesquelles un salarié réalise un engagement humanitaire ou caritatif, dans le cadre d'un congé sans solde, sont assimilées pour une durée qui ne peut excéder 12 mois, à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.~~

~~Lors de la reprise d'activité du salarié et à sa demande, l'organisme prend toutes les mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent des expériences acquises dans le cadre de cet engagement humanitaire et caritatif.~~

~~Cet accompagnement peut, notamment, passer par l'aide à la constitution de dossier dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.~~

Proposition de reprise dans un nouvel article 15-4

~~Article 15 : Concilier vie professionnelle et engagements citoyens/ humanitaire~~

~~15.1 - Juré de Cour d'assises~~

~~Le salarié appelé à siéger comme juré au niveau d'une Cour d'assises, bénéficie du maintien intégral de sa rémunération.~~

~~Le salaire est maintenu sous déduction du montant de l'indemnité de session allouée par le ministère de la justice.~~

~~15.2 - Exercice d'un mandat électif~~

~~Conformément aux dispositions légales, le salarié titulaire d'un mandat électif bénéficie d'un crédit d'heures attaché à l'exercice de ses fonctions.~~

~~15.3 - Mécénat de compétences~~

Le mécénat de compétences consiste à mettre ponctuellement et gracieusement à disposition d'associations, les compétences de salariés volontaires.

L'employeur propose au salarié, s'il l'accepte, d'intervenir, sur son temps de travail, dans le cadre d'une mission précise auprès d'une association.

Pendant cette période, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des droits attachés à son contrat de travail.

15.4 – Engagement humanitaire et caritatif

Les périodes pendant lesquelles un salarié réalise un engagement humanitaire ou caritatif, dans le cadre d'un congé sans solde, sont assimilées pour une durée qui ne peut excéder 12 mois, à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

Lors de la reprise d'activité du salarié et à sa demande, l'organisme prend toutes les mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent des expériences acquises dans le cadre de cet engagement humanitaire et caritatif.

Cet accompagnement peut, notamment, passer par l'aide à la constitution de dossier dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Article 16 : Aménager les fins de carrière afin de favoriser la transition entre activité et retraite

Reprise dans cet article des dispositions du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière

16.1 - Permettre l'utilisation fractionnée du compte épargne temps

Dans les conditions prévues par l'article 4.3.1 du Protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne temps dans les organismes de Sécurité sociale, le salarié a la possibilité, à partir des trois années précédant l'âge légal de départ à la retraite, d'utiliser de façon fractionnée des jours épargnés sur son compte épargne temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Quand l'intéressé peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein, les jours de congés épargnés sur le compte épargne temps au moment de la mise en œuvre de ces dispositions, utilisés de manière fractionnée, font l'objet d'un abondement, pris en charge par l'employeur, équivalent à 20 % de ces jours, cet abondement ne pouvant dépasser 10 jours.

Les jours épargnés par le salarié sont décomptés en priorité.

Les jours attribués par l'employeur au titre de l'abondement ne peuvent pas faire l'objet d'une monétisation en cas de rupture du contrat de travail.

16.2 - Accompagner des salariés dans leur démarche en vue de leur départ en retraite

Les organismes tiennent à la disposition des salariés toutes les informations relatives aux dispositifs existants.

Les salariés âgés de 55 ans et plus participent, à leur demande, à des réunions d'information organisées en collaboration avec des organismes de retraite (régime général et complémentaire).

Ces réunions d'informations, qui se déroulent pendant le temps de travail, sont l'occasion de :

- les informer sur les dispositions légales sur les retraites de base et complémentaire,
- les sensibiliser sur les différentes démarches à effectuer (complémentaire santé, protection individuelle),
- leur proposer un rétro planning.

Un point de situation individuelle réalisé en collaboration avec les institutions de retraite, et notamment avec l'assurance retraite du régime général, est proposé au salarié qui le sollicite, afin de faciliter sa prise de connaissance des différentes possibilités de départ en retraite sur la base d'un diagnostic conseil personnalisé.

Ainsi, les modalités d'utilisation des dispositifs de retraite progressive et de prolongation d'activité entraînant surcote des prestations peuvent lui être présentées.

Dans ce cadre, l'employeur examine systématiquement les demandes de passage à temps partiel qui lui sont transmises et y apporte une réponse dans les 2 mois qui suivent.

Des stages de préparation à la retraite, organisés sur le temps de travail, peuvent être proposés dans les 12 mois qui précèdent la date de cessation d'activité professionnelle pour aider à préparer la future vie de retraité.

16.3 - Prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel

Pour les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, à l'exception des cadres dirigeants, les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'à la rupture du contrat de travail, lorsqu'ils bénéficient d'une autorisation de travail à temps partiel pour une durée de travail correspondant au moins à 3/5 d'un temps plein.

Les cotisations patronales, ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein, et celles calculées sur la base du travail à temps partiel, sont prises en charge par l'employeur.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux salariés ayant opté pour un système de retraite progressive.

16.4 - Adapter des modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite

Les périodes d'exercice d'activités à temps partiel effectuées dans les conditions posées à l'article 3 du présent avenant sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Ainsi, les périodes de travail à temps partiel effectuées dans ces conditions n'entraînent pas de proratisation de l'indemnité de départ à la retraite.

TITRE IV DISPOSITIONS DIVERSES

Article 17 : Modalités de suivi et d'accompagnement à la mise en œuvre de l'accord

17.1 - ~~Création d'un référent diversité~~ Assistance et conseil aux organismes

~~Il est créé au niveau de l'Ucanss un~~ **Le référent diversité institué au niveau de l'Ucanss** est chargé d'assister et de conseiller les organismes dans le cadre de l'application du présent accord.

17.2 - Comité paritaire de suivi

Le suivi du présent accord est assuré dans le cadre des observatoires interrégionaux visés par le Protocole d'accord du 5 mai 2015.

Un bilan est présenté dans le cadre de l'Instance nationale de concertation.

17.3 - Déclinaison locale de l'accord de branche

Chaque organisme de plus de 50 salariés, engage, au regard du présent accord, 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.

Ce dernier est présenté au comité ~~d'entreprise~~ **social et économique**.

Au moins une fois par an, au cours d'une réunion du comité ~~d'entreprise~~ **social et économique**, la direction de l'organisme présente les éléments d'analyse et d'évolution sur les enjeux relatifs à la diversité et la non-discrimination.

17.4 - Communication

Un espace dédié à la promotion de la diversité et à l'égalité des chances est accessible à tout salarié sur le site internet de l'Ucanss.

Il présente les mesures prises par les organismes du régime général de la Sécurité sociale dans ce domaine.

Article 18 : Incidence du présent accord sur le dispositif conventionnel

~~Le présent accord abroge le Protocole d'accord du 11 mars 2011 prorogé par avenant du 22 décembre 2015, relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.~~

Article 19 : Durée et caractère impératif de l'accord

~~Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.~~

~~Il arrivera à expiration X ans après sa date d'agrément, date à laquelle il prendra fin de plein droit et cessera de produire tout effet. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.~~

~~Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la Sécurité sociale.~~

~~Il est d'application impérative pour l'ensemble des organismes du régime général de la Sécurité sociale.~~

