

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

ACCORD DU 21 MARS 2011

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

NOR : ASET1150840M

IDCC : 218

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.

Dans ce cadre, le présent protocole d'accord doit permettre de renforcer l'implication des organismes dans des actions permettant de lutter contre toutes les formes de discrimination.

Cette dernière revêt plusieurs aspects, les discriminations pouvant avoir comme origine le sexe, l'orientation sexuelle, les mœurs, l'âge, la situation de famille ou de grossesse, l'origine, l'appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, ou une race, les convictions religieuses, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé ou de handicap, les caractéristiques génétiques.

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 privée.

Aussi, dans l'esprit de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006, et dans le prolongement des protocoles d'accord relatifs à l'exercice du droit syndical du 1^{er} février 2008, à l'emploi des seniors et la gestion des secondes parties de carrière du 26 janvier 2010 et à la formation tout au long de la vie professionnelle du 3 septembre 2010, 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.

Applicable jusqu'au 31 décembre 2015, le texte précise des indicateurs à suivre pour vérifier les progrès réalisés au terme de l'accord. Il s'inscrit en cohérence et en complémentarité du plan-cadre développement durable 2011-2014.

Trois champs d'intervention ont été retenus :

- le recrutement et l'insertion professionnelle ;
- l'évolution professionnelle ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Article 1^{er}

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.

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.

Article 2

Recrutement et insertion professionnelle

2.1. Objectifs nationaux

A l'occasion des processus de recrutement, la possession des compétences et capacités professionnelles requises pour tenir l'emploi doit être strictement appréciée en fonction de critères objectifs.

Aussi, les procédures adoptées pour les recrutements doivent être réalisées dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

L'organisme, dans le cadre du processus de recrutement, intègre dans ses effectifs des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale en termes de contenu et de niveau, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap.

Il porte une attention particulière au recrutement des personnes en situation de handicap en adéquation avec ses besoins en emploi, quel que soit le niveau de qualification requis.

Constatant un déséquilibre structurel des embauches entre hommes et femmes, l'organisme porte une vigilance particulière sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de métiers et de populations ciblées, notamment de l'encadrement jusqu'aux directeurs.

L'organisme s'engage à favoriser l'insertion des personnes issues de la diversité et des jeunes issus de zones urbaines sensibles.

Enfin, afin de diversifier les profils de recrutement, une attention particulière est portée aux personnes ayant un niveau d'étude inférieur ou égal au baccalauréat.

Par conséquent, il est convenu :

- de poursuivre l'expérimentation du recours au CV anonyme ;
- de diminuer, d'ici à 2014, la contribution versée à l'AGEFIPH au plan national de 20 % par rapport à l'année 2009 ;
- d'ici à 2014, de porter à 100 % le nombre d'organismes ayant mis en œuvre une méthode et/ou un outil favorisant la diversité à l'embauche ;
- d'accroître de 10 % le nombre de salariés embauchés avec un niveau inférieur au baccalauréat ;
- d'ici à fin 2012, que chaque organisme aura réalisé un plan de mise en conformité afin de rendre ses locaux accessibles aux salariés en situation de handicap ;
- d'ici à fin 2014, que chaque organisme aura mis en conformité un espace de travail accessible aux salariés en situation de handicap.

Indicateurs :

- pourcentage d’organismes ayant recours au CV anonyme ;
- pourcentage d’organismes ayant vu leur contribution à l’AGEFIPH diminuer ;
- pourcentage d’organismes ayant recours à des partenariats avec les opérateurs locaux de l’emploi (Maison de l’emploi, Pôle emploi, Cap emploi, associations spécialisées, etc.) ;
- pourcentage de femmes par niveaux de qualification rapporté à l’effectif de cette population ;
- pourcentage de salariés embauchés avec un niveau d’étude inférieur ou égal au baccalauréat.

2.2. Modalités d’application au niveau local

2.21. Dispositions communes

Les organismes vérifient que leurs procédures de recrutement sont exemptes de toute forme de discrimination.

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

Afin de diversifier ses recrutements, l’organisme met en œuvre des méthodes et outils *ad hoc* : méthode de recrutement par simulation, CV anonyme, partenariat avec des missions locales...

L’organisme qui a recours au jury de sélection interne doit rechercher une composition mixte. La fonction ressources humaines participe, dans la mesure du possible, à ces jurys par le biais d’un de ses membres formé aux enjeux de non-discrimination.

