

Brochure n° 3279

Convention collective nationale
IDCC : 1801. – SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, À LA MIXITÉ ET À LA DIVERSITÉ

NOR : ASET1150149M
IDCC : 1801

Entre :

Le SNSA,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

Le SNCAPA CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FSPBA CGT ;

Le SNAATAM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La diversité des salarié(e)s dans les sociétés d'assistance constitue une richesse. Grâce aux différentes cultures, à l'utilisation du français et des langues étrangères, à la variété des formations et des profils professionnels, les sociétés d'assistance bénéficient d'atouts essentiels dans la mise en œuvre de leurs activités.

Le maintien de cette diversité et sa valorisation comme facteur de créativité et de dynamisme, par les regards différents qu'elle apporte, doivent être une préoccupation constante des entreprises, qui s'exprime tout particulièrement au travers :

- du recrutement ;
- de la formation ;
- de la gestion des emplois et des carrières ;
- des rémunérations ;
- de l'organisation du travail ;
- de l'engagement syndical.

Les sociétés d'assistance veillent de façon générale, et tout particulièrement dans ces six domaines, à ce que ne soit exercée aucune discrimination basée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, ou l'état de grossesse.

Elles garantissent à chacun(e) des droits égaux, et d'égales possibilités d'évolutions professionnelles.

Elles s'efforcent d'accueillir et de maintenir dans l'emploi des personnes affectées d'un handicap ou d'altération invalidante de leur santé, pouvant nécessiter des aménagements spécifiques.

Elles veillent à promouvoir le respect des différences.

Elles recherchent des solutions adaptées pour concilier les obligations liées à la permanence du service 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 ainsi qu'à la variabilité des flux et la vie privée des salariés.

Elles favorisent prioritairement l'évolution professionnelle de leurs salariés pour permettre toutes mobilités internes sur des postes existants ou en création, en ne prenant en compte que des critères objectifs :

- compétences ;
- capacités professionnelles exercées ;
- expériences professionnelles acquises.

Elles s'assurent que leurs procédures d'évaluation et d'appréciation des salariés excluent toutes formes de discrimination.

En conséquence :

Vu la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu la loi du 9 mai 2001, l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 et la loi du 23 mars 2006 relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Vu la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors du 13 mai 2005 ;

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise du 12 octobre 2006 ;

Vu la loi du 21 janvier 2009 sur les seniors,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés d'assistance ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

Article 2

Objet de l'accord

L'accord a pour objet de mettre en œuvre dans le secteur des sociétés d'assistance les mesures assurant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il vise au respect de l'engagement syndical et également à l'insertion et au maintien dans l'emploi des seniors prévu par l'accord national interprofessionnel du 13 mai 2005.

Enfin, il vise à l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel.

Il a pour objectif de favoriser globalement l'insertion de publics aujourd'hui éloignés de l'emploi (handicapés, jeunes de quartiers de la politique de la ville, chômeurs de longue durée...).

TITRE II

RECRUTEMENT ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Article 1^{er}

Recrutement externe et interne

La diversité dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique d'égalité des chances mise en œuvre dans les entreprises.

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères objectifs retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (notamment celles qui s'expriment au travers de l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidat(e)s, à l'exclusion de tout pré-supposé tenant, par exemple compte de l'âge, du sexe, de l'apparence physique, du patronyme, lieu de naissance, lieu de résidence, appartenance syndicale.

Chaque entreprise met en place après information des représentants élus du personnel les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Cela vaut pour les recrutements effectués en interne ainsi que pour ceux faits par l'intermédiaire de Pôle emploi ou des cabinets spécialisés.

D'une manière générale, aucun collaborateur ne peut se voir imposer une mesure discriminante sous quelle que forme que ce soit.

1.1. Offres d'emploi

Les offres d'emploi diffusées tant en interne qu'en externe ne doivent donner prise à aucune discrimination, quels que soient le type d'emploi proposé et la nature du contrat de travail.

La formulation des emplois rédigée de façon claire et détaillée doit être faite en respectant la forme épiciène du mot chaque fois que le terme de même sens existe dans les deux genres.

Les critères de durée d'expérience, de domaine et de niveau des études, ou de niveau de pratique linguistique, doivent être directement justifiés par la nature même de l'emploi à pourvoir.

Une réponse écrite est adressée à tous (toutes) les candidat(e)s.

