



ACCORD NATIONAL DE BRANCHE RELATIF A LA DIVERSITE ET A L'EGALITE DES CHANCES



POURQUOI ? Une volonté forte

Il est question de sujets de société qui appellent l'implication de l'ensemble des acteurs de la branche

- Les parties signataires du présent accord considèrent que celui-ci vient conforter et enrichir un certain nombre de dispositions déjà inscrites dans la convention collective nationale de branche,
- C'est la prise de conscience et de l'implication de chacun des acteurs et partenaires concernés pour faire évoluer les mentalités, lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.
- Il y a un intérêt économique et social à promouvoir la diversité et à continuer de concourir à l'intégration dans le monde du travail
- Cet accord traite l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la mixité, l'égalité de traitement entre les salariés et plus globalement l'égalité des chances, et la situation des salariés handicapés ainsi que les seniors.

POUR QUI ? Egalité entre les hommes et les femmes

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un élément essentiel de mixité des emplois.

- les critères retenus pour le recrutement seront fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats avec des définitions de poste non discriminantes à l'égard du sexe.
- Les modalités de mise en place feront que, dans les recrutements de cadres, techniciens, agents de maîtrise, employés, ouvriers, la part des femmes et des hommes parmi les candidats reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Lorsqu'un déséquilibre réel entre la proportion de femmes et d'hommes sera constaté dans les entreprises, celles-ci mettront en œuvre des mesures transitoires de progression pour améliorer la situation et veilleront ensuite à éviter toute dégradation ultérieure. Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, étudieront les raisons de ce déséquilibre, et pourront émettre un avis en vue d'y remédier.

COMMENT ? Egalité entre les hommes et les femmes

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, est proscrite toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race notamment en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux.

- Les responsables hiérarchiques, les salariés et de leurs représentants seront sensibilisés aux enjeux économiques et sociaux de l'égalité de traitement entre les salariés ;
- Des outils de communication, tant internes qu'externes, adaptés à la taille des entreprises seront mis en place dans cette optique.
- Des mesures nécessaires seront prises au titre des stages proposés par les entreprises ou dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- la spécification des critères retenus pour le recrutement, doivent être fondés sur les exigences requises pour tenir le poste proposé et la qualification des candidats et excluent toute discrimination
- la mise en place de moyens appropriés pour assurer l'égalité entre les salariés quelle que soit leur origine, leur race, ou leur nation, en matière d'accès à la formation professionnelle ;
- les modalités facilitant, pour les salariés, à compétences et contributions égales, un même parcours professionnel, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, seront mises en place.



UNE JUSTICE ! Renforcer la situation des salariés handicapés

Une volonté partagée de mener une politique active et durable d'insertion, de maintien dans l'entreprise, de progression au sein de celle-ci et d'amélioration des conditions de travail des salariés handicapés par :

- la réalisation d'études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche de personnes handicapées ;
- la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;
- la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation destinées aux responsables hiérarchiques susceptibles d'accueillir des salariés handicapés ;
- l'élaboration de mesures concrètes destinées à faciliter la vie au travail des salariés handicapés, comme, par exemple, l'aménagement des locaux, des postes et situations de travail ;
- la prise en compte des demandes de salariés handicapés relatives à des aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi ;
- la facilitation de la reconnaissance Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (anciennement COTOREP) par l'assistance des entreprises aux démarches administratives des salariés concernés ;
- la mise en œuvre d'actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste ;
- l'association à ces différentes démarches des médecins du travail, pour les actions les concernant ;
- **la coopération avec des acteurs institutionnels et des organismes et associations de handicapés ou spécialisés.**

UNE RICHESSE ! Les séniors dans nos entreprises

Une volonté partagée de maintien dans l'emploi des salariés d'au moins 55 ans ou de recrutement de salariés d'au moins 50 ans par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière, de maintien dans leur emploi ou de mobilité professionnelle en développant la formation tout au long de la vie professionnelle et la recherche d'une optimisation de la gestion des parcours professionnels et enfin l'encouragement de la reconnaissance des acquis de l'expérience.

- Un entretien de deuxième partie de carrière Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place par les entreprises, a lieu à l'initiative du salarié ou de l'employeur.
- La formation professionnelle les salariés de plus de 50 ans peuvent la compléter au moyen de leurs droits à DIF, selon des modalités pratiques définies dans l'entreprise
- le bilan de compétences : afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.
- la période de professionnalisation : pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés de plus de 45 ans accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation.
- La transmission des savoirs et des savoir-faire par la pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire
- L'amélioration et l'aménagement des conditions de travail et d'emploi rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié
- L'aménagement de fin de carrière et l'aménagement des horaires de travail : les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent, seront susceptibles de bénéficier, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année.
- le bilan retraite : au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique sur les modalités de sa fin de carrière
- Recours à des CDD pour retour à l'emploi des seniors de plus de 57 ans inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus de trois mois ou en convention de reclassement personnalisée



A LA DEMANDE DE LA CFTC
des indicateurs précis ont été mis en place
ainsi qu'un ordre du jour spécial pour le suivi de cet accord
au niveau de la CPNE !

VOTRE DELEGUE
pour toutes



est à votre disposition
explications