L’organisme vérifie que les recruteurs et les jurys sont sensibilisés aux enjeux de la diversité et de l’égalité des chances.

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

Ce dernier inclut une clause de « respect de la diversité » dans les contrats signés avec les cabinets de recrutement extérieurs.

2.22. Dispositions spécifiques

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 aux problématiques de 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 au sein de l’organisme ;
- contractualisation de partenariats avec des structures spécialisées afin de rendre accessible 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 aux travail et entreprises d’insertion, notamment en favorisant ces structures dans les appels d’offres ;
- conclusion de partenariats avec des entreprises adaptées et des centres de rééducation professionnelle (CRP) identifiés par le biais des UGECAM.

L'accueil et l'insertion en organisme de stagiaires en cours de cursus scolaire ou universitaire doivent être favorisés par le développement des relations avec les écoles, les universités et les organismes de formation spécialisés (GRETA, AFPA...). Cette mesure doit permettre d'accueillir, notamment, des jeunes issus des zones urbaines sensibles telles que définies par le décret n° 96-1156 du 26 décembre 1996 fixant la liste des zones urbaines sensibles et promouvoir ainsi la diversité.

2.3. Accompagnement national

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 et campagnes de communication qui sont propres à chaque branche.

Elles participent à des manifestations organisées par les intermédiaires de l'emploi, afin de faire connaître les métiers de la sécurité sociale, notamment aux personnes en situation de handicap ainsi qu'aux jeunes issus des zones urbaines sensibles.

Elles s'attachent à développer la responsabilité sociale du régime général en faveur de la diversité, notamment, en intégrant, dans les formations nationales à destination des acheteurs la problématique de l'utilisation des clauses sociales dans les procédures de marchés.

Elles apportent leur appui :

- en faveur d'un recrutement diversifié exempt de toutes discriminations, en mettant à la disposition des organismes des outils d'aide au recrutement.

L'UCANSS rappelle, à travers la bourse des emplois, qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ou comportant une autre forme de discrimination ne doit apparaître lors de la diffusion des offres d'emploi, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé ;

- en faveur de l'accueil et de l'insertion de salariés et stagiaires en situation de handicap, en mettant à la disposition des organismes une aide méthodologique à la réalisation de l'obligation administrative de déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

L'UCANSS engage une réflexion associant des médecins du travail, des spécialistes des services prévention du régime général et le secteur associatif investi dans le domaine, sur les modalités d'aménagement des postes de travail existant dans les organismes de sécurité sociale, en faveur des salariés en situation de handicap ou ayant des problèmes de santé ;

- en faveur du développement, dans les appels d'offres, de partenariats possibles avec des établissements ou services d'aide au travail, et des entreprises d'insertion, en adressant aux organismes un document qui rappelle les principes d'une démarche d'achat socio-responsable ;

L'UCANSS recherche des partenariats avec les regroupements nationaux et locaux (notamment UNEA [union nationale des entreprises adaptées], GESAT [groupement national des établissements et des services d'aide par le travail]...).

Article 3

Evolution professionnelle

3.1. Objectifs nationaux

Comme en matière de recrutement, l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs. Elle doit correspondre aux compétences et capacités professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise.

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

En conséquence, les dispositifs de formation doivent être accessibles à l'ensemble des salariés dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Une attention particulière doit être apportée aux conditions d'accès aux formations qui doivent bénéficier, sans distinction, aux femmes et aux hommes, ainsi qu'aux salariés en situation de handicap, que ce soit en termes de nombre, de nature et de durée de stage.

En outre, la mobilité interne constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances entre salariés dans l'évolution de leurs qualifications et de leur déroulement de carrière.

Une attention particulière est portée à l'organisation du travail afin de favoriser la promotion et l'évolution de carrière des femmes.

Pour les emplois où une surreprésentation masculine ou féminine est constatée, des actions de rééquilibrage sont recherchées. A ce titre, l'organisme favorise les mobilités internes, notamment, en facilitant l'accès à des formations qualifiantes pour les femmes, leur permettant ainsi d'accéder à des responsabilités d'encadrement, y compris au sein des équipes dirigeantes.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les hommes et les femmes.

Par ailleurs, les salariés travaillant à temps partiel doivent bénéficier des mêmes opportunités d'évolution professionnelle que les salariés travaillant à temps plein.