Des explications claires et détaillées sont données aux personnes non retenues qui le souhaitent.

1.2. Intégration de personnes handicapées

Une politique volontariste d'emploi favorisant l'intégration au sein des entreprises des personnes handicapées vise à une meilleure prise en compte de leurs candidatures, en examinant les conditions particulières d'aptitudes propres à certains emplois.

Cette politique s'appuie sur la lutte permanente contre les préjugés et résistances à l'intégration des personnes handicapées au sein du monde du travail.

Les parties signataires conviennent de l'importance d'une sensibilisation de l'ensemble des salariés portant sur l'intégration des personnes engagées avec un handicap, ou reconnues handicapées au cours de leur vie professionnelle au sein des entreprises de la branche.

Ces actions de sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes s'inscrivent selon les principes suivants :

- une image positive du personnel connaissant un handicap, et la mise en relief du facteur de cohésion sociale que constitue l'intégration d'un travailleur handicapé ;
- une implication de chaque salarié(e) dans l'accueil et la bonne intégration des travailleurs handicapés, par la mise en lumière du rôle des différents intervenants en la matière (ressources humaines, notamment personnel procédant au recrutement, collègues, supérieurs hiérarchiques, médecine du travail...) ;
- une égalité de traitement pour les personnes handicapées sur le lieu de travail, ainsi que dans le cadre des activités sociales et culturelles.

Le SNSA s'engage par le présent accord à se rapprocher de l'Association pour la gestion, la formation et l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) afin de signer une convention visant à l'intégration des travailleurs handicapés au sein des entreprises de la branche. Par le biais de cette convention, les entreprises de la branche pourront bénéficier de conseils et de soutiens de la part des experts de l'AGEFIPH afin de tout mettre en œuvre pour intégrer des travailleurs handicapés et répondre ainsi à cette obligation.

TITRE III

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires rappellent que, comme en matière de recrutement, l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs.

Les entreprises doivent s'attacher, après information des instances représentatives du personnel, à sensibiliser les responsables hiérarchiques sur ces sujets.

Article 1^{er}

Gestion des emplois

1.1. Mobilité interne

La performance des entreprises implique de faire émerger toutes les compétences internes et de mettre en place, sans discrimination aucune, de réelles possibilités d'évolution professionnelle.

a) Ouvertures de postes

Les postes vacants sont portés à la connaissance de l'ensemble des salarié(e)s, et leur description détaillée est facilement accessible à tous. Une bonne connaissance des emplois ouverts doit en effet permettre à chacun(e) de postuler en fonction de ses compétences ou potentiels.

L'entreprise veille à ce que tous (toutes) les salarié(e)s, y compris ceux (celles) qui sont temporairement hors de l'entreprise (temps partiels, congés parentaux, congés payés, longues maladies, activité syndicale, etc.), puissent avoir accès à cette information.

Les postes disponibles font l'objet d'une publication au sein de l'entreprise concernée.

Les délais d'appels à candidatures sont déclinés dans chaque entreprise et figurent dans la publication de l'offre.

Les critères utilisés dans la définition des postes ouverts et publiés dans le cadre de la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une quelconque discrimination. À ce titre, les partenaires sociaux veillent, dans le cadre de l'observatoire des métiers, à ce que la dénomination des métiers repères ne puisse y donner prise. Les instances représentatives du personnel assurent le relais de cette action dans les entreprises.

b) Evaluation des compétences

Les entreprises assurent à tous (toutes) les salarié(e)s d'égales possibilités d'évolution professionnelle et une égalité de traitement dans l'accès à des postes de responsabilité supérieure dans les différentes catégories socioprofessionnelles.

Elles font en sorte, en particulier, que les processus d'évaluation dans le cadre du suivi des parcours professionnels ne laissent aucune place aux préjugés et aux stéréotypes, ni ne permettent aucune discrimination directe ou indirecte.

Lors de l'examen des supports documentaires utilisés, tel que prévu à l'article 29 b de la convention collective, les instances représentatives du personnel sont particulièrement attentives à ce que les évaluations réalisées s'appuient sur des éléments objectifs et clairement précisés.

1.2. Rémunérations : égalité de traitement

Les signataires du présent accord soulignent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre tous les salariés pour un travail équivalent.

Il est rappelé que l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa réduction une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes avait fixé pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, délai reporté au 31 décembre 2011 par la loi du 10 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Il est instauré, par le présent accord, une dotation spécifique de la masse salariale brute dont le montant défini en entreprise est destiné à réduire les écarts entre les hommes et les femmes.

