

Paris,
le jeudi 6 octobre 2011

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

Objet : Méthodologie de déclinaison en accord local du 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,

Le 21 mars 2011 a été signé le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Il a été agréé par la tutelle le 24 mai 2011.

Cet accord 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.

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, les partenaires sociaux ont souhaité l'engagement d'un dialogue social local sur le sujet.

Ainsi, l'article 5.1 du protocole d'accord du 21 mars 2011 sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, prévoit que **chaque organisme de plus de 50 salariés doit engager, au regard du protocole négocié au niveau national, une négociation avec les partenaires sociaux sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.**

Par ailleurs, l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et le décret du 7 juillet 2011 fixent le principe de **l'obligation de négocier sur l'égalité entre les femmes et les hommes**. Les organismes doivent donc engager une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant le 1er janvier 2012.

Cet accord collectif doit fixer des objectifs de progression et des actions accompagnés d'indicateurs chiffrés permettant de les atteindre, portant sur au moins deux domaines d'actions pour les entreprises de moins de 300 salariés ou au moins trois domaines d'actions pour les organismes d'au moins 300 salariés. Ces domaines d'actions doivent être choisis parmi la liste suivante :

- l'embauche,

- la formation,
- la promotion professionnelle,
- la qualification,
- la classification,
- les conditions de travail,
- la rémunération effective,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

A défaut d'accord, l'organisme réalise un plan d'actions.

Lors des journées régionales de présentation de l'accord qui se sont déroulées en juin 2011, les participants ont exprimé une attente sur la déclinaison de l'accord à laquelle l'Ucanss a souhaité répondre en mettant à votre disposition le document méthodologique ci-joint qui précise les mesures d'application directe ainsi que des déclinaisons possibles au plan local par le biais d'exemples.

Le document qui vous est adressé vise à alimenter et accompagner votre réflexion. Il appartient à chaque organisme de contextualiser à travers sa négociation les exemples ci-après.

Ce document complète la lettre circulaire n°022-11 diffusée le 4 août 2011.

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.



Didier Malric

Directeur délégué

Document(s) annexe(s) :

- Méthodologie d'application