Enfin, l'égalité des chances passe par des actions d'identification des risques de désinsertion professionnelle permettant de mettre en œuvre une politique de prévention.

Par conséquent, il est convenu :

- de rééquilibrer la représentation hommes/femmes sur les niveaux de qualification supérieurs ;
- d'améliorer l'accès à la formation aux salariés en situation de handicap ;
- de former, d'ici à 2013, 80 % des DRH ou responsables des ressources humaines aux questions de diversité, d'égalité des chances et d'égalité de traitement ;
- de s'assurer d'une évolution de carrière équitable entre les hommes et les femmes.

Indicateurs :

- pourcentage de DRH ou de responsables des ressources humaines ayant suivi une formation relative aux questions de diversité, d'égalité des chances et d'égalité de traitement ;
- pourcentage 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 salariés (H/F) ayant bénéficié d'une période de professionnalisation ;
- nombre de salariés (H/F) ayant bénéficié d'une formation qualifiante ;
- nombre de salariés (H/F) en situation de handicap ayant suivi une formation qualifiante ;
- nombre de plans d'actions de réduction des écarts.

3.2. Modalités d'application au niveau local

3.21. Dispositions communes

Accès à la formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle, en ce qu'elle permet de maintenir et de développer ses compétences, doit être garanti pour tout salarié.

Dans ce cadre, l'organisme recense les salariés n'ayant suivi aucune action de formation depuis 5 ans.

Il en détermine les raisons, et prend toute mesure adaptée au regard de cette situation.

Dans ce cadre, il rappelle aux salariés les modalités d'utilisation de dispositifs tels que le droit individuel à la formation et la validation des acquis de l'expérience.

Enfin, pour être retenus par l'organisme comme opérateurs de formation lors d'appels d'offres, les prestataires doivent porter une attention particulière aux contraintes liées au public cible (favoriser les formations courtes, organiser les formations dans les locaux de l'organisme ou dans l'agglomération où ce dernier est situé...).

Absences de longue durée

L'organisme veille à ce qu'une absence supérieure ou égale à 6 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.

Procédures d'évaluation des salariés

Les organismes vérifient 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.

Sensibilisation aux problématiques d'insertion

Des actions de sensibilisation et/ou de formation aux problématiques d'insertion sont dispensées en direction des salariés de l'organisme, et plus particulièrement à l'attention des managers.

3.22. Dispositions spécifiques

Situation comparée entre les hommes et les femmes

Tout organisme employant 50 salariés et plus rédige un rapport annuel relatif à la situation comparée entre les hommes et les femmes. Ce rapport est présenté au comité d'entreprise.

A défaut d'accord relatif à l'égalité professionnelle tel que prévu à l'article L. 2242-5 du code du travail, l'organisme réalise, si nécessaire, un plan de rattrapage et des actions correctrices.

Salariés en situation de handicap

Un suivi statistique est réalisé chaque année.

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

3.3. Accompagnement national

L'UCANSS s'engage à développer les dispositifs de formation à distance et à traiter les questions d'accessibilité dans les dispositifs de formation nationaux.

Pour les formations d'accès à l'emploi, l'UCANSS s'engage à rechercher les moyens de développer une offre de formation selon une logique de proximité.

Elle adapte l'ensemble des dispositifs de formation institutionnels afin d'y inscrire les engagements pris par les organismes du régime général en faveur de la promotion de la diversité.

Dans la perspective de diversifier le profil des élèves de l'EN3S, l'UCANSS met en place un dispositif d'accompagnement pour les candidats à la préparation au concours d'entrée.

Elle propose aux organismes un outil facilitant la rédaction du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes. Un appui est également proposé pour le suivi statistique des salariés en situation de handicap.

Lors de la réunion annuelle du comité des carrières avec les organisations syndicales nationales, un examen particulier de l'évolution professionnelle des femmes agents de direction est réalisé.

Article 4

Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

4.1. Objectifs nationaux

La conciliation entre vie professionnelle et vie privée doit être recherchée.

Une bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée est de nature à favoriser une meilleure intégration et implication du salarié au niveau du collectif de travail.

La vie professionnelle ne doit pas constituer un obstacle aux activités extra-professionnelles du salarié, notamment dans le cadre d'un engagement citoyen.

Par ailleurs, dans toute la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale doivent être prises en compte dans l'organisation du travail.

Les contraintes de la vie familiale, notamment dans le domaine de l'aménagement des horaires, ne doivent pas constituer un frein en matière d'évolution de carrière.