A ce titre, une négociation en entreprise sur l'instauration de cette dotation spécifique devra intervenir dans les 3 mois à compter de la signature de l'accord pour les sociétés qui n'auront prévu aucune mesure dans le cadre de leur négociation annuelle.

De même, les partenaires sociaux soulignent le principe d'égalité de traitement qui doit exister pour tout niveau de poste entre les salarié(e)s exerçant leur activité à temps plein et ceux (celles) travaillant à temps partiel, que ce soit en termes de carrière, de rémunération ou de formation professionnelle.

Ils s'assurent que la commission de l'égalité professionnelle, lorsqu'elle est créée au sein du comité d'entreprise, puisse pleinement jouer son rôle.

1.3. Observatoire des métiers

L'observatoire des métiers, dans ce contexte, devient aussi celui de l'égalité professionnelle, constituant ainsi l'outil pour mener les études nécessaires au constat et à l'approfondissement des bonnes pratiques.

Les travaux annuels de l'observatoire seront communiqués à la CNPEF qui décidera des suites à donner.

1.4. Maintien dans l'emploi et évolution professionnelle des travailleurs handicapés

Compte tenu notamment de la présence d'emplois comportant des conditions d'aptitudes particulières, les entreprises de la branche ont l'obligation de mettre en œuvre les moyens appropriés (aménagement de poste, formations...) pour maintenir les salariés développant un handicap ou une inaptitude professionnelle dans des emplois correspondant à leurs aptitudes et capacités.

L'aide d'experts internes à l'entreprise (CHSCT) et externes (médecin du travail PDITH⁽¹⁾, CAP Emploi locaux, ergonomes, psychologues, etc.) peut également être sollicitée, l'objectif étant que les travailleurs handicapés bénéficient d'aménagements de leur poste de travail leur permettant d'exercer leurs fonctions d'une façon la plus proche possible de celle de leurs collègues valides.

Enfin, il est rappelé l'engagement pris par le SNSA de se rapprocher de l'AGEFIPH pour établir une convention.

1.5. Modes de recours contre les discriminations

Tout salarié estimant faire l'objet d'un traitement discriminant dans le cadre de ses activités professionnelles en raison de caractéristiques inhérentes à sa personne ou à ses activités syndicales peut demander à être reçu par un responsable des ressources humaines, en présence s'il le souhaite d'un représentant du personnel, aux fins d'examiner les éléments constitutifs selon lui de cette discrimination. Cet entretien doit avoir lieu dans les meilleurs délais.

Si les faits sont avérés, il y sera mis fin par les moyens appropriés et en fonction de la situation constatée, il sera effectué une régularisation de ladite situation dans des délais raisonnables.

(1) Programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés.

Article 2

Gestion des compétences

2.1. Formation

Compte tenu du rôle de la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Il importe en conséquence que chaque salarié(e) puisse utiliser pleinement le dispositif prévu par l'accord de branche, et qu'il ne soit pas exercé de discrimination dans la gestion tant du plan de formation que du droit individuel à la formation.

2.2. Travailleurs handicapés

Les personnes handicapées bénéficient d'une évolution professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes. A ce titre, elles peuvent saisir leur responsable ressources humaines ou leur hiérarchie pour que soit examiné leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

2.3. Rôle des seniors

Les salariés seniors, et plus spécialement ceux ayant une longue expérience dans l'entreprise, ont également un rôle particulier à jouer dans la transmission des connaissances des métiers et des expériences vécues.

Sans préjudice pour les autres salariés, le tutorat est reconnu comme mission à part entière et donne lieu à la finalisation d'objectifs dans le cadre de l'entretien annuel et, le cas échéant, à une adaptation en conséquence des conditions de travail.

TITRE IV

ORGANISATION DU TRAVAIL

1. Temps partiel

Le travail à temps partiel est souvent une forme de travail adaptée à l'activité d'assistance, qui varie fortement en fonction des périodes de l'année, du mois ou de la semaine, et même au cours de la journée, en fonction des produits développés dans chaque entreprise.

Par ailleurs, certains salariés souhaitent sur certaines périodes de leur vie professionnelle pouvoir réduire leur temps de travail, de façon à concilier leur travail avec des obligations familiales, ou une autre activité, exercée à titre rémunéré ou bénévole, ou pour se ménager un rythme de travail adapté à leurs aspirations : on parle alors de temps partiel choisi.

Le temps partiel, quelle qu'en soit son origine, ne doit pas être facteur de discrimination dans l'évolution professionnelle du salarié. Compte tenu au contraire de l'intérêt qu'il représente pour l'entreprise, des moyens doivent être recherchés pour faciliter son exercice. Ainsi, l'entretien individuel tel que prévu à l'article 30 de la convention collective nationale peut être l'occasion d'aborder les questions liées à la conciliation entre les contraintes du temps partiel dans l'entreprise et les aspects de sa vie personnelle.

Il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 3123-8 du code du travail, les salariés à temps partiel ont priorité pour accéder aux postes de mêmes compétences à temps complet. Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent accéder à des postes à temps partiel, la priorité leur est accordée pour accéder au poste de même compétence. L'entreprise doit en conséquence les informer des emplois disponibles correspondants.

2. Parentalité

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Dans ce cadre et afin de faciliter le retour en entreprise des salariés absents sur une longue période pour exercer leur parentalité, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les modalités pratiques appropriées à chaque situation. Ces modalités doivent permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi d'informations générales.

Un entretien d'évaluation a lieu avec le responsable hiérarchique, afin de faire le bilan de la période écoulée avant le départ en congé de maternité et/ou d'adoption.

Egalement, avant le départ en congé de maternité et ou d'adoption, un entretien spécifique pour le salarié qui le souhaite se tient avec les ressources humaines afin de préparer son retour de congé de maternité et/ou d'adoption.

Afin d'assurer une bonne réintégration des salariés au sein de l'entreprise, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou à l'issue d'un congé parental d'éducation, un entretien avec la DRH ou avec leur supérieur hiérarchique sera organisé le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité, et au plus tard dans les 3 mois qui suivent cette reprise. Cet entretien pourra être mené conjointement à l'entretien individuel tel que défini à l'article 30 de la convention collective nationale.

3. Organisation du travail pour les personnes handicapées

Lorsque des aménagements d'horaires individualisés sont de nature à faciliter l'accès à l'emploi, ou le maintien dans leur emploi de personnes handicapées, la possibilité en est examinée au regard des contraintes opérationnelles et des préconisations du médecin du travail.

Les horaires peuvent notamment être adaptés pour prendre en compte des contingences extérieures au travail, ou comporter des temps de repos en cours de journée. Dans le respect du secret médical, le médecin du travail examine les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et transmet à l'employeur ses propositions pour un aménagement de l'horaire.

Les accords collectifs ou mesures relatives au temps partiel au niveau de chaque entreprise peuvent en outre définir les modalités de passage à temps partiel les plus adaptées pour les salariés visés ci-dessus.

4. Aménagement de fin de carrière

Des aménagements du temps de travail, dont le temps partiel, peuvent permettre d'aménager progressivement la transition entre la vie professionnelle et la retraite, et de prolonger la durée d'emploi des travailleurs les plus âgés.

A cet égard, le sujet trouve toute sa place dans un entretien de fin de carrière réalisé à la demande du salarié senior : cela permet d'examiner, en relation avec une réduction d'activité, les modalités d'aménagement des activités et de la mission sur la période restant à courir de la vie professionnelle.

TITRE V

FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière de développement des compétences et constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leur qualification et de leur carrière.

Salariés handicapés

Les personnes travailleurs handicapés doivent avoir accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés. Si les contraintes de la formation le rendent impossible (lieu éloigné, séances trop chargées, supports non accessibles, etc.), ils bénéficient de séances de formation adaptées, dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec leur handicap.

Salariés seniors

Est proposé au salarié senior, comme aux autres salariés, une formation appropriée lorsque cela s'avère nécessaire pour son maintien dans l'emploi.

Ces formations aux seniors devront être identifiées spécifiquement dans le réalisé du plan de formation présenté chaque année au comité d'entreprise.

TITRE VI

CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVÉE

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée doit être une préoccupation des entreprises.

Ainsi, les entreprises doivent étudier les mesures offertes par l'organisation du travail ainsi que les mesures visant à favoriser la mobilité professionnelle et contribuant à faciliter cette conciliation vie professionnelle-vie privée.

Un entretien individuel peut permettre, pour ceux qui le souhaitent, d'évoquer les questions liées à cette préoccupation.