A ce titre, les contraintes supplémentaires engendrées par l'aide apportée à une personne à charge ne doivent pas être un facteur de discrimination pour le salarié.

Il en est de même du fait d'avoir et d'élever des enfants.

Le travail à temps partiel ne doit pas être considéré comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle, et peut même être de nature à favoriser l'efficacité professionnelle du salarié.

Par conséquent, il est convenu :

- de sensibiliser les managers à l'intégration des questions de conciliation entre vie professionnelle et vie privée dans l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement ;
- d'assurer l'évolution de carrière des salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que celle des salariés à temps plein.

Indicateurs :

- pourcentage des effectifs à temps partiel par niveau de qualification et par sexe ;
- pourcentage de salariés à temps partiel ayant bénéficié de points de compétences ;
- pourcentage de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion ;
- nombre de congés de paternité.

4.2. Modalités d'application au niveau local

4.2.1. Dispositions communes

Organisation du travail

Dans le respect du principe de conciliation vie professionnelle et vie privée, 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.

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

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 privée, et notamment d'aborder les modalités d'aménagement du temps de travail ainsi que l'organisation du travail.

Absences prolongées

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents pour une durée de plus de 3 mois, l'organisme leur propose de rester destinataires durant leur absence de toutes les informations générales adressées au personnel.

4.22. Dispositions spécifiques

Contraintes familiales

L'organisme favorise les pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés parents ou élevant des enfants.

Dans la mesure du possible, un aménagement de l'organisation du travail peut être 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.

Par ailleurs, les autorisations d'absence qui sont accordées pour donner des soins à un enfant malade (art. 39 de la convention collective du 8 février 1957 et 19.2 de la convention collective du 4 avril 2006) peuvent être également utilisées en cas d'hospitalisation de l'enfant. Dans ce dernier cas, le salarié qui a épuisé le nombre de jours d'absence autorisé pour l'année en cours a la possibilité d'utiliser le solde de jours non consommés de l'année précédente. En aucun cas, le nombre total de jours accordés pour une année civile ne peut dépasser 20 jours ouvrés.

Solidarité familiale

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, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération.

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, les organismes prennent 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.

Prise en charge des cotisations de retraite par l'employeur

Pour les salariés qui ont un enfant à charge de moins de 15 ans, les cotisations patronales et salariales d'assurance retraite, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein lorsqu'ils travaillent à temps partiel pour une durée de travail correspondant au moins à 4/5 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.

Cette prise en charge intervient jusqu'au mois anniversaire des 15 ans de l'enfant.

4.3. Accompagnement national

L'UCANSS communique auprès de l'ensemble des salariés sur la prise en compte par les organismes du régime général de la sécurité sociale de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Cette communication prend la forme d'une plaquette distribuée à l'ensemble des salariés, et disponible sur le site de l'UCANSS afin d'en assurer la plus large diffusion.

Article 5

Dispositions diverses

5.1. Modalités de suivi et d'accompagnement à la mise en œuvre de l'accord

Création d'un référent diversité

Il est créé au niveau de l'UCANSS un référent diversité.

Il est chargé d'assister et de conseiller les organismes dans le cadre de l'application du présent accord.

Comité paritaire de suivi

Il est institué au niveau de l'UCANSS un comité paritaire de suivi composé, d'une part, du directeur de l'UCANSS et, d'autre part, de 10 représentants au total pour les organisations syndicales nationales affiliées à chacune des cinq confédérations représentatives au plan national.

Il s'assure des conditions de mise en œuvre de l'accord en procédant annuellement à un bilan d'application et à l'évaluation de ses résultats.

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.

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

Communication

Un livret présentant les mesures prises par les organismes du régime général de la sécurité sociale en matière de promotion de la diversité et de l'égalité des chances est transmis à chaque salarié.

Il est, par la suite, remis à chaque nouvel embauché.

Un espace dédié à la promotion de la diversité et à l'égalité des chances est créé sur le site internet de l'UCANSS.

5.2. Durée et caractère impératif de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il arrivera à expiration le 31 décembre 2015.

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.

Fait à Paris, le 21 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UCANSS.

Syndicats de salariés :

PSTE CFDT ;

SNPDOS CFDT ;

SNCOS FO ;

FNPOS CGT ;

COFICT CGT ;

PSE CFTC.