TITRE VII

MOYENS DE SUIVI ET CONTRÔLE

Chaque année, l'observatoire de l'égalité professionnelle et des métiers présentera en CNPEF dans le cadre d'une réunion spécifique, un bilan de l'application du présent accord, sur la base d'indicateurs permettant de suivre l'évolution de la situation dans la branche au regard de l'égalité de traitement entre les sexes, dans les domaines de l'emploi, de la classification et de la rémunération, ainsi que sur l'emploi des seniors, des salariés à temps partiel, des travailleurs handicapés et des jeunes.

Un rapport annuel sera établi à partir de la liste des indicateurs définis dans l'annexe du présent accord. Ce rapport sera alimenté à partir des travaux produits par l'observatoire à la demande de la CNPEF.

TITRE VIII

DURÉE DE L'ACCORD

L'accord entre en vigueur à compter du premier jour du mois suivant sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

TITRE IX

RÉVISION. – DÉNONCIATION

L'accord pourra faire l'objet d'une révision par les parties signataires sous réserve que la demande motivée soit faite par lettre recommandée avec avis de réception.

Un délai de prévenance de 3 mois débutera à compter de la réception par le SNSA de la lettre recommandée.

La dénonciation motivée totale de l'accord devra également être faite par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un préavis de 3 mois.

La dénonciation devra faire l'objet par la/les parties à l'origine de la demande, d'une information aux autres signataires de l'accord et devra être déposée.

TITRE X

PUBLICITÉ DE L'ACCORD AU SEIN DE LA BRANCHE

L'accord fera l'objet d'une communication au sein de chaque entreprise.

TITRE XI

DÉPÔT LÉGAL ET EXTENSION

Les signataires s'engagent à effectuer dès signature les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 8 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Indicateurs de suivi de l'accord égalité, mixité, diversité

Les signataires conviennent dans la présente annexe d'identifier certains indicateurs destinés à suivre le bon déroulement de l'application dans la branche de l'accord égalité, mixité, diversité.

Ces indicateurs font l'objet d'une présentation annuelle spécifique.

Ils concernent :

- les populations visées en nombre, sexe et âge ;
- les rémunérations moyennes ;
- les promotions réparties par sexe, métier et ancienneté ;
- les formations réparties par sexe, âge, durée moyenne de formation.

1. Population

Effectifs CDI répartis par sexe et :

- par tranche d'âge de 5 ans ;
- par filière avec identification dans chaque filière des effectifs âgés d'au moins 55 ans ;
- par type de contrat : temps partiel/temps complet ;
- par tranche d'ancienneté de 3 ans ;
- identification des effectifs handicapés par filière, par âge et par sexe ;
- identification des seniors à compter de 55 ans par filière, par sexe et par tranche d'âge (de 5 en 5) ;
- rappel du taux de rotation CDI et de l'ancienneté moyenne pondérée dans la branche.

2. Rémunération

- salaires moyens temps complet/temps partiel ;
- les 5 plus hautes rémunérations par sexe ;
- nombre d'entreprises ayant mis en place une dotation spécifique destinée à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- montant cumulé de la dotation, et pourcentage de celui-ci par rapport à la masse salariale cumulée des entreprises concernées ;
- pour l'emploi de chargé(e) d'assistance : taux horaire moyen des personnes handicapées.

3. Promotion

- effectifs par sexe et catégories socioprofessionnelles ;
- changements de filières par sexe ;
- changements de catégorie et ou niveau par sexe, temps complet/temps partiel.

4. Formation

a) Plan de formation

Il s'agit des heures et coûts de formation répartis par catégorie, sexe, temps complet/temps partiel.

Un indicateur spécifique formation seniors est créé par sexe, catégorie, temps complet/temps partiel et par tranche d'âge de 5 ans.

b) DIF

Droit et consommation du DIF par catégorie socioprofessionnelle et par sexe.

Nombre de demandes acceptées et refusées.

c) Contrat de professionnalisation

Nombre de salariés en contrat de professionnalisation par filière, sexe, catégorie et par niveau de diplôme.

d) Période de professionnalisation

Nombre de salariés en période de professionnalisation par sexe, filière, catégorie, temps complet/temps partiel, tranche d'âge de 10 ans et d'ancienneté de 5 ans.

e) VAE

Nombre de salariés en VAE par filière et catégorie.

f) Bilan de compétences

Nombre de salariés en bilan de compétences par filière, catégorie, sexe, temps complet/temps partiel, niveau, tranche d'âge de 10 ans et d'ancienneté de 5 ans.

g) CIF

Nombre de salariés en CIF par catégorie, sexe, filière, temps complet/temps partiel, tranche d'âge de 10 ans et d'ancienneté de 5 ans.

ANNEXE II

Lexique

Discrimination

La discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment de leur origine, de leur nom, de leur sexe...

Critères de discrimination : la loi française (art. L. 1132-1 du code du travail) liste une série de 18 critères ne devant pas influencer le recrutement ni les décisions relatives à l'évolution (etc.), la sanction, le départ d'un collaborateur. Ces 18 critères sont : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, l'état de grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance à une ethnie, l'appartenance à une nation, l'appartenance à une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap.

Deux critères supplémentaires sont à prendre en compte : discrimination linguistique et discrimination socio-professionnelle.

Sans discrimination : de façon égalitaire.

Discrimination positive : action qui vise à éliminer la discrimination passée ou actuelle subie par un groupe de personnes en leur accordant certaines mesures proportionnelles au but à atteindre.

Diversité

Etat de ce qui présente des différences intrinsèques (inhérentes, du fait de sa nature propre) et qualitatives.

Caractère de ce qui est varié. Appliqué à l'entreprise, désigne la variété des profils humains qui peuvent exister en son sein.

Renvoie à multiplicité, pluralité, variété, hétérogénéité, richesse.

Ses contraires : concordance, ressemblance, monotonie, uniformité.

Droit

Ce qui est exigible, ce qui est permis, dans une collectivité humaine :

- par conformité à une règle morale ou sociale (droits naturels, droits de l'homme) ;
- par conformité à une règle précise, formulée (loi, règlement).

Egalité

1. Notion mathématique : renvoie à équivalence, parité, équilibre (est égal ce qui est de même quantité, dimension, nature, qualité ou valeur).

2. Le fait pour des humains d'être égaux devant la loi, de jouir des droits identiques.

L'égalité des droits consiste à assurer des droits identiques. Elle implique le respect de la diversité afin que l'égalité professionnelle devienne une réalité entre tous les hommes et toutes les femmes, indépendamment notamment de leur origine nationale ou socioculturelle.

L'égalité de traitement est une démarche assurant un traitement totalement égal entre les personnes sans prise en compte de leurs différences.

L'égalité des chances consiste à aménager des possibilités, adaptées à chacun selon sa nature, d'atteindre les mêmes objectifs (en mettant en place des actions au bénéfice d'individus ou de groupes d'individus potentiellement défavorisés).

Epicène

Terme générique qui sert à désigner une espèce, sans préciser le sexe, et qui a la même forme au masculin et féminin. Les mots enfant, perdrix sont des noms épiciens.

Équité

Notion de la justice naturelle dans l'appréciation de ce qui est dû à chacun.

L'équité consiste à mettre chacun sur un pied d'égalité.

Le contraire de l'équité est l'injustice, la partialité.

Handicap

Constitue un handicap, au sens de la loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Mixité

Etat de ce qui est formé de plusieurs éléments de nature différente, et notamment religion, race, nationalité, sexe...

Employé seul, le terme fait la plupart du temps référence au sexe.

Le terme de « mixité sociale » fait référence davantage aux origines.

Promotion

Littéralement : « accession, nomination (d'une ou de plusieurs personnes) à un grade, une dignité, un emploi supérieur ».

Actuellement dans les rapports de branche : changement de niveau de classification, qu'il soit lié ou non à un changement d'emploi.

Senior

A l'origine (anglais) désigne un sportif plus âgé que les juniors et plus jeune que les vétérans.

Son utilisation dans le monde du travail :

- a d'abord désigné les salariés les plus expérimentés, et les plus performants (cabinets de consultants) ;
- puis les salariés les plus âgés.

L'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005 vise à relever le taux d'emploi des 55-64 ans, mais prévoit le déclenchement de mesures liées à l'âge dès 45 ans.

Parité

Le principe de parité a pour projet de lutter contre une disparité dans le domaine des salaires.

Constatant que certaines catégories sociales subissent un handicap de rémunération dans les emplois occupés, le principe de parité tente par des lois de redresser cette forme d'injustice.

On parle souvent de parité homme-